



INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

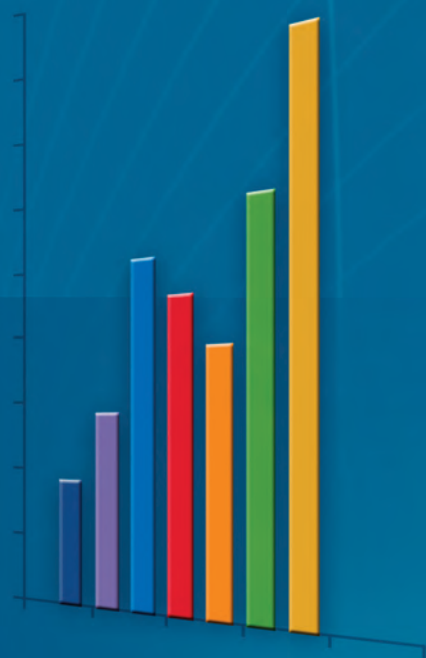
www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Annuaire québécois des statistiques du travail

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

Volume 6, 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 2010
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 du gouvernement du Québec
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm.

Décembre 2010

Avant-propos

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* est un élément important des travaux de l'Institut de la statistique du Québec 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 sa loi constitutive 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 participants 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 propre personnel qui ont participé à ce projet.

Le directeur général,



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 :

Jean-François Dorion

Julie Rabemananjara

Christiane Lamarre

Jean-Marc Kilolo-Malambwe pour la rédaction des chapitres 5 et 6 et la validation de certaines données

Luc Cloutier, Alexandre Gaudreault et Sandra Gagnon pour la révision de certains chapitres et la validation de certaines données

Gabrielle Tardif et Claudette D'Anjou pour le travail de mise en page du texte, des figures et des tableaux

Pierrette Dionne pour la révision linguistique

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.

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

Direction des statistiques 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.

En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

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).....	36
Rémunération horaire dans le secteur des biens et ses industries (tableau 2.11).....	37
Rémunération horaire dans le secteur des services et ses industries (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 le secteur 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)	81
Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.54).....	81

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.55)	82
Rémunération hebdomadaire dans le secteur des biens et ses industries (tableau 2.56)	82
Rémunération hebdomadaire dans le secteur des services et ses industries (tableau 2.57)	83
2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableau 2.58 à 2.68).....	84
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).....	85
2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon le secteur et certaines caractéristiques (tableaux 2.84 à 2.90).....	85
2.3 Rémunération annuelle (tableaux 2.91 et 2.92)	123
2.4 Rémunération au taux de 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)	145
Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études (tableau 3.3)	146
Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail (tableau 3.4)	146
Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi (tableau 3.5)	146
Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence (tableau 3.6)	147
Heures hebdomadaires habituelles selon la durée de l'emploi (tableau 3.7)	147
Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale (tableau 3.8)	147
Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance (tableau 3.9)	148
Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement (tableau 3.10)	148
Heures hebdomadaires habituelles dans le secteur des biens et ses industries (tableau 3.11)	148
Heures hebdomadaires habituelles dans le secteur des services et ses industries (tableau 3.12)	149
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 d'emploi pour l'ensemble des employés (tableau 3.13)	172
Durée du travail réelle en heures 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 pour l'ensemble des employés (tableau 3.14)	174
Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries pour l'ensemble des employés (tableau 3.15)	176
Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut d'emploi pour les employés à temps plein (tableau 3.16).....	177

Durée du travail réelle en heures 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 pour les employés à temps plein (tableau 3.17)	179
Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries pour les employés à temps plein (tableau 3.18).....	180
Durée du travail réelle en jours par année selon diverses caractéristiques (tableaux 3.19 à 3.21).....	181

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
Raisons 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 le secteur des biens et ses industries (tableau 4.16).....	203
Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des services et ses industries (tableau 4.17)	203
4.3 Âge moyen de la prise de la retraite	210
Âge moyen de la prise de la 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

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, 2001-2009.....	41
2.2	Rémunération horaire selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	42
2.3	Rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009	43
2.4	Rémunération horaire selon le régime de travail Québec, 2001-2009	44
2.5	Rémunération horaire selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009	45
2.6	Rémunération horaire selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	46
2.7	Rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009	47
2.8	Rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009	48
2.9	Rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	49
2.10	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009	50
2.11	Rémunération horaire dans le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009.....	51
2.12	Rémunération horaire dans le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009.....	52
2.13	Rémunération horaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	54
2.14	Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 2001-2009	55
2.15	Rémunération horaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 2001-2009	55

2.16	Rémunération horaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009	56
2.17	Rémunération horaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	56
2.18	Rémunération horaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	57
2.19	Rémunération horaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009	57
2.20	Rémunération horaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	58
2.21	Rémunération horaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009	58
2.22	Rémunération horaire selon le sexe, pour le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009.....	59
2.23	Rémunération horaire selon le sexe pour le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009.....	60
2.24	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge , Québec, 2001-2009.....	62
2.25	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 2001-2009.....	63
2.26	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 2001-2009.....	63
2.27	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	64
2.28	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	64
2.29	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009	65
2.30	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009.....	65

2.31	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	66	2.47	Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	88
2.32	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	67	2.48	Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009	89
2.33	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 2001-2009	68	2.49	Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, Québec, 2001-2009	90
2.34	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 2001-2009	68	2.50	Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009....	91
2.35	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009	69	2.51	Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	92
2.36	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009.....	69	2.52	Rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	93
2.37	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009	70	2.53	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009	94
2.38	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009.....	71	2.54	Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	95
2.39	Rémunération horaire selon le secteur et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	72	2.55	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009	96
2.40	Rémunération horaire selon le secteur et le niveau d'études, Québec, 2001-2009 ..	73	2.56	Rémunération hebdomadaire selon le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009.....	97
2.41	Rémunération horaire selon le secteur et le régime de travail, Québec, 2001-2009	73	2.57	Rémunération hebdomadaire selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009.....	98
2.42	Rémunération horaire selon le secteur et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009	74	2.58	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	100
2.43	Rémunération horaire selon le secteur et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	74	2.59	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 2001-2009	101
2.44	Rémunération horaire selon le secteur et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	75	2.60	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 2001-2009	101
2.45	Rémunération horaire selon le secteur et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	76	2.61	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009	102
2.46	Rémunération hebdomadaire selon le sexe, Québec, 2001-2009.....	87	2.62	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009.....	102

2.63	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	103	2.78	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 2001-2009	114
2.64	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009.....	103	2.79	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 2001-2009	114
2.65	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009.....	104	2.80	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009	115
2.66	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009.....	104	2.81	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	115
2.67	Rémunération hebdomadaire selon le sexe pour le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009.....	105	2.82	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	116
2.68	Rémunération hebdomadaire selon le sexe pour le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009.....	106	2.83	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	117
2.69	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	108	2.84	Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	118
2.70	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 2001-2009	109	2.85	Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le niveau d'études, 2001-2009	119
2.71	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 2001-2009	109	2.86	Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le régime de travail, Québec, 2001-2009.....	119
2.72	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009	110	2.87	Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	120
2.73	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	110	2.88	Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009.....	120
2.74	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	111	2.89	Rémunération hebdomadaire selon le secteur et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009	121
2.75	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009	111	2.90	Rémunération hebdomadaire selon le secteur et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009.....	122
2.76	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	112	2.91	Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 2001-2008.....	124
2.77	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009.....	113	2.92	Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2008, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 2001-2008 ...	125

2.93	Taux du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum, Québec, 2001-2009.....	129	2.105	Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le régime de travail et le niveau de compétence	141
2.94	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, Québec, 2001-2009	130	2.106	Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement	142
2.95	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009.....	131	Chapitre 3 Durée du travail		
2.96	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009.....	132	3.1	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le sexe, Québec, 2001-2009.....	151
2.97	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, Québec, 2001-2009.....	133	3.2	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	152
2.98	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	134	3.3	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009	155
2.99	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009.....	135	3.4	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le régime de travail, Québec, 2001-2009 ..	156
2.100	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	136	3.5	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009..	157
2.101	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009.....	137	3.6	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009.....	158
2.102	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009.....	138	3.7	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009.....	160
2.103	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009.....	139	3.8	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009	162
2.104	Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2001-2009.....	140	3.9	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009	163
			3.10	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	165
			3.11	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009.....	166

3.12	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009.....	168
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, 2009	182
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, 2009	183
3.15	Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries, ensemble des employés, Québec, 2009	184
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, 2009	185
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, 2009	186
3.18	Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries, employés à temps plein, Québec, 2009	187
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, 2009	188
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, 2009	189
3.21	Durée du travail réelle selon le secteur et les industries, employés à temps plein, Québec, 2009	190

Chapitre 4 Mouvements de main-d'œuvre

4.1	Cessations d'emploi volontaires et involontaires, Québec, 2001-2009	196
4.2	Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe, Québec, 2001-2009	196
4.3	Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009.....	197
4.4	Raisons des cessations d'emploi, Québec, 2001-2009.....	198
4.5	Raisons des cessations d'emploi selon le sexe, Québec, 2001-2009.....	199
4.6	Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	200
4.7	Durée moyenne de l'emploi selon le sexe, Québec, 2001-2009.....	204
4.8	Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	204
4.9	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009	205
4.10	Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail, Québec, 2001-2009 ..	205
4.11	Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009 ..	206
4.12	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009	206
4.13	Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009	207
4.14	Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009	207
4.15	Durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009	208
4.16	Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009.....	208
4.17	Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009	209

4.18	Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe, Québec, 2001-2009	211
4.19	Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009	211

Chapitre 5 Arrêts de travail

5.1	Conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, 2001-2009	220
5.2	Travailleurs touchés par un conflit de travail selon diverses ventilations, Québec, 2001-2009	221
5.3	Jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations, Québec, 2001-2009	222
5.4	Ratio du temps non travaillé, Québec, Canada et Ontario, 2001-2009	223
5.5	Nombre de conflits de travail, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés selon la région administrative, Québec, 2001 et 2009	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, 2001-2009	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 ¹ , Québec, 2001-2009	234
6.3	Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	235
6.4	Nombre de décès selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009 ...	236
6.5	Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009	237
6.6	Évolution du programme « Pour une maternité sans danger », Québec, 2001-2008	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 2001 à 2009 selon le sexe	41	2.6 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009	41	2.6 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	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 2001 à 2009 selon la tranche de durée de l'emploi	47
2.2 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009	47
2.2 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	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 2001 à 2009 selon le niveau d'études	43	2.8 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009	43	2.8 C	Position salariale de la rémunération horaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	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 2001 à 2009 selon le régime de travail	44	2.9 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009	44	2.9 B	Position salariale de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	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 2001 à 2009 selon le secteur d'appartenance.....	50
2.5 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009	50
2.5 C	Position salariale de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	45			

2.10 D	Écart de la rémunération horaire entre le secteur public et le secteur privé50	2.27 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 2009...64
2.11 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le secteur des biens et ses industries51	2.29 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 2001 et 200965
2.11 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur des biens et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009.....51	2.31 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 2001 et 200966
2.12 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le secteur des services et ses industries.....52	2.32 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 2001 et 200967
2.12 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur des services et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 200953	2.33 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 200968
2.13 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 2001 et 200954	2.35 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 200969
2.14 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 200955	2.37 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 2001 et 200970
2.16 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 200956	2.38 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 2001 et 2009.....71
2.18 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 2001 et 200957	2.39 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 2001 et 200972
2.20 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 2001 et 200958	2.40 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 200973
2.22 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le secteur des biens et ses industries, 2001 et 200959	2.42 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 200974
2.23 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le secteur des services et ses industries, 2001 et 200960	2.44 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 2001 et 200975
2.24 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 2001 et 200962	2.45 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 2001 et 200976
2.25 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 200963	2.46 A	Rémunération hebdomadaire en dollars courants et constants et taux d'inflation87
		2.46 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le sexe87

2. 46 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	87	2.51 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	92
2.46 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre les hommes et les femmes	87	2.52 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon la tranche de durée de l'emploi	93
2.47 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le groupe d'âge	88	2.52 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée d'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 à 2009	93
2.47 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	88	2.53 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale	94
2.48 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le niveau d'études	89	2.53 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon la couverture syndicale	94
2.48 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	89	2. 53 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	94
2.49 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail	90	2.53 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre les employés syndiqués et non syndiqués	94
2.49 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le régime de travail	90	2.54 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon la taille de l'établissement	95
2.49 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	90	2. 54 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	95
2.49 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel	90	2.55 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance	96
2.50 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi	91	2.55 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le secteur d'appartenance	96
2.50 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le statut de l'emploi	91	2.55 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	96
2.50 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	91	2.55 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre le secteur public et le secteur privé	96
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 2001 à 2009 selon le niveau de compétence	92			

2.56 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le secteur des biens et ses industries.....	97	2.72 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 2009	110
2.56 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur des biens et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009	97	2.74 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 2001 et 2009	111
2.57 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le secteur des services et ses industries	98	2.76 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 2001 et 2009	112
2.57 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur des services et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 à 2009	99	2.77 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 2001 et 2009	113
2.58 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 2001 et 2009	100	2.78 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 2009	114
2.59 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 2009	101	2.80 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 2009	115
2.61 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 2009	102	2.82 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 2001 et 2009	116
2.63 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 2001 et 2009	103	2.83 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 2001 et 2009	117
2.65 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 2001 et 2009	104	2.84 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 2001 et 2009	118
2.67 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le secteur des biens et ses industries, 2001 et 2009	105	2.85 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 2009	119
2.68 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le secteur des biens et ses industries, 2001 et 2009	106	2.87 A	Ratio biens / services de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 2001 et 2009	120
2.69 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 2001 et 2009	108	2.89 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 2001 et 2009	121
2.70 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 2001 et 2009	109	2.90 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 2001 et 2009	122

2.91 A	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, ensemble des personnes ayant un revenu	124	2.98 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, 2009	134
2.91 B	Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, ensemble des personnes ayant un revenu	124	2.99 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2009	135
2.91 C	Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2008, ensemble des personnes ayant un revenu	124	2.100 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, 2009	136
2.92 A	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, travailleurs à temps plein toute l'année	125	2.101 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, 2009	137
2.92 B	Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, 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, 2009	138
2.92 C	Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2008, travailleurs à temps plein toute l'année	125	2.103 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le secteur, 2009	139
2.93 A	Taux horaire du salaire minimum en dollars courants et constants (de 2001) et taux d'inflation	129	2.104 A	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, 2001 et 2009	140
2.93 B	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants (de 2001) et taux d'inflation	129	2.104 B	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le groupe d'âge, 2001 et 2009	140
2.93 C	Croissance annuelle du taux horaire du salaire minimum et de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum	129	2.104 C	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau d'études, 2001 et 2009	140
2.93 D	Croissance nominale et réelle de la rémunération au salaire minimum de 2001 à 2009	129	2.105 A	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le régime de travail, 2001 et 2009	141
2.94 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, 2009	130	2.105 B	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2001 et 2009	141
2.95 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, 2009	131	2.106 A	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon la couverture syndicale, 2001 et 2009	142
2.96 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, 2009 ...	132	2.106 B	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2001 et 2009	142
2.97 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, 2009	133			

Chapitre 3 Durée du travail

3.1 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, 2001 et 2009	151	3.6 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence, 2001 et 2009	158
3.1 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le sexe...	151	3.6 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le niveau de compétence.....	158
3.1 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le sexe, 2009	151	3.6 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, 2009	159
3.1 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le sexe	151	3.6 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence.....	159
3.2 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, 2001 et 2009	152	3.7 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée d'emploi, 2001 et 2009	160
3.2 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le groupe d'âge	152	3.7 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon la tranche de durée de l'emploi	160
3.2 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, 2009	153	3.7 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, 2009.....	161
3.2 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge	153	3.7 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi	161
3.3 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études, 2001 et 2009	154	3.8 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale, 2001 et 2009	162
3.3 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le niveau d'études	154	3.8 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon la couverture syndicale	162
3.3 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau d'études, 2009	155	3.8 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, 2009	162
3.3 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau d'études	155	3.8 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale	162
3.4 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail, 2001 et 2009	156	3.9 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance, 2001 et 2009...	163
3.4 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le régime de travail	156	3.9 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le secteur d'appartenance	163
3.5 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi, 2001 et 2009	157	3.9 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, 2009.....	163
3.5 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le statut de l'emploi.....	157	3.9 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance.....	163
3.5 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, 2009.....	157	3.10 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement, 2001 et 2009...	164
3.5 D	Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi.....	157	3.10 B	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, 2009.....	164

4.6 A	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 15-24 ans, 2009	200
4.6 B	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 25-44 ans, 2009	200
4.6 C	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 45-54 ans, 2009	201
4.6 D	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 55 ans et plus, 2009	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, 2009	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 le secteur des biens et ses industries, 2009	208
4.17 A	Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des services et ses industries, 2009	209
4.18 A	Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe	211
4.19 A	Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance.....	211

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	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, 2001 et 2009	233
6.1 C	Répartition des dossiers de maladie professionnelle selon le sexe, 2001 et 2009	233
6.2 A	Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge	234
6.3 A	Taux de lésion professionnelle selon le sexe	235
6.4 A	Décès selon le groupe d'âge	236
6.5 A	Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts »	237
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 sixième 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 2001-2009. 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 2001 à 2009. 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 2001 par rapport à 2009 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

Secteur

Secteur des biens
Secteur des services

Industrie

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 2001 à 2009, 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 horaire moyenne¹

2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques

Rémunération horaire selon le sexe

(tableau 2.1)

En 2009, la rémunération horaire moyenne des employés atteint un nouveau sommet à 20,80 \$; il s'agit de la plus forte hausse annuelle de la période 2001-2009 (+ 3,8 %). Les femmes (+ 4,1 %) profitent d'une croissance de la rémunération horaire supérieure à celle des hommes (+ 3,7 %), pour atteindre 19,41 \$ et 22,19 \$ respectivement. Au cours de la période 2001-2009, la rémunération horaire nominale de l'ensemble des employés augmente de 25,1 %; cela correspond à une hausse du pouvoir d'achat² de 8,1 %. Durant la période, le taux de croissance est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, soit 28,8 % contre 22,9 %. Les femmes (+ 11,3 %) bénéficient ainsi d'une hausse du pouvoir d'achat plus forte que celle des hommes (+ 6,2 %).

La position salariale³ des hommes se situe à 106,7 % en 2009, tandis que celle des femmes se fixe à 93,3 %. Cependant, au cours de la période, la position salariale des femmes augmente de 2,7 points, alors que celle des hommes recule de 1,9 point. Ainsi, l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes diminue durant la période (- 0,21 \$) pour s'établir à 2,78 \$ en 2009.

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

En 2009, les 25-44 ans et les 45-54 ans enregistrent la croissance nominale de la rémunération horaire moyenne la plus importante (+ 4,0 %), suivis de près par les 15-24 ans qui connaissent une croissance de 3,8 %. Les personnes de 55 ans et plus ferment la marche et présentent une relative stabilité (+ 0,6 %).

Entre 2001 et 2009, ce sont les 25-44 ans qui enregistrent la croissance nominale de la rémunération horaire la plus élevée en pourcentage (+ 25,8 %), suivis par les 15-24 ans et les 45-54 ans, ex æquo (+ 22,5 %) et par les personnes de 55 ans et plus (+ 21,7 %). Ces fluctuations engendrent des gains de pouvoir d'achat de 8,7 % chez les 25-44 ans et de 5,9 % chez les 15-24 ans et les 45-54 ans. Les 55 ans et plus obtiennent un gain de 5,2 %.

Les 45-54 ans subissent la plus importante baisse de leur position salariale entre 2001 et 2009 (- 2,4 points). Malgré ce recul, ils demeurent ceux qui affichent la position salariale la plus élevée (113,7 %); il s'agit ainsi du groupe bénéficiant de la plus forte rémunération horaire moyenne. Pour leur part, les personnes de 55 ans et plus enregistrent une baisse de 3,0 points et celles âgées de 15 à 24 ans, de 1,2 point. Le dernier groupe d'âge présente une relative stabilité sur ce plan. Par ailleurs, les 15-24 ans (58,6 %) constituent le seul groupe à afficher une position salariale inférieure à 100 %.

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

En 2009, une croissance de la rémunération horaire moyenne est observée dans chacun des niveaux d'études. La plus forte hausse est notée chez les personnes sans diplôme d'études secondaires (+ 4,4 %); il s'agit de la plus forte croissance de la période pour ce niveau d'études. Les personnes ayant fait des études postsecondaires et les titulaires d'un diplôme d'études secondaires ont des croissances similaires (+ 3,4 % et + 3,3 % respectivement), alors que les diplômés universitaires présentent pour leur part une croissance de 2,1 %. À l'exception des personnes sans diplôme, le rythme de croissance de la rémunération horaire moyenne ralentit pour tous les niveaux d'études par rapport à 2008. Au cours de la période, la progression de la rémunération horaire la plus importante est

1. La rémunération horaire est calculée pour l'ensemble des employés; les travailleurs autonomes sont donc exclus du calcul.

2. Le taux d'inflation sur l'ensemble de la période est de 15,7 %.

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.

notée chez les personnes ayant fait des études postsecondaires (+ 25,0 %). Les titulaires d'un diplôme d'études secondaires bénéficient d'une croissance de 21,5 %; les personnes sans diplôme d'études secondaires et les diplômés universitaires enregistrent des augmentations comparables, soit 19,9 % et 19,6 % respectivement. Tous les niveaux d'études présentent des gains de pouvoir d'achat, ceux-ci variant entre 3,3 % (personnes détenant un diplôme universitaire) et 8,1 % (personnes ayant fait des études postsecondaires).

L'effet combiné des changements de poids et des différences dans les niveaux d'augmentation explique que la croissance pour l'ensemble des employés est supérieure à celle notée dans tous les niveaux d'études au cours de la période. De 2001 à 2009, les personnes ayant fait des études postsecondaires affichent une croissance de la rémunération horaire de 25,0 % alors que pour les trois autres niveaux d'études, la croissance est d'environ 20 %. Durant la période, la position salariale diminue dans tous les niveaux d'études, à l'exception du niveau « études postsecondaires » qui affiche une position stable. La plus forte baisse est notée chez les diplômés universitaires (- 6,3 points). Pour leur part, les personnes sans diplôme d'études secondaires et les titulaires d'un diplôme d'études secondaires présentent des diminutions respectives de 3,0 points et de 2,5 points.

Notons que la rémunération horaire augmente avec le niveau d'études, et ce, pour chacune des années de la période. D'ailleurs, les seuls à afficher une rémunération horaire plus forte que celle de l'ensemble des employés sont les diplômés universitaires; ils présentent la position salariale la plus élevée tout au long de la période (136,3 % en 2009). Les personnes sans diplôme d'études secondaires présentent la plus faible rémunération horaire avec une position salariale de 71,3 %. Les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et les personnes ayant fait des études postsecondaires, pour leur part, montrent des positions salariales de 86,2 % et 95,6 % respectivement.

Rémunération horaire selon le régime de travail (tableau 2.4)

La rémunération horaire des employés à temps plein croît de 3,8 % en 2009, et celle des employés à temps partiel, de 3,3 %. Il s'agit de la croissance la plus importante depuis 2004 pour l'emploi à temps plein. Soulignons également que durant la période, la croissance de la rémunération horaire est moins fluctuante chez les employés à temps plein que chez ceux à temps partiel. Entre 2001 et 2009, les employés à temps plein présentent la croissance nominale de la rémunération horaire la plus forte, soit 26,6 % contre 17,7 % chez les employés à temps partiel; ces augmentations engendrent un gain de pouvoir d'achat de 9,4 % chez les employés à temps plein et de 1,7 % chez les employés à temps partiel.

Alors que la position salariale des employés à temps plein augmente de 1,3 point entre 2001 et 2009, passant de 104,7 % à 106,0 %, celle des employés à temps partiel régresse de 4,6 points de pourcentage (de 77,8 % à 73,2 %). Ainsi, l'écart de la rémunération horaire entre les deux groupes atteint un nouveau sommet pour la période, passant de 4,47 \$ à 6,81 \$.

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

En 2009, les employés permanents enregistrent une croissance de la rémunération horaire inférieure à celle des employés temporaires (+ 3,1 % et + 8,4 % respectivement). Il s'agit de la plus forte hausse chez ces derniers au cours de la période analysée. Entre 2001 et 2009, l'augmentation est également plus forte chez les employés temporaires (+ 30,6 %) que chez les employés permanents (+ 23,9 %). De ces augmentations résulte un gain de pouvoir d'achat de 12,9 % chez les employés temporaires, et de 7,1 % chez les employés permanents.

Entre 2001 et 2009, la position salariale des employés permanents demeure relativement stable (102,0 % en 2009). Chez les employés temporaires, une hausse de 3,7 points de pourcentage est notée depuis 2001 (86,3 % en 2009). En 2009, l'écart de rémunération horaire entre les deux groupes

atteint son plus bas niveau depuis 2002. Ainsi, les employés temporaires ont 3,28 \$ de moins en rémunération horaire par rapport aux employés permanents (17,94 \$ contre 21,22 \$).

Rémunération horaire selon le niveau de compétence (tableau 2.6)

Les gestionnaires (+ 3,4 %) et les employés de niveau élémentaire (+ 3,3 %) enregistrent les croissances les plus importantes, suivis de près par les employés de niveau technique (+ 3,1 %). Les employés de niveau intermédiaire (+ 2,8 %) et les professionnels (+ 2,6 %) bénéficient d'augmentations inférieures à 3 %. Entre 2001 et 2009, les gestionnaires présentent également la croissance de la rémunération horaire la plus forte (+ 29,6 %), se traduisant par un gain de pouvoir d'achat de 12,0 %. Les croissances notées dans les autres groupes sont toutes sous la moyenne d'ensemble et se situent entre 19,9 % (employés de niveau élémentaire) et 23,2 % (techniciens), ce qui représente des gains de pouvoir d'achat allant de 3,7 % à 6,5 %.

Alors que les gestionnaires voient leur position salariale augmenter durant la période (+ 5,4 points de pourcentage; 155,4 % en 2009), les quatre autres niveaux de compétence subissent des diminutions qui varient entre - 1,5 point (niveau technique) et - 4,1 points (niveau professionnel). En 2009, les gestionnaires présentent la rémunération la plus forte. Les professionnels (143,7 %) montrent également une situation salariale supérieure à la moyenne d'ensemble. Le salaire horaire des techniciens est pratiquement identique au salaire horaire de l'ensemble des employés, alors que les employés de niveau intermédiaire et les employés de niveau élémentaire ferment la marche avec des positions salariales de 80,4 % et de 62,9 % respectivement.

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

Les employés de la tranche de durée de l'emploi la plus courte (moins de 12 mois) bénéficient de la croissance de la rémunération horaire la plus importante en 2009 (+ 6,8 %), ce qui représente

la hausse annuelle la plus marquée de la période 2001-2009, toutes tranches de durée de l'emploi confondues. La progression notée chez les personnes dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus est la plus faible (+ 0,6 %), alors que pour les autres catégories, l'augmentation de la rémunération horaire se situe entre 2,9 % (de 4 à 9 ans) et 3,9 % (de 10 à 19 ans). Entre 2001 et 2009, les croissances notées pour les tranches de durée de l'emploi « entre 10 et 19 ans » (+ 27,1 %) et « entre 1 et 3 ans » (+ 26,9 %) sont pratiquement identiques et se traduisent en gain de pouvoir d'achat de 9,9 % et 9,7 % respectivement. La tranche de durée de l'emploi « entre 4 et 9 ans » (+ 25,6 %) est la seule autre tranche à présenter une augmentation supérieure à celle de l'ensemble des employés. Ainsi, un gain de pouvoir d'achat de 8,6 % y est observé. Les employés ayant la durée de l'emploi la plus courte et ceux ayant la plus longue affichent des hausses inférieures à la moyenne (+ 24,9 % et + 19,9 % respectivement). Ces hausses engendrent des gains de pouvoir d'achat respectifs de 8,0 % et de 3,6 %.

En 2009, comme pour l'ensemble de la période, la rémunération horaire augmente avec la durée de l'emploi. Les employés dont la durée de l'emploi est inférieure à 4 ans affichent une position salariale en dessous de 100 %. Inversement, la position salariale des employés dont la durée de l'emploi est de 4 ans et plus est supérieure à 100 %, puisque leur rémunération horaire est plus élevée que celle de l'ensemble des employés. Par rapport à 2001, la position salariale pour les tranches « moins de 12 mois » et « entre 4 et 9 ans » demeure relativement stable. Des hausses sont observées dans les tranches « entre 1 et 3 ans » (+ 1,3 point) et « entre 10 et 19 ans » (+ 1,9 point), tandis que la tranche de durée de l'emploi « 20 ans et plus » montre une diminution de sa position salariale au cours de la période (- 5,3 points).

Rémunération horaire selon la couverture syndicale (tableau 2.8)

Tout au long de la période, les employés syndiqués bénéficient d'une rémunération horaire moyenne

plus forte que celle des non-syndiqués; et l'année 2009 n'y fait pas exception. L'écart entre les deux groupes se creuse depuis 2006 et se fixe à 4,45 \$ en 2009. Par ailleurs, le rythme de croissance de la rémunération horaire des non-syndiqués (+ 4,0 %) s'accélère pour une troisième année consécutive, tandis que celui des syndiqués demeure au même niveau que l'année dernière (+ 3,5 %). De plus, durant la période, les employés non syndiqués affichent une hausse plus forte, soit 27,1 % contre 23,1 % pour les employés syndiqués. Les employés non syndiqués profitent ainsi d'un gain de pouvoir d'achat d'environ 10 % contre 6,4 % pour les employés syndiqués.

Au cours de la période, la position salariale des employés syndiqués régresse de près de 2 points de pourcentage (de 114,7 % à 112,9 %), alors que celle des employés non syndiqués est en hausse de 1,5 point (de 90,0 % à 91,5 %). Cela est attribuable au fait que le taux de croissance de la rémunération horaire des employés non syndiqués est plus élevé que celui des employés syndiqués.

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

En 2009, les employés travaillant dans les établissements de moins de 20 employés connaissent la croissance de la rémunération horaire la plus importante (+ 4,3 %); il s'agit également du seul groupe bénéficiant d'une croissance de la rémunération horaire moyenne supérieure à l'ensemble des employés. Les employés travaillant dans des établissements de 100 à 500 employés enregistrent une hausse de 3,8 %, tandis que ceux des établissements de plus de 500 employés ont une croissance de 3,6 % de leur rémunération horaire moyenne en 2009. Ceux travaillant dans des établissements de 20 à 99 employés sont les seuls à connaître un taux de croissance inférieur à 3 %. Au cours de la période 2001-2009, la croissance de la rémunération horaire la plus importante s'observe dans les établissements de plus de 500 employés (+ 26,2 %), ce qui engendre un gain de pouvoir d'achat de 9,1 %. Les employés des autres établissements profitent pour leur part

de croissances de la rémunération horaire allant de 22,9 % à 25,4 %, ce qui représente des gains de pouvoir d'achat variant de 6,2 % à 8,3 %.

En 2009, comme pour les autres années de la période, plus la taille de l'établissement est grande, plus la rémunération horaire est forte. Ainsi, les établissements de plus de 500 employés présentent la position salariale la plus élevée (130,6 %). Les établissements comptant entre 100 et 500 employés affichent également une position salariale supérieure à 100 % (111,9 %), tandis que les établissements de 20 à 99 employés et ceux de moins de 20 employés présentent des positions salariales inférieures (respectivement 95,1 % et 81,1 %). Par ailleurs, les employés des établissements de plus de 500 employés sont les seuls à voir leur position salariale augmenter pendant la période (+ 1,2 point de pourcentage).

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

En 2009, le secteur public (+ 4,3 %) bénéficie d'une croissance de la rémunération horaire supérieure à celle observée dans le secteur privé (+ 3,5 %). Il s'agit également de la croissance la plus forte de la période dans le secteur public. Par contre, entre 2001 et 2009, la rémunération horaire croît plus dans le secteur privé (+ 25,5 %) que dans le secteur public (+ 23,7 %), ce qui engendre un gain de pouvoir d'achat de 8,6 % et de 7,0 % respectivement.

La rémunération horaire demeure toutefois plus élevée, en moyenne, dans le secteur public que dans le secteur privé. En fait, malgré l'augmentation plus forte de la rémunération horaire dans le secteur privé au cours de la période, l'écart de la rémunération entre les deux secteurs atteint 7,40 \$ en 2009, une hausse de 1,20 \$ depuis 2001. Ainsi, en 2009, les employés du secteur public affichent une rémunération horaire correspondant à 126,9 % du salaire moyen d'ensemble, en baisse de 1,4 point de pourcentage depuis 2001, tandis que la position salariale des employés du secteur privé demeure relativement stable pendant la période (91,3 % en 2009).

Rémunération horaire dans le secteur des biens et ses industries (tableau 2.11)

En 2009, la rémunération horaire moyenne du secteur des biens connaît sa plus forte croissance de la période, soit 5,1 %. L'industrie de la fabrication montre la hausse la plus forte parmi les industries du secteur des biens (+ 5,8 %), suivie des services publics (+ 4,7 %). La rémunération horaire dans cette dernière industrie franchit le cap des 30 \$ pour la première fois depuis le début de la série chronologique en 1997. L'industrie de la construction affiche une croissance de 4,0 %. Les industries du secteur primaire sont les seules à afficher un recul à ce chapitre (– 1,6 %). Entre 2001 et 2009, la rémunération horaire des employés du secteur des biens croît de 29,3 %, pour un gain de pouvoir d'achat de 11,8 %. L'industrie de la fabrication présente la plus forte augmentation parmi les industries du secteur des biens durant cette période (+ 29,6 %). L'industrie de la construction et les industries du secteur primaire montrent des croissances respectives de 25,7 % et de 21,4 %, ce qui représente des gains de pouvoir d'achat de 8,7 % et de 4,8 %. Pour leur part, les employés des services publics affichent une hausse de 20,0 %, pour un gain de pouvoir d'achat de 3,5 %.

Entre 2001 et 2009, la position salariale des employés du secteur des biens passe de 101,7 % à 105,1 % (+ 3,4 points de pourcentage). Les employés des services publics (147,6 %) et des industries du secteur primaire (85,3 %) subissent une diminution de leur position salariale de 6,3 et 2,6 points de pourcentage au cours de la même période. Malgré cette baisse, les employés des services publics conservent la rémunération horaire la plus élevée du secteur des biens. La position salariale de l'industrie de la construction (110,6 %) demeure relativement stable, alors que celle de l'industrie de la fabrication s'accroît de 3,5 points et franchit le cap du 100 % pour se fixer à 102,5 % en 2009.

Rémunération horaire dans le secteur des services et ses industries (tableau 2.12)

La rémunération horaire croît de 3,5 % en 2009 dans le secteur des services; du coup, la rémunération horaire des employés de ce secteur franchit la barre des 20 \$ et se fixe à 20,49 \$. Les industries du transport et de l'entreposage (+ 6,4 %), de l'information, de la culture et des loisirs (+ 6,1 %) et de l'hébergement et des services de restauration (+ 5,0 %) montrent les hausses les plus importantes. Les employés de l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (– 0,1 %) ainsi que ceux des services professionnels, scientifiques et techniques (– 0,3 %) et des autres services (– 0,8 %) conservent une rémunération horaire relativement identique à 2008. Les autres industries présentent des hausses comprises entre 1,5 % (services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien) et 4,6 % (soins de santé et assistance sociale).

Au cours de la période 2001-2009, le secteur des services (+ 23,9 %) enregistre une hausse de la rémunération horaire moyenne inférieure à celle du secteur des biens; cette augmentation correspond à un gain de pouvoir d'achat de 7,1 %. Parmi les différentes industries, l'hébergement et les services de restauration (+ 28,6 %) ainsi que la finance, les assurances, l'immobilier et la location (+ 28,4 %) profitent des croissances nominales les plus importantes et des seuls gains de pouvoir d'achat supérieurs à 10 % (+ 11,2 % et + 11,0 % respectivement). Soulignons également qu'avec des croissances nominales de 20,6 % et de 20,3 %, les services d'enseignement et les autres services sont les seules industries du secteur des services à connaître des gains de pouvoir d'achat inférieurs à 5 %.

Entre 2001 et 2009, la position salariale des employés du secteur des services diminue de 1,0 point de pourcentage, passant de 99,5 % à 98,5 %. La rémunération horaire moyenne des employés de ce secteur est donc légèrement inférieure à celle de l'ensemble des employés. En 2009, les services d'enseignement (132,1 %) et les

administrations publiques (131,7 %) affichent les positions salariales les plus élevées. Cependant, au cours de la période, un recul de près de 5 points de pourcentage est noté dans les services d'enseignement, alors qu'une relative stabilité est observée dans le secteur des administrations publiques. De plus, cinq autres industries montrent des positions salariales supérieures à 100 % en 2009. Les employés du secteur de l'hébergement et des services de restauration bénéficient de la plus faible rémunération horaire en 2009; leur position salariale est de 60,3 %.

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 moyenne. L'analyse tient aussi compte de l'évolution de la rémunération horaire nominale des hommes et des femmes entre 2001 et 2009.

De façon générale, durant la période, la croissance de la rémunération horaire des femmes est plus forte ou similaire à celle des hommes. Seuls les emplois du commerce et des services professionnels, scientifiques et techniques n'ont pas permis aux femmes d'améliorer leur position salariale par rapport aux hommes. Ainsi, pour l'ensemble des employés, le ratio augmente de 4,1 points de pourcentage (de 83,4 % à 87,5 %). Les services publics (+ 11,9 points) et l'industrie de la fabrication (+ 10,3 points) enregistrent les hausses les plus importantes.

Malgré cela, la rémunération horaire des hommes demeure plus élevée que celle des femmes dans tous les cas en 2009, à l'exception des employés à temps partiel et des employés de l'industrie des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien. Dans ces groupes, le ratio femmes/hommes s'établit à 111,6 % et 101,1 %,

pour des croissances de 5,6 points et de 4,9 points respectivement depuis 2001. Par ailleurs, un ratio de plus de 90 % est enregistré dans plusieurs groupes : les employés âgés de 15 à 24 ans (94,4 %), les employés âgés de 25 à 44 ans (90,8 %), les employés temporaires (94,1 %), les professionnels (92,1 %), les employés dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (91,0 %), les employés syndiqués (96,1 %), les employés du secteur public (92,2 %) ainsi que ceux des services publics (98,5 %), des services d'enseignement (91,4 %), de l'industrie du transport et de l'entreposage (91,9 %), de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (95,9 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (96,0 %).

La rémunération des femmes est nettement plus faible que celle des hommes chez les employés sans diplôme d'études secondaires où leur rémunération horaire équivaut environ aux trois quarts de celle des hommes (76,0 %). D'autres groupes présentent également des ratios inférieurs à 80 %. C'est le cas des employés des industries du secteur primaire (78,5 %), de l'industrie de la construction (77,9 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (75,8 %) et du commerce (75,2 %).

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 2001 et 2009.

Comme il a été vu précédemment, les employés du secteur privé profitent d'une hausse de la rémunération horaire légèrement plus élevée que leurs homologues du secteur public durant la période. Par contre, selon les caractéristiques étudiées, certains employés du secteur public bénéficient de croissances supérieures à leurs homologues du secteur privé. Ainsi, la hausse est plus

forte dans le secteur public que dans le secteur privé chez les employés de 15-24 ans, ceux sans diplôme d'études secondaires, les diplômés du secondaire, les diplômés universitaires, les gestionnaires ainsi que les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois, entre 4 et 9 ans et de 20 ans et plus et chez les syndiqués. Ainsi, le ratio public/privé de la rémunération horaire augmente dans chacun de ces groupes. La hausse la plus importante est notée chez les employés sans diplôme d'études secondaires (+ 4,4 points de pourcentage), suivis de près par ceux ayant un diplôme d'études secondaires (+ 4,3 points). Inversement, le ratio diminue dans tous les autres groupes. Des baisses notables sont observées chez les employés temporaires (- 11,5 points), ceux ayant fait des études postsecondaires (- 4,1 points), les employés travaillant dans un établissement de 100 à 500 employés (- 4,0 points), les employés dont la durée de l'emploi est entre 10 et 19 ans (- 3,9 points), ceux travaillant à temps partiel (- 3,7 points) ainsi que les professionnels et ceux des établissements de plus de 500 employés (- 3,4 points chacun). Ainsi, l'écart de la rémunération horaire entre le secteur public et le secteur privé s'atténue de façon importante dans ces groupes.

Par ailleurs, soulignons que peu importe la caractéristique, la rémunération horaire des employés du secteur public est plus élevée que celle de leurs homologues du secteur privé, à l'exception des établissements de plus de 500 employés. De fait, la rémunération horaire moyenne des employés du secteur public équivaut à 139,0 % de celle des employés du secteur privé. L'écart le plus important est noté chez les employés à temps partiel, soit une position salariale de 179,6 %. Les employés de 55 ans et plus (142,5 %), ceux travaillant dans des établissements ayant entre 20 et 99 employés (143,9 %) et les employés permanents (141,3 %) présentent également des ratios élevés. Par ailleurs, les ratios les plus faibles sont observés chez les diplômés universitaires (109,9 %), les employés des établissements de plus de 500 employés (99,0 %) et chez les professionnels (107,3 %).

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

Dans cette section, le calcul du ratio de la rémunération horaire des employés syndiqués sur celle des employés non syndiqués a été fait selon différentes caractéristiques. L'analyse se concentre sur ce ratio et sur la croissance nominale de la rémunération horaire de 2001 à 2009.

Entre 2001 et 2009, les employés non syndiqués (+ 27,1 %) connaissent une croissance de la rémunération horaire plus forte que les employés syndiqués (+ 23,1 %). Ce constat est également observé pour la majorité des caractéristiques analysées, puisque seulement trois cas se détachent de la tendance observée au cours de la période. Il s'agit des employés de 15-24 ans, de ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois et de ceux dont la durée de l'emploi est de 20 ans ou plus. En 2009, malgré le rattrapage effectué par les employés non syndiqués, la rémunération horaire moyenne demeure plus élevée chez les employés syndiqués (23,48 \$ contre 19,03 \$ chez les non-syndiqués, pour un ratio de 123,4 %). Parmi tous les groupes analysés, seuls les employés travaillant dans les établissements de plus de 500 employés présentent un ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération inférieur à 100 % (89,5 %). Au cours de la période, les diminutions les plus importantes du ratio sont notées chez les employés âgés de 45 à 54 ans (- 8,7 points), les diplômés du secondaire (- 8,0 points) et chez ceux travaillant à temps partiel (- 7,7 points).

Les employés à temps partiel demeurent le groupe qui présente le ratio le plus élevé en 2009 (159,3 %), et ce, malgré une baisse de 7,7 points depuis 2001. Un écart important de la rémunération horaire entre les syndiqués et les non-syndiqués est également observé chez les employés temporaires (ratio de 149,2 %), ceux qui travaillent dans un établissement de moins de 20 employés (139,7 %) et les employés de niveau élémentaire (139,0 %). Inversement, la rémunération horaire est semblable chez les

employés des établissements comptant de 100 à 500 employés, qu'ils soient syndiqués ou non, le ratio s'établissant à 102,3 %. Les employés dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (103,3 %), les gestionnaires (105,6 %), les professionnels (108,1 %), les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans (108,5 %) et les diplômés universitaires (109,9 %) affichent également des ratios plus faibles.

2.1.5 Rémunération horaire selon le secteur et certaines caractéristiques (tableaux 2.39 à 2.45)

Cette section présente une analyse du ratio de la rémunération horaire des employés du secteur des biens sur celle des employés du secteur des services pour différentes caractéristiques. L'analyse porte également sur la croissance nominale de la rémunération horaire pendant la période 2001-2009.

Au cours de la période 2001-2009, les employés du secteur des biens connaissent une croissance de la rémunération horaire supérieure à celle des employés du secteur des services, soit 29,3 % contre 23,9 %. Ainsi, pour l'ensemble des employés, le ratio augmente de près de 5 points de pourcentage, passant de 102,2 % en 2001 à 106,7 % en 2009. Parmi l'ensemble des groupes étudiés, seuls les gestionnaires profitent d'une hausse de la rémunération horaire plus importante dans le secteur des services (+ 31,0 % contre + 24,7 % dans le secteur des biens), alors que les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans et de 20 ans et plus montrent une augmentation similaire dans les deux secteurs (environ + 27 % et + 20 % respectivement). Ainsi, à l'exception de ces trois derniers groupes, le ratio biens/services de la rémunération augmente pour tous les groupes. Les hausses les plus notables sont enregistrées chez les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 9,3 points) et entre 1 et 3 ans (+ 8,5 points), ceux des établissements de 20 à 99 employés (+ 8,2 points) ainsi que ceux des établissements de

100 à 500 employés (+ 7,5 points) et des personnes sans diplôme d'études secondaires (+ 7,4 points).

Ainsi, la rémunération horaire moyenne du secteur des biens est plus élevée que celle du secteur des services, soit 21,87 \$ contre 20,49 \$ en 2009 : il s'agit de la première fois que le secteur des services montre une rémunération horaire supérieure à 20 \$. Le fait que la rémunération horaire du secteur des biens soit plus élevée que celle du secteur des services vaut également pour la majorité des groupes analysés. Les écarts les plus importants sont notés chez les employés de niveau élémentaire (ratio de 131,0 %) et chez les employés sans diplôme d'études secondaires (ratio de 128,4 %). Inversement, les employés du secteur des services travaillant dans des établissements de 100 à 500 employés profitent d'une rémunération horaire supérieure à celle des employés du secteur des biens, le ratio s'établissant à 95,9 %. Les employés dont la durée d'emploi se situe entre 10 et 19 ans et ceux dont la durée d'emploi est de 20 ans et plus du secteur des services profitent également d'une rémunération horaire supérieure à ceux du secteur des biens avec un ratio de 96,2 % et 97,4 % respectivement. Plusieurs groupes montrent peu de différences salariales entre les employés du secteur des biens et ceux du secteur des services, soit les groupes qui affichent des ratios avoisinant les 100 %. Il s'agit des employés âgés de 25 à 44 ans, des employés de 45 à 54 ans, des employés à temps plein, des employés à temps partiel et de ceux dont la durée de l'emploi se situe entre 4 et 9 ans. À l'exception des employés à temps partiel, ces groupes ont connu un renversement de situation entre 2001 et 2009; la rémunération horaire était plus forte dans le secteur des services en 2001, alors qu'une situation inverse est notée en 2009.

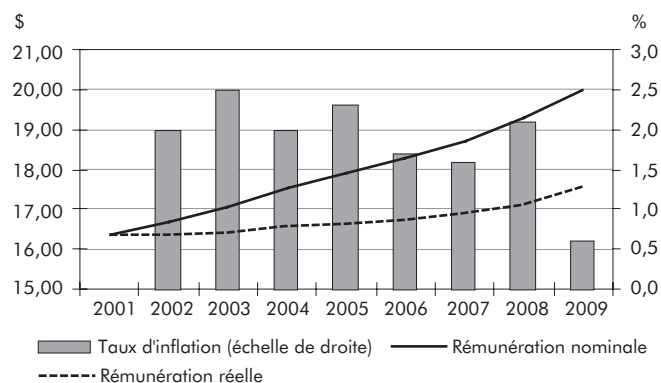
2.1 Rémunération horaire selon le sexe, Québec, 2001-2009

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
	Niveau	Variation		Niveau	Variation		Niveau	Variation		Hommes-Femmes
		\$	\$		%	\$		\$	%	
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
2008	20,03	0,68	3,5	18,65	0,63	3,5	21,39	0,73	3,5	2,74
2009	20,80	0,77	3,8	19,41	0,76	4,1	22,19	0,80	3,7	2,78
Variation 2001-2009		4,17	25,1		4,34	28,8		4,13	22,9	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

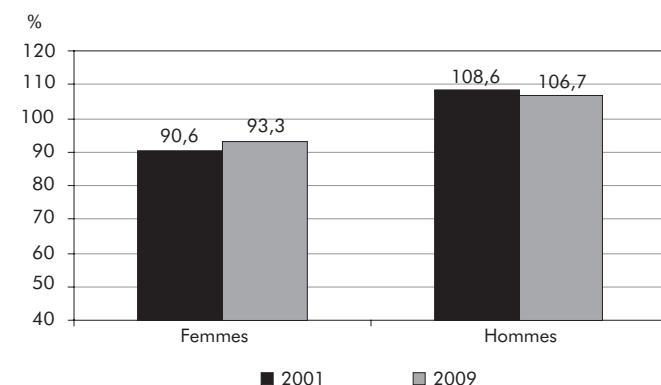
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.1 A Rémunération horaire en dollars courants et constants¹ et taux d'inflation

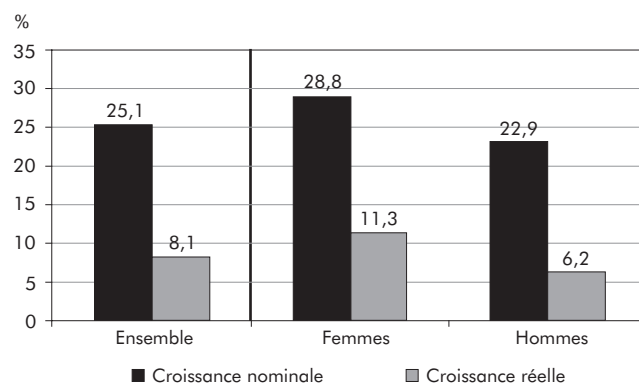


1. La rémunération réelle est calculée en dollars constants de 2001.

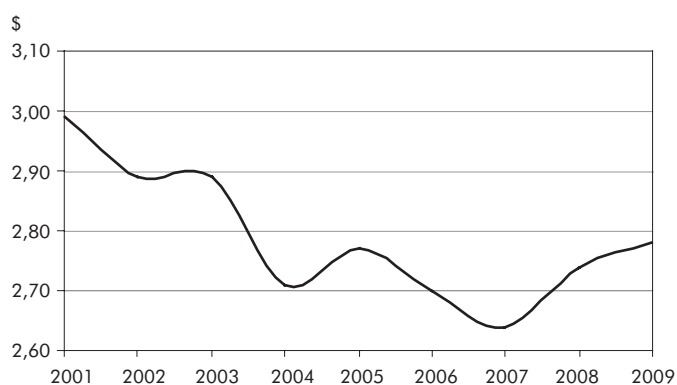
2.1 C Position salariale de la rémunération horaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



2.1 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le sexe



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



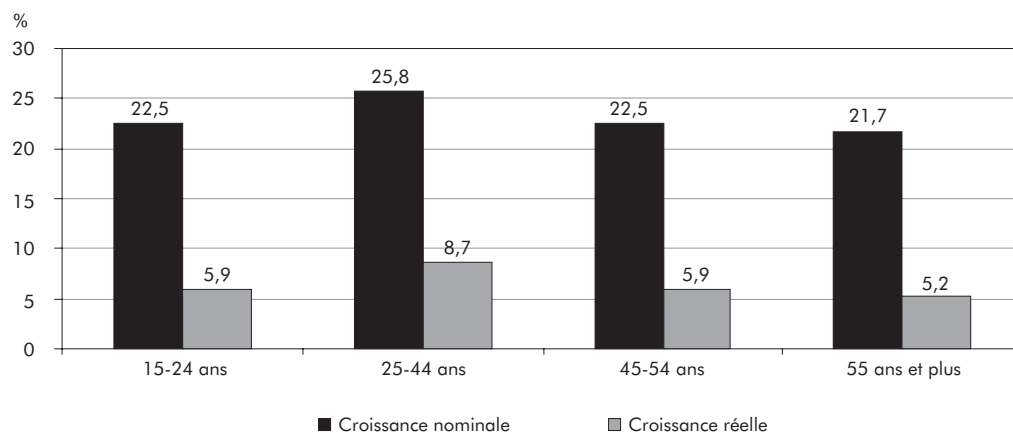
2.2 Rémunération horaire selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	Ensemble			15-24 ans			25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus		
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%
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
2008	20,03	0,68	3,5	11,73	0,46	4,1	21,08	0,79	3,9	22,73	0,43	1,9	21,81	1,24	6,0
2009	20,80	0,77	3,8	12,18	0,45	3,8	21,92	0,84	4,0	23,65	0,92	4,0	21,93	0,12	0,6
Variation 2001-2009		4,17	25,1		2,24	22,5		4,49	25,8		4,34	22,5		3,91	21,7

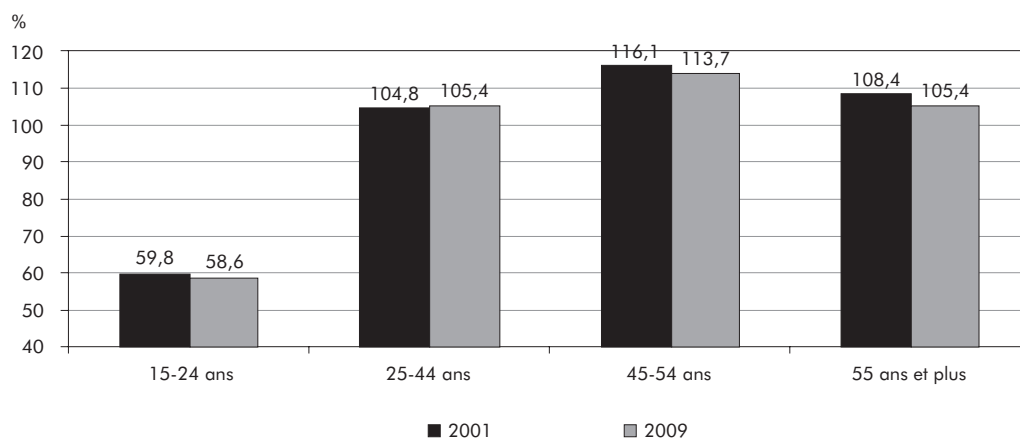
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.2 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



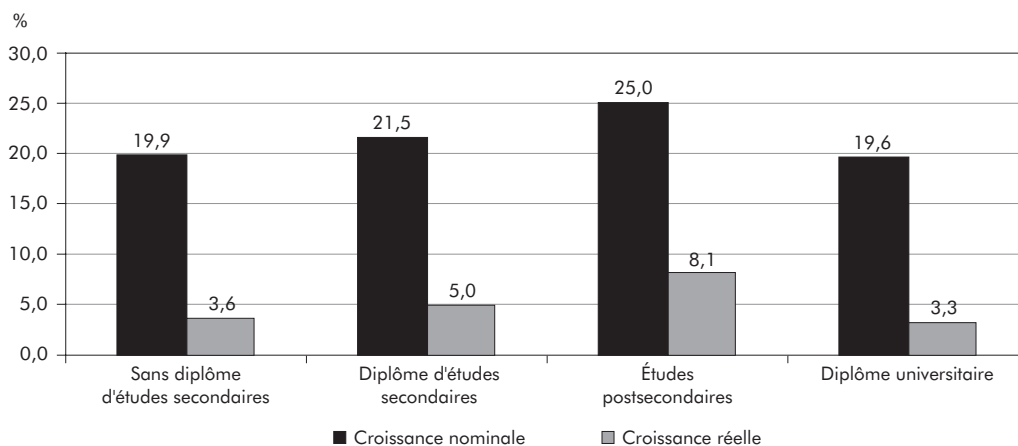
2.3 Rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Sans diplôme d'études secondaires		Diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires		Diplôme universitaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	20,03	3,5	14,19	2,3	17,34	4,4	19,23	4,1	27,77	3,7
2009	20,80	3,8	14,82	4,4	17,92	3,3	19,88	3,4	28,36	2,1
Variation 2001-2009		25,1		19,9		21,5		25,0		19,6

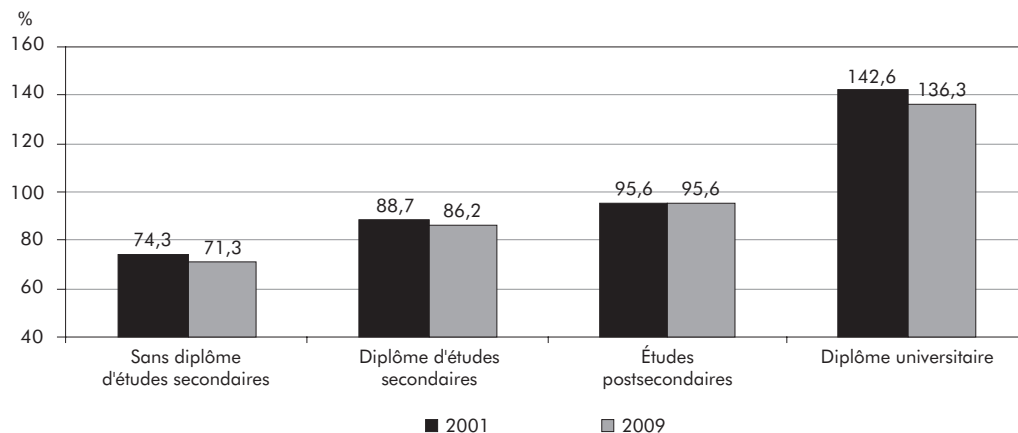
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.3 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



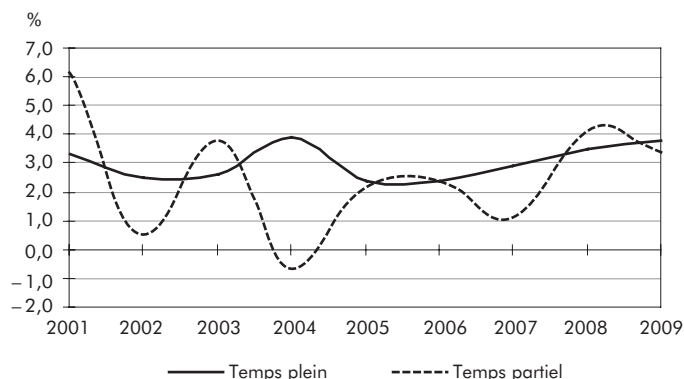
2.4 Rémunération horaire selon le régime de travail Québec, 2001-2009

	Ensemble		Temps plein		Temps partiel		Écart Temps plein- Temps partiel
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	20,03	3,5	21,23	3,5	14,74	4,2	6,49
2009	20,80	3,8	22,04	3,8	15,23	3,3	6,81
Variation 2001-2009		25,1		26,6		17,7	

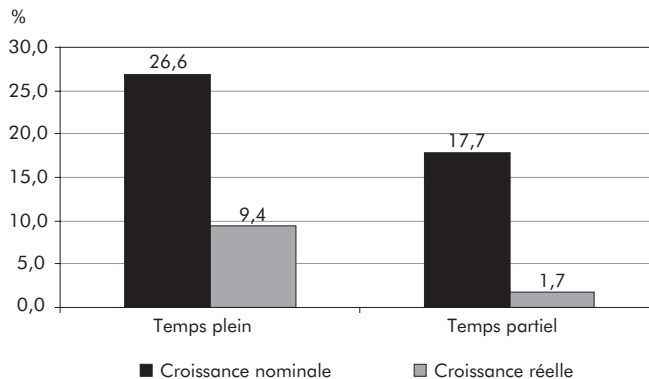
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

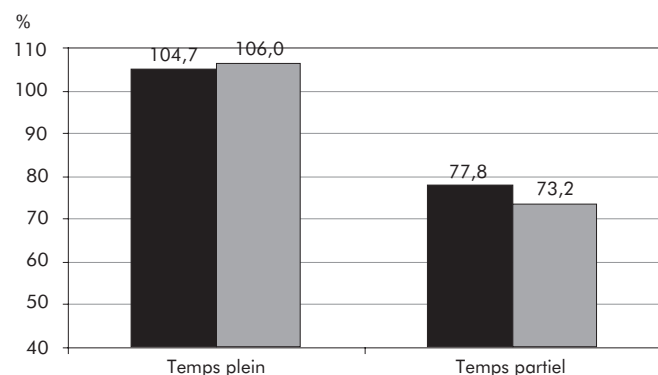
2.4 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail



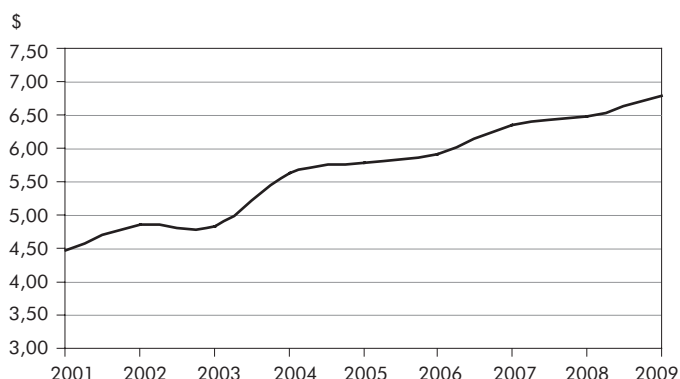
2.4 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le régime de travail



2.4 C Position salariale de la rémunération horaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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



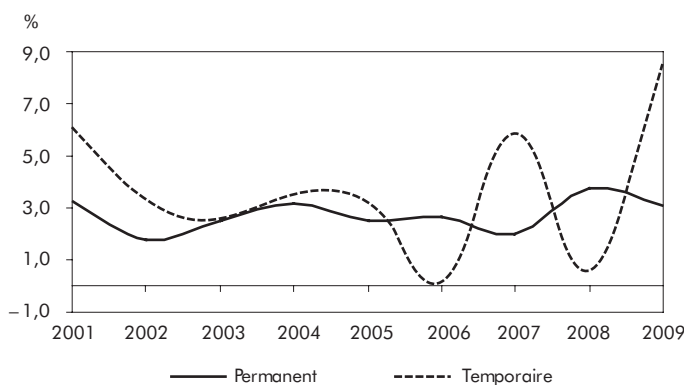
2.5 Rémunération horaire selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Permanent		Temporaire		Écart Permanent- Temporaire
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	20,03	3,5	20,58	3,8	16,55	0,5	4,03
2009	20,80	3,8	21,22	3,1	17,94	8,4	3,28
Variation 2001-2009		25,1		23,9		30,6	

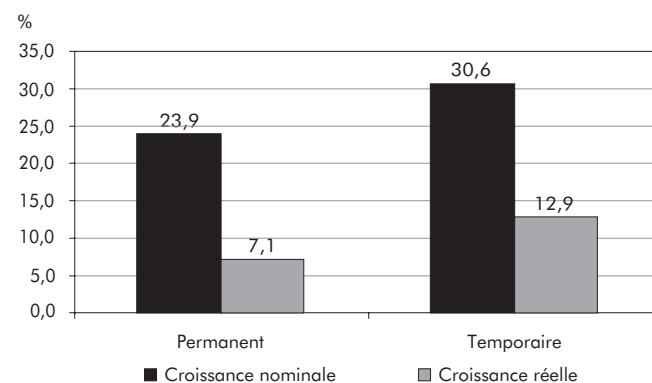
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

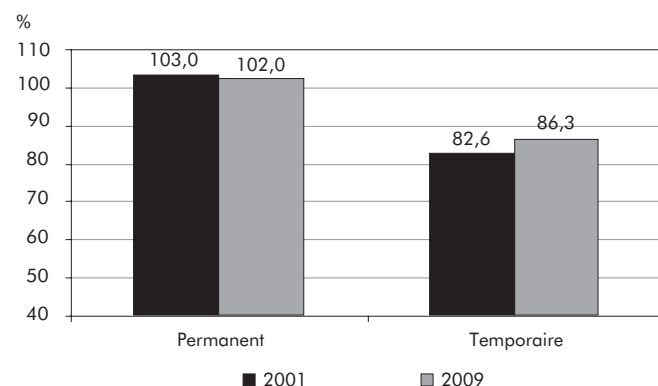
2.5 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi



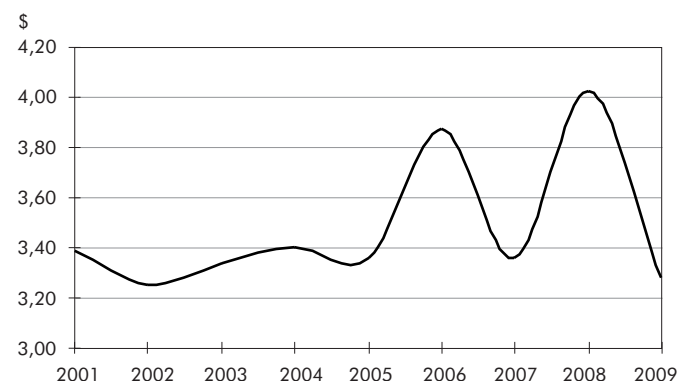
2.5 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le statut de l'emploi



2.5 C Position salariale de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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



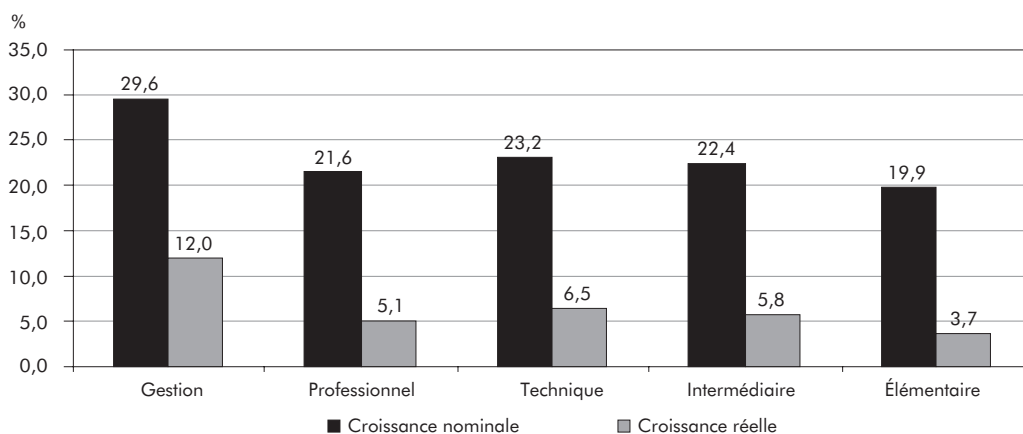
2.6 Rémunération horaire selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Gestion		Professionnel		Technique		Intermédiaire		Élémentaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	20,03	3,5	31,25	2,4	29,12	3,2	20,03	3,0	16,27	4,2	12,66	4,1
2009	20,80	3,8	32,32	3,4	29,88	2,6	20,66	3,1	16,72	2,8	13,08	3,3
Variation 2001-2009		25,1		29,6		21,6		23,2		22,4		19,9

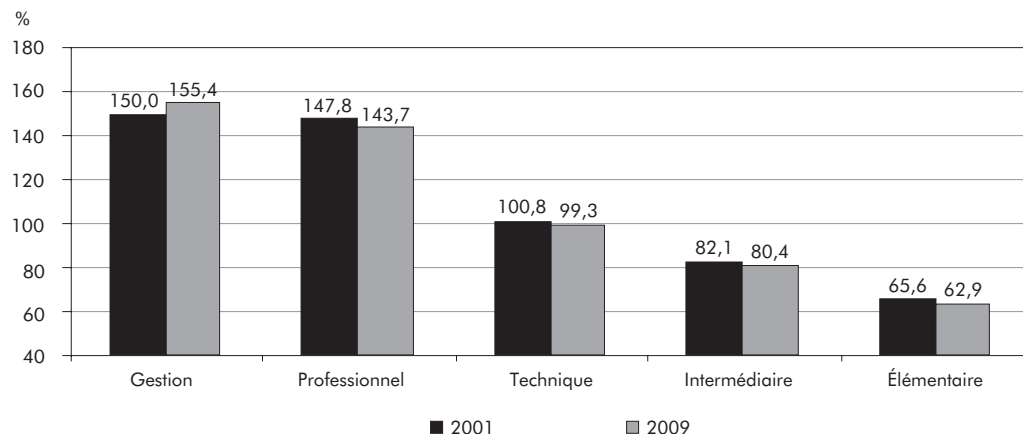
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.6 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



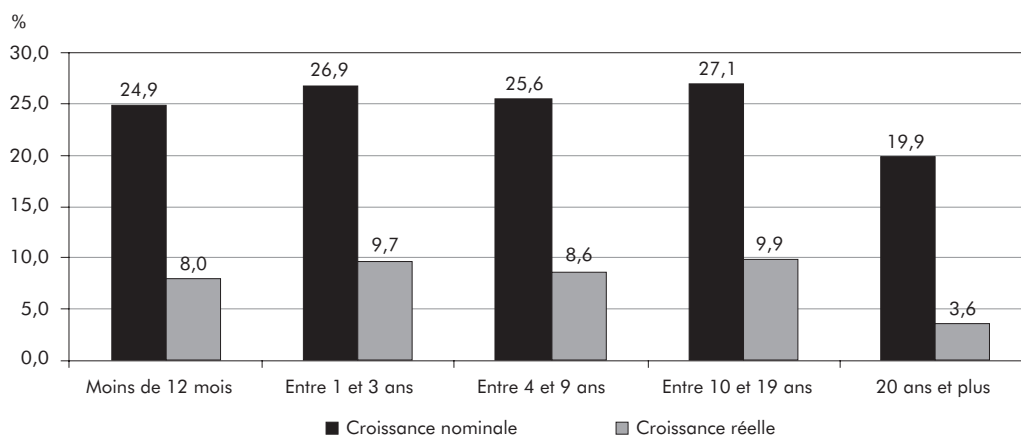
2.7 Rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	20,03	3,5	15,00	2,5	17,87	3,4	21,12	3,7	23,81	4,6	25,69	3,4
2009	20,80	3,8	16,02	6,8	18,49	3,5	21,73	2,9	24,73	3,9	25,85	0,6
Variation 2001-2009		25,1		24,9		26,9		25,6		27,1		19,9

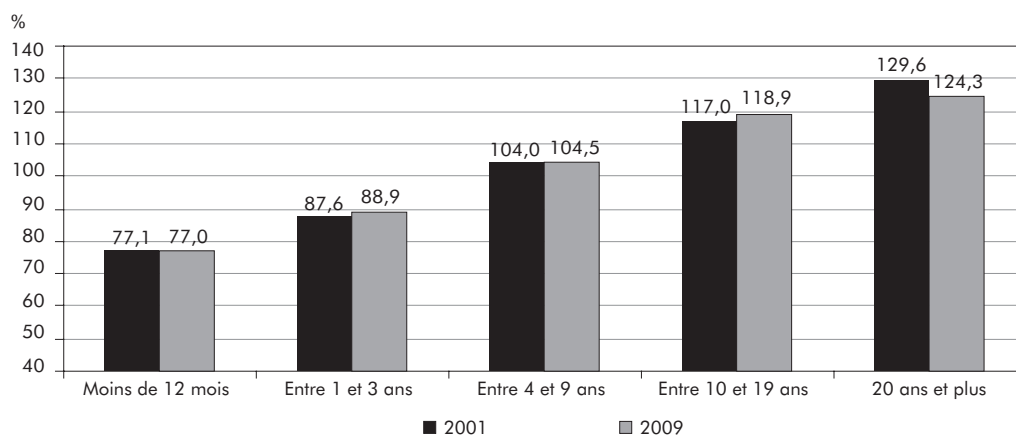
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.7 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



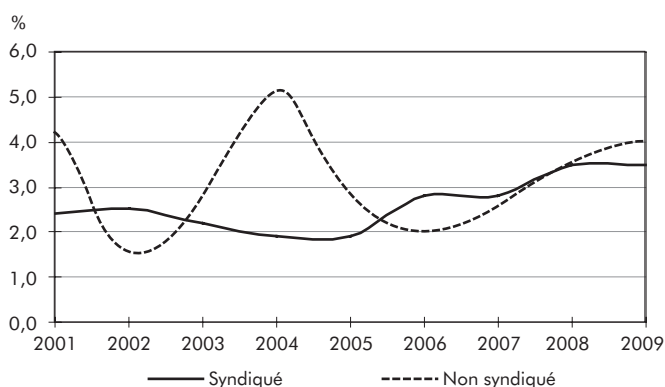
2.8 Rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Syndiqué		Non syndiqué		Écart Syndiqué-Non syndiqué
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	20,03	3,5	22,69	3,5	18,30	3,6	4,39
2009	20,80	3,8	23,48	3,5	19,03	4,0	4,45
Variation 2001-2009		25,1		23,1		27,1	

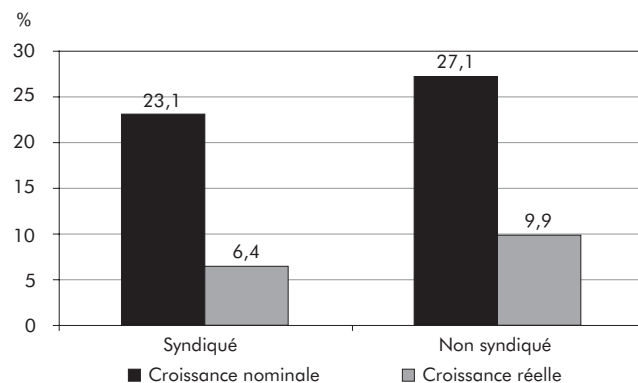
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

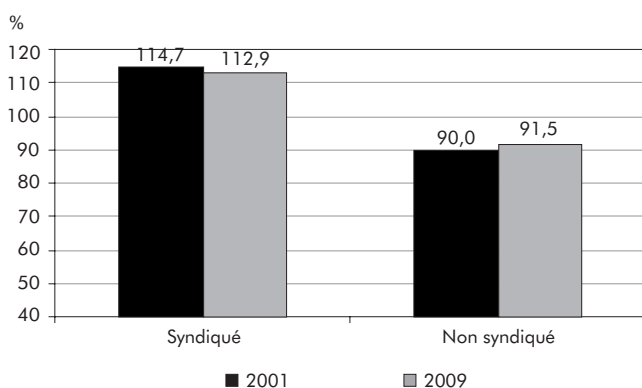
2.8 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon la couverture syndicale



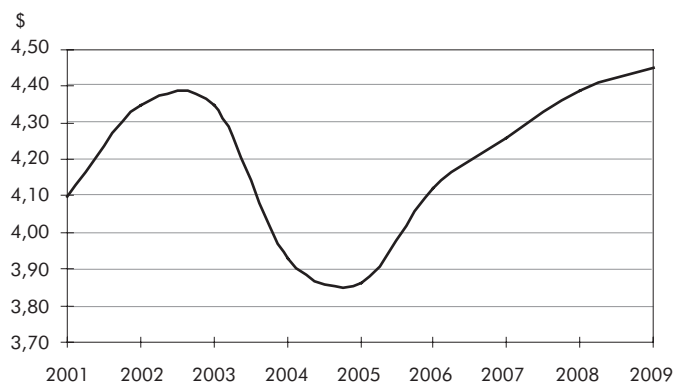
2.8 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon la couverture syndicale



2.8 C Position salariale de la rémunération horaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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



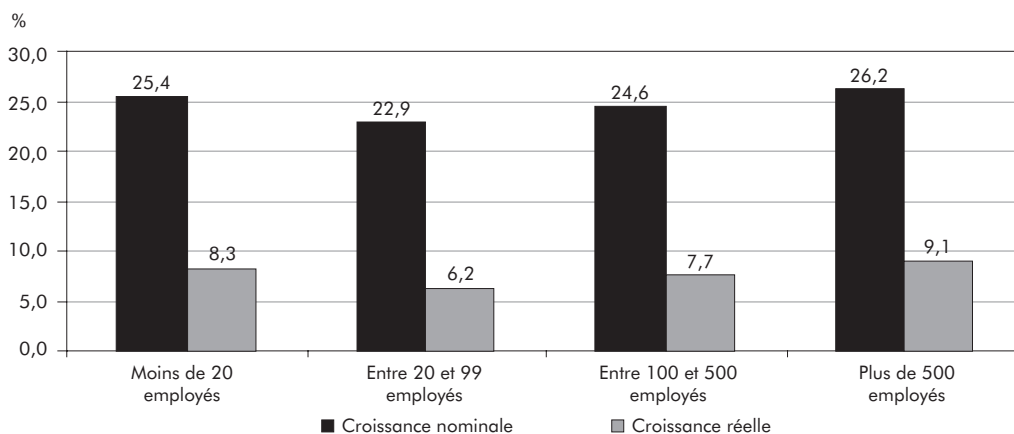
2.9 Rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	20,03	3,5	16,17	4,8	19,27	3,8	22,42	2,5	26,22	2,8
2009	20,80	3,8	16,86	4,3	19,79	2,7	23,27	3,8	27,16	3,6
Variation 2001-2009		25,1		25,4		22,9		24,6		26,2

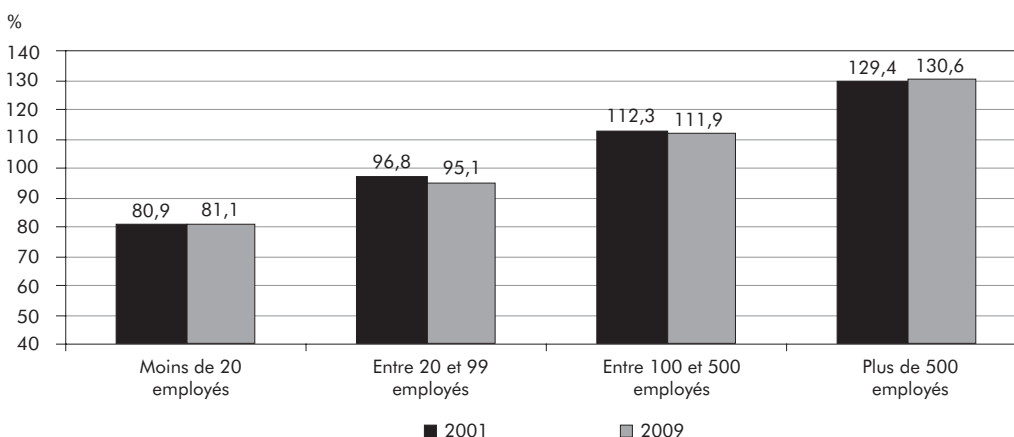
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.9 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



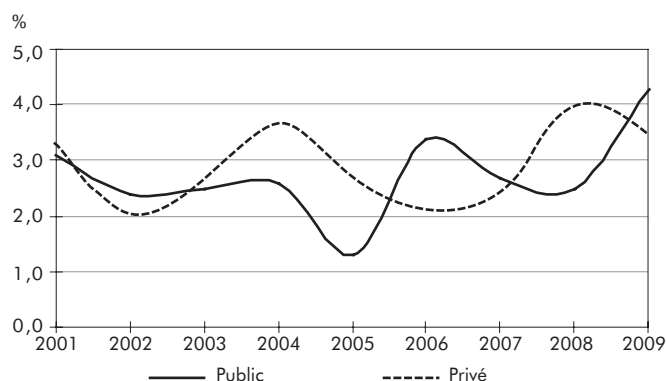
2.10 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Public		Privé		Écart Public-Privé
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	20,03	3,5	25,30	2,5	18,35	4,0	6,95
2009	20,80	3,8	26,39	4,3	18,99	3,5	7,40
Variation 2001-2009		25,1		23,7		25,5	

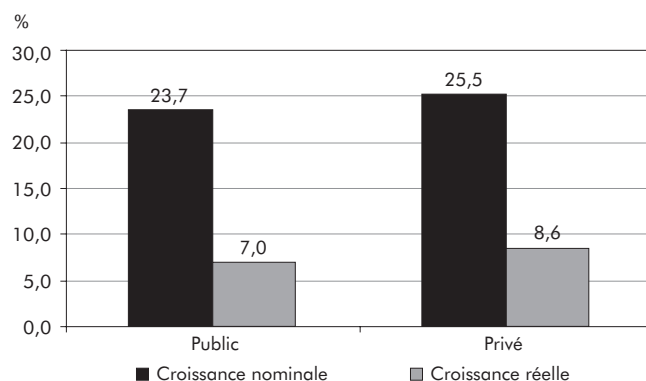
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

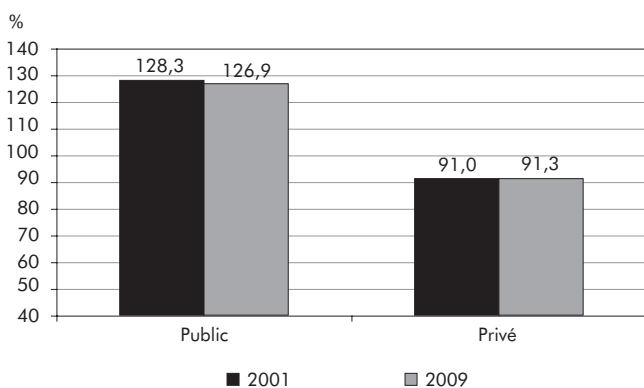
2.10 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance



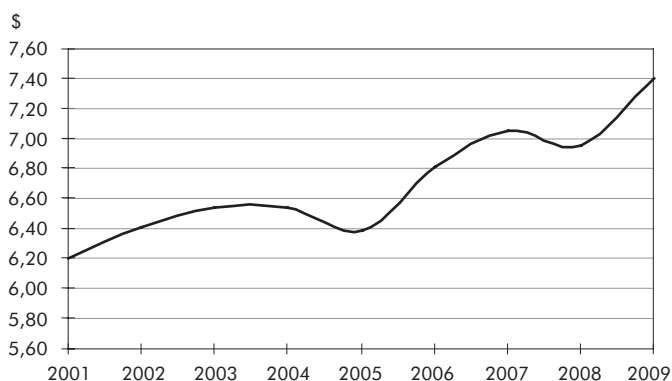
2.10 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le secteur d'appartenance



2.10 C Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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



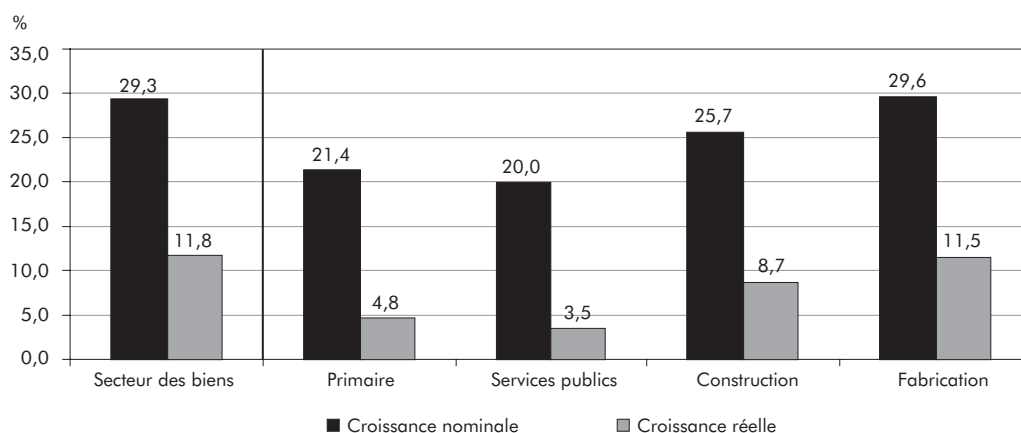
2.11 Rémunération horaire selon le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Secteur des biens		Primaire		Services publics		Construction		Fabrication	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	20,03	3,5	20,81	3,1	18,04	3,5	29,32	-0,2	22,13	1,7	20,16	3,3
2009	20,80	3,8	21,87	5,1	17,75	-1,6	30,71	4,7	23,01	4,0	21,33	5,8
Variation 2001-2009		25,1		29,3		21,4		20,0		25,7		29,6

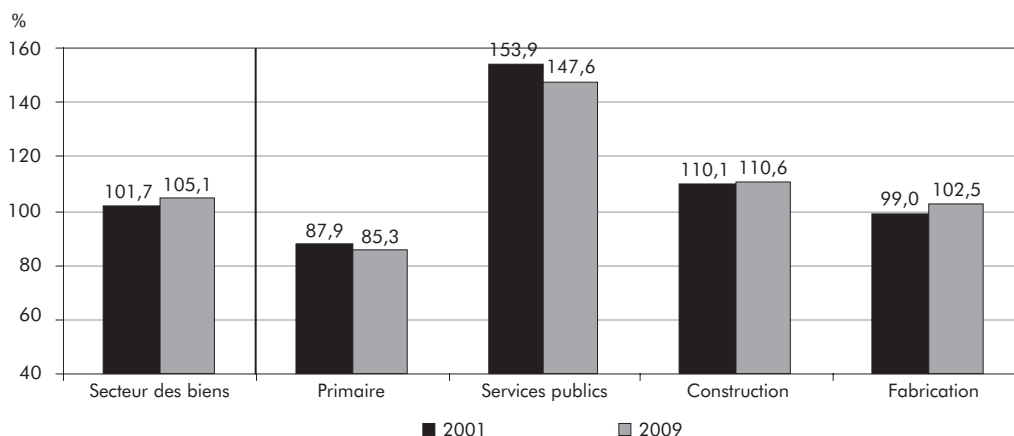
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.11 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le secteur des biens et ses industries



2.11 B Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur des biens et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



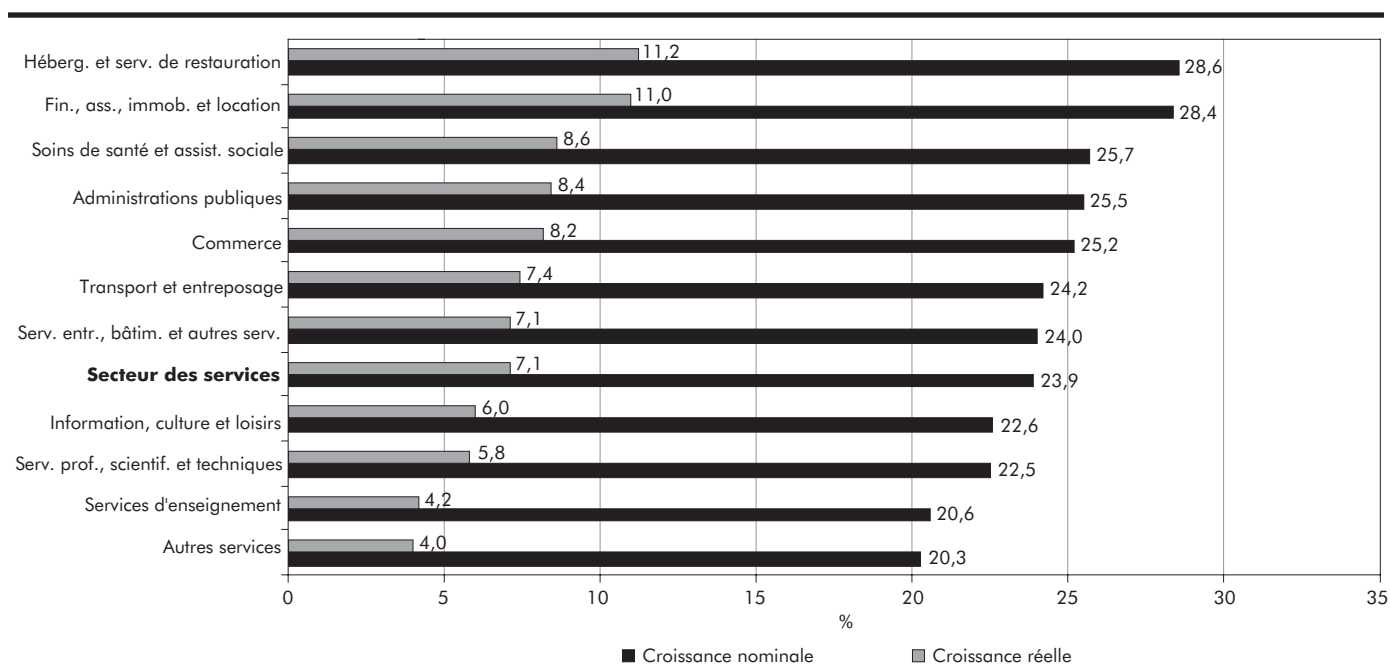
2.12 Rémunération horaire selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Secteur 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
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	20,03	3,5	19,80	3,7	15,08	3,9	19,83	2,5	22,91	5,1	25,20	5,7	15,73	3,1
2009	20,80	3,8	20,49	3,5	15,69	4,0	21,09	6,4	22,88	-0,1	25,13	-0,3	15,96	1,5
Variation 2001-2009		25,1		23,9		25,2		24,2		28,4		22,5		24,0

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

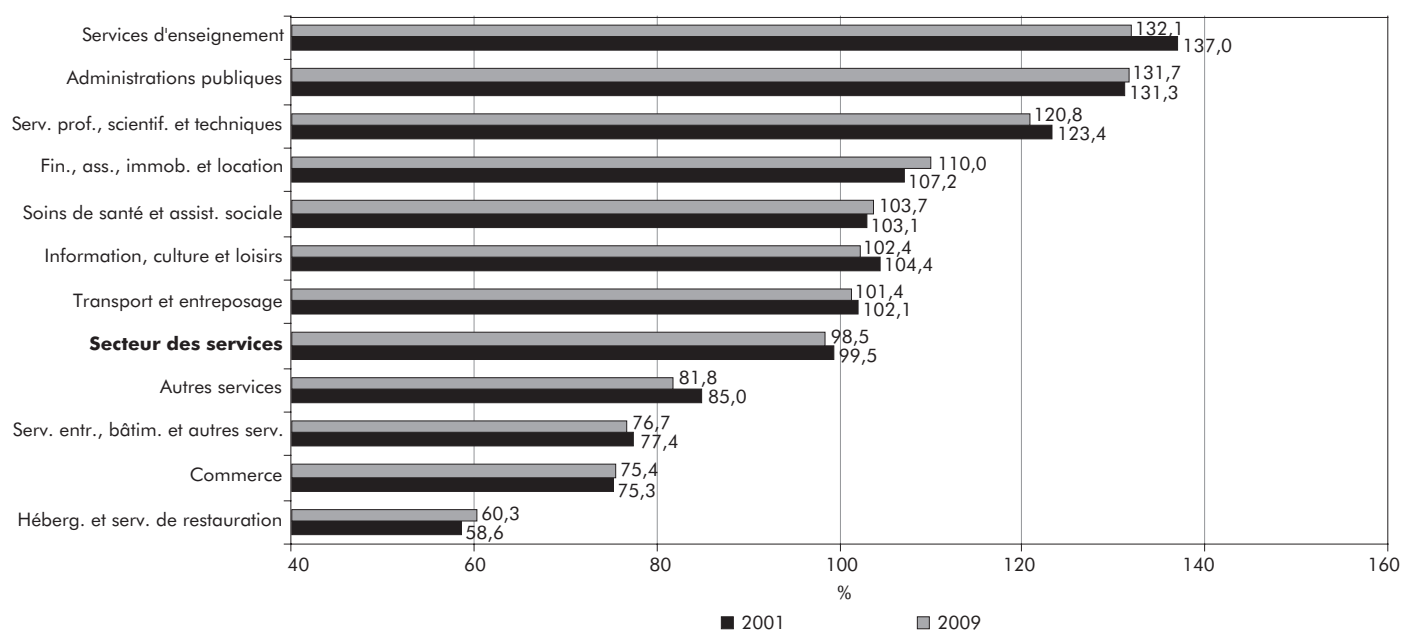
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.12 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 2001 à 2009 selon le secteur des services et ses industries



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	
\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
22,78	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
26,38	3,8	20,61	2,0	20,07	-2,8	11,94	3,1	17,14	5,9	26,58	4,7	2008
27,47	4,1	21,56	4,6	21,29	6,1	12,54	5,0	17,01	-0,8	27,39	3,0	2009
20,6		25,7		22,6		28,6		20,3		25,5		Variation 2001-2009

2.12 B Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur des services et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



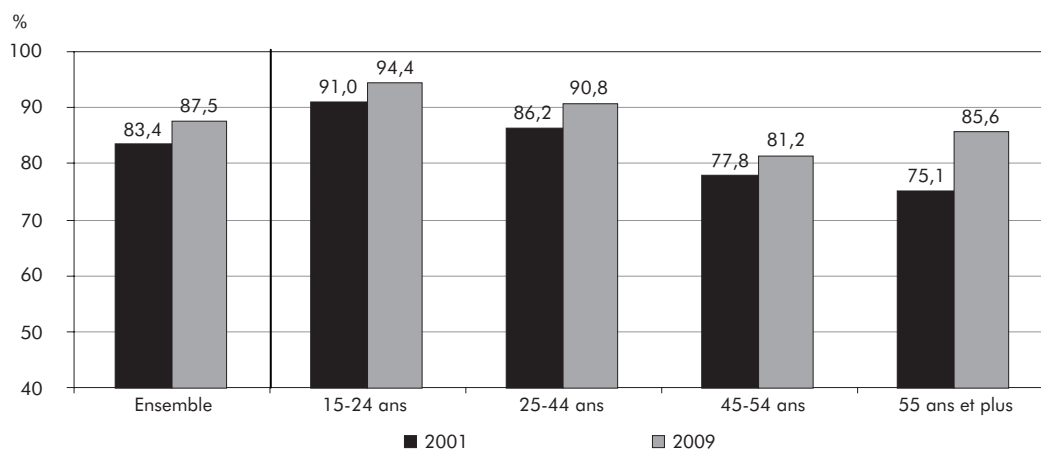
2.13 Rémunération horaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	18,65	11,26	19,99	20,82	19,30	21,39	12,21	22,10	24,69	24,37
2009	19,41	11,83	20,85	21,24	20,22	22,19	12,53	22,97	26,15	23,62
Variation 2001-2009 (%)	28,8	25,2	29,6	26,1	34,0	22,9	20,6	23,1	20,8	17,5

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, 2001 et 2009



2.14 Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	18,65	11,93	15,82	17,69	25,94	21,39	15,73	18,88	20,76	29,97
2009	19,41	12,51	16,59	18,33	26,63	22,19	16,45	19,27	21,47	30,36
Variation 2001-2009 (%)	28,8	22,6	26,1	28,6	21,9	22,9	19,5	18,2	22,8	18,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

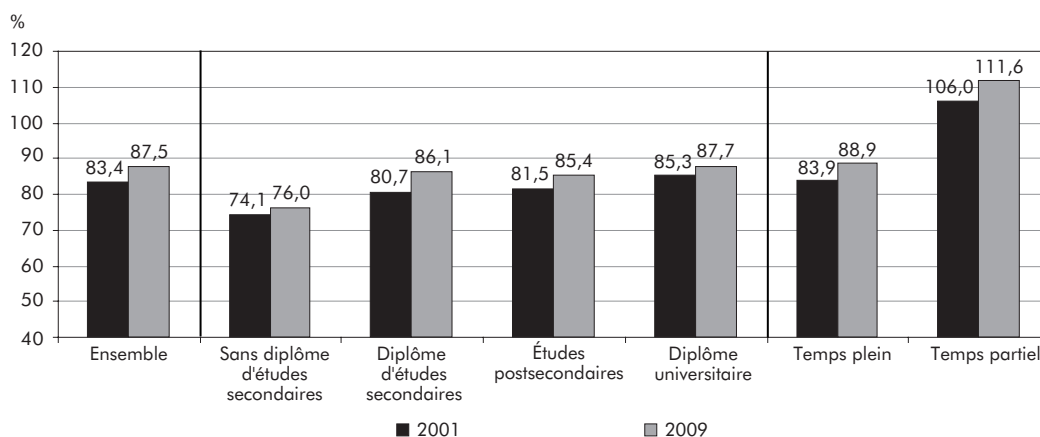
2.15 Rémunération horaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	18,65	19,87	15,07	21,39	22,36	14,01
2009	19,41	20,64	15,74	22,19	23,23	14,11
Variation 2001-2009 (%)	28,8	31,5	19,4	22,9	24,2	13,5

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, 2001 et 2009



2.16 Rémunération horaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	18,65	19,07	16,09	21,39	22,04	17,05
2009	19,41	19,72	17,43	22,19	22,70	18,52
Variation 2001-2009 (%)	28,8	27,7	32,7	22,9	21,9	28,5

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

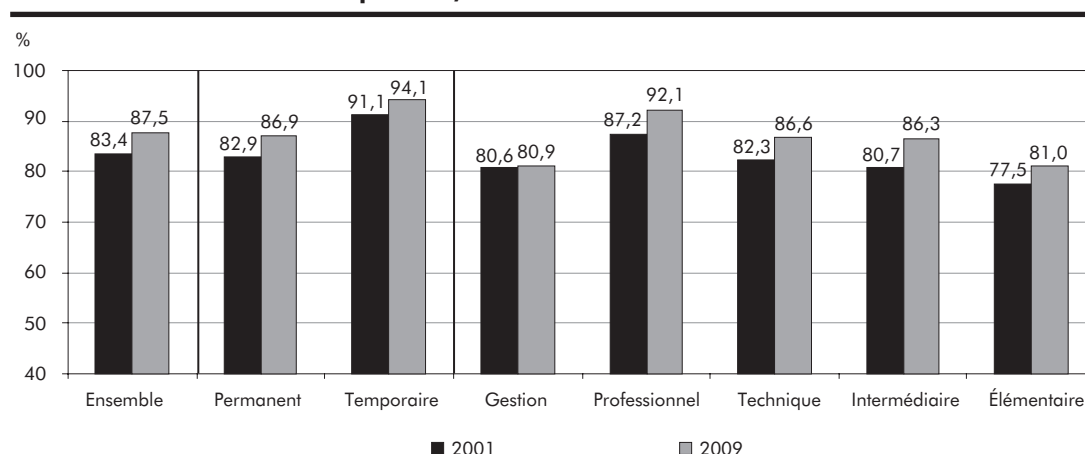
2.17 Rémunération horaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
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
2008	18,65	27,72	27,83	18,42	15,04	11,24	21,39	33,67	30,95	21,32	17,62	13,96
2009	19,41	28,40	28,82	19,05	15,57	11,67	22,19	35,09	31,30	21,99	18,05	14,41
Variation 2001-2009 (%)	28,8	31,1	24,8	27,3	27,7	23,5	22,9	30,5	18,2	21,0	19,5	18,2

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, 2001 et 2009



2.18 Rémunération horaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	18,65	13,79	16,26	19,80	22,44	24,04	21,39	16,05	19,45	22,63	25,24	27,11
2009	19,41	14,85	17,01	20,49	23,02	24,55	22,19	17,14	20,00	23,07	26,49	26,99
Variation 2001-2009 (%)	28,8	27,7	27,4	32,0	27,8	26,4	22,9	23,2	27,1	21,6	26,4	17,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

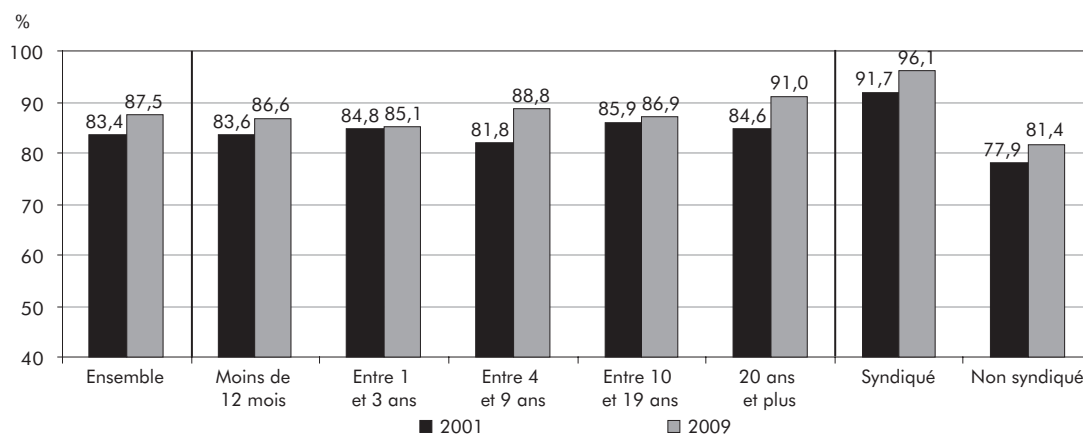
2.19 Rémunération horaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
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
2008	18,65	22,21	16,43	21,39	23,14	20,20
2009	19,41	23,00	17,10	22,19	23,94	21,00
Variation 2001-2009 (%)	28,8	26,6	30,7	22,9	20,8	25,1

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, 2001 et 2009



2.20 Rémunération horaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	18,65	14,84	18,04	21,02	24,92	21,39	17,65	20,43	23,56	27,62
2009	19,41	15,51	18,59	21,73	25,74	22,19	18,33	20,95	24,69	28,66
Variation 2001-2009 (%)	28,8	27,5	25,6	26,2	31,2	22,9	22,9	22,0	24,7	23,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

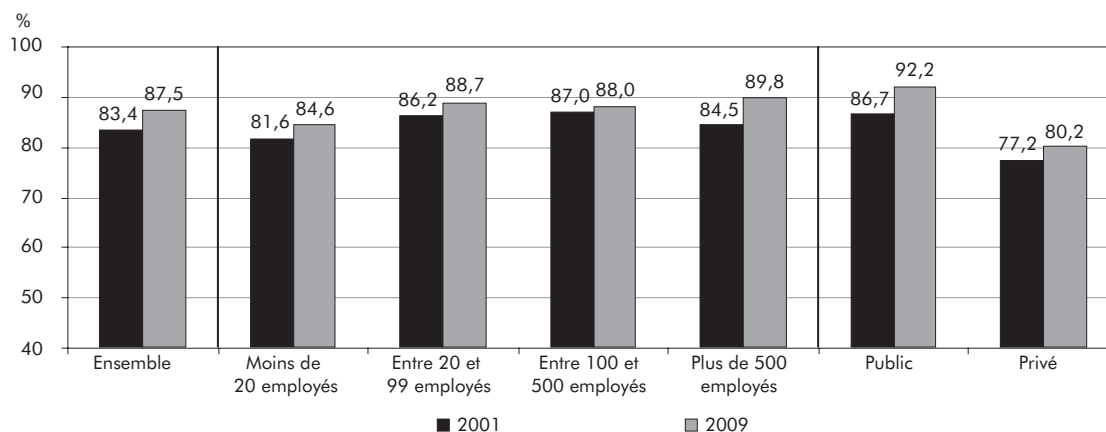
2.21 Rémunération horaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé
	\$					
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
2008	18,65	24,37	16,19	21,39	26,79	20,17
2009	19,41	25,56	16,78	22,19	27,71	20,91
Variation 2001-2009 (%)	28,8	27,5	29,1	22,9	19,9	24,2

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, 2001 et 2009

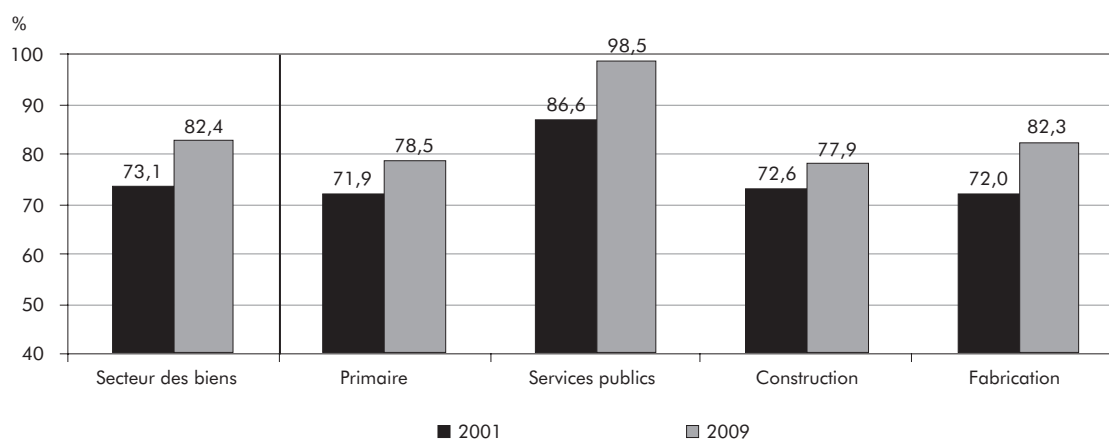


2.22 Rémunération horaire selon le sexe, pour le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	\$					
Femmes						
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
2008	18,65	17,22	14,50	25,57	17,16	17,08
2009	19,41	18,86	14,71	30,38	18,40	18,52
Variation 2001-2009 (%)	28,8	41,7	31,1	31,2	33,6	43,7
Hommes						
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
2008	21,39	21,99	19,11	30,32	22,88	21,41
2009	22,19	22,89	18,74	30,84	23,63	22,49
Variation 2001-2009 (%)	22,9	25,7	20,1	15,3	24,6	25,6

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 le secteur des biens et ses industries, 2001 et 2009

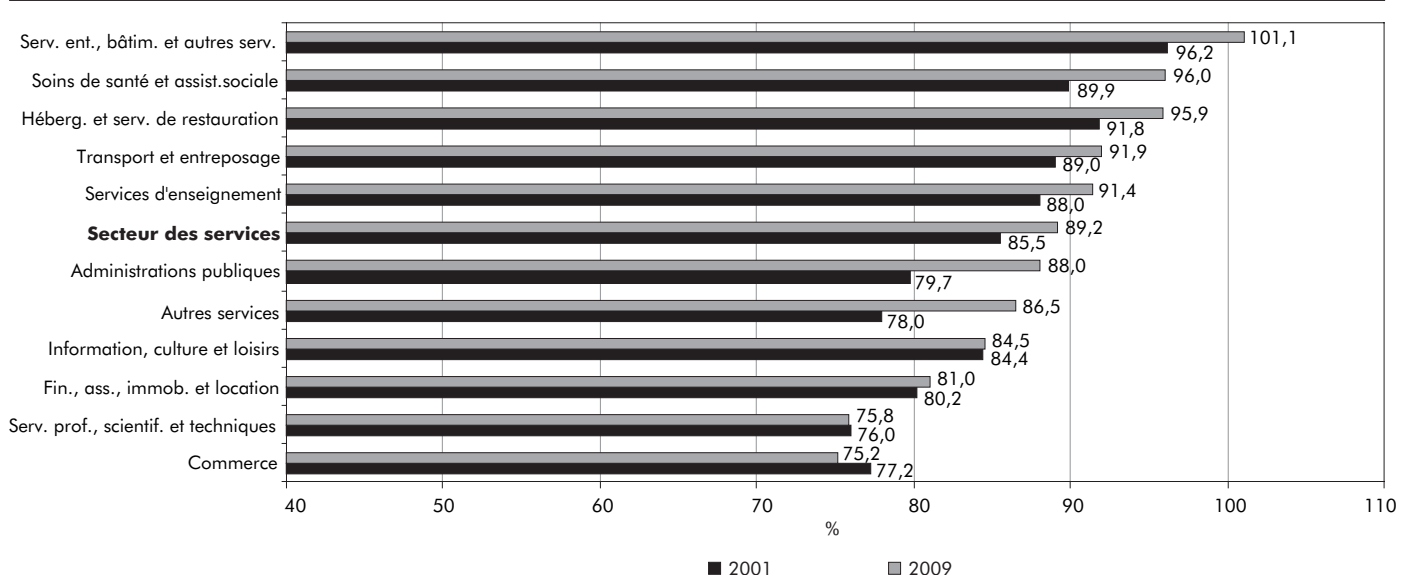
2.23 Rémunération horaire selon le secteur des services et ses industries, femmes, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
\$							
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
2008	18,65	18,84	13,32	18,87	20,80	21,83	15,39
2009	19,41	19,48	13,49	19,82	21,12	21,40	16,07
Variation 2001-2009 (%)	28,8	26,7	24,0	27,4	28,7	22,2	27,8

	Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
\$						
2001	21,71	16,76	15,80	9,43	12,42	19,24
2002	22,49	17,40	15,35	9,64	12,52	20,43
2003	22,80	17,88	16,66	10,03	12,79	21,38
2004	23,97	18,19	17,65	10,08	13,82	21,42
2005	23,55	18,98	17,97	10,63	14,55	21,84
2006	24,50	19,14	18,14	11,18	15,37	22,81
2007	24,27	19,94	18,76	11,13	14,77	24,06
2008	25,49	20,57	18,29	11,58	15,70	25,16
2009	26,66	21,40	19,53	12,33	15,92	25,68
Variation 2001-2009 (%)	22,8	27,7	23,6	30,8	28,2	33,5

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 le secteur des services et ses industries, 2001 et 2009

2.23 Rémunération horaire selon le secteur des services et ses industries, hommes, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
	\$						
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
2008	21,39	21,07	16,95	20,14	26,47	28,09	15,96
2009	22,19	21,84	17,93	21,57	26,08	28,25	15,89
Variation 2001-2009 (%)	22,9	21,5	27,2	23,4	27,5	22,7	21,7
		Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
	\$						
2001		24,67	18,65	18,71	10,27	15,93	24,15
2002		25,09	20,30	18,89	10,56	14,84	23,64
2003		25,09	19,20	20,19	11,27	15,66	25,22
2004		25,76	19,94	20,09	11,75	15,75	24,97
2005		25,33	20,74	21,57	11,74	16,81	26,56
2006		27,21	21,17	20,95	11,79	17,19	26,36
2007		27,41	21,39	22,44	12,25	17,79	26,81
2008		28,13	20,80	21,65	12,46	18,88	28,29
2009		29,18	22,29	23,10	12,86	18,40	29,19
Variation 2001-2009 (%)		18,3	19,5	23,5	25,2	15,5	20,9

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

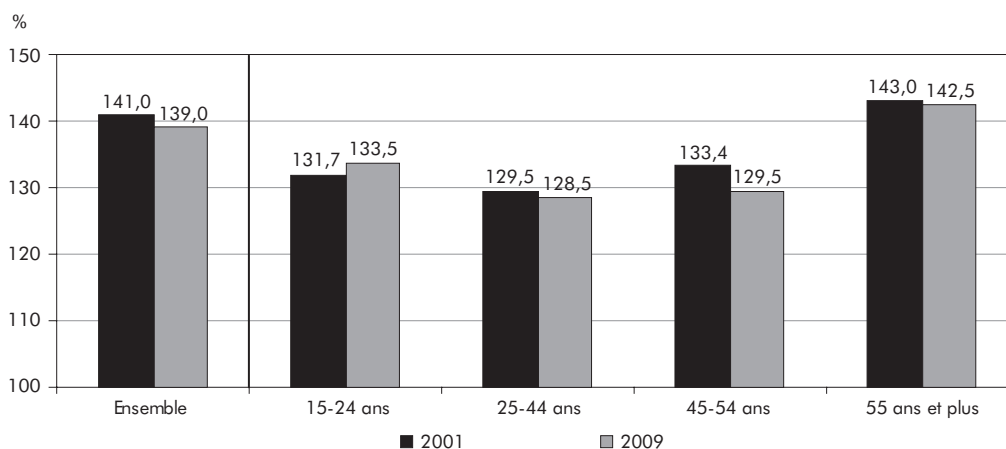
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.24 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	25,30	14,64	25,08	27,23	27,30	18,35	11,37	19,79	20,78	19,60
2009	26,39	15,71	26,26	28,12	27,99	18,99	11,77	20,44	21,72	19,64
Variation 2001-2009 (%)	23,7	24,0	24,3	21,9	21,5	25,5	22,3	25,3	25,6	21,9

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, 2001 et 2009

2.25 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	Public					Privé				
	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
	\$									
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
2008	25,30	17,12	20,99	22,99	30,17	18,35	13,99	16,60	18,11	25,87
2009	26,39	18,69	21,99	23,79	31,20	18,99	14,53	17,14	18,73	26,11
Variation 2001-2009 (%)	23,7	24,4	25,3	22,2	20,7	25,5	20,2	21,1	26,1	19,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

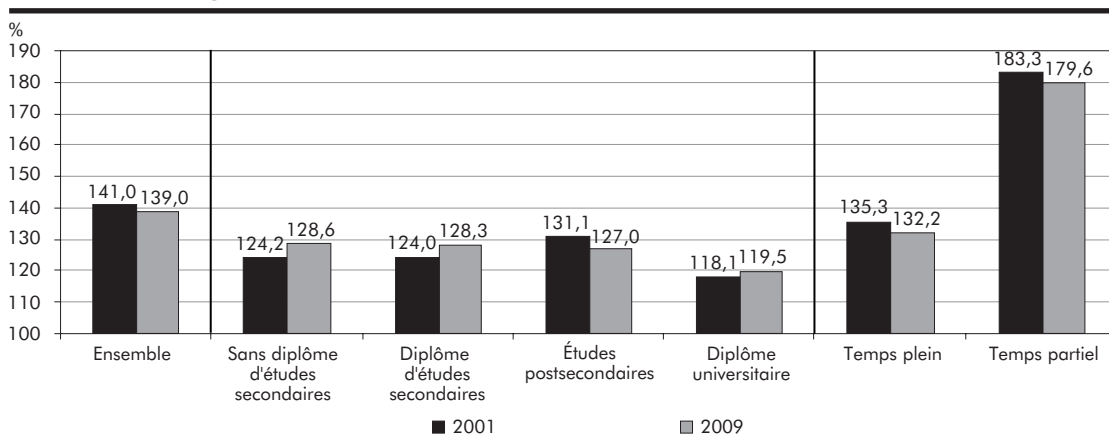
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.26 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Public			Privé		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	25,30	26,10	21,61	18,35	19,66	12,63
2009	26,39	26,96	23,39	18,99	20,39	13,02
Variation 2001-2009 (%)	23,7	24,1	19,5	25,5	27,0	21,9

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, 2001 et 2009

2.27 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Public			Privé		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	25,30	26,33	20,77	18,35	18,88	14,47
2009	26,39	27,40	21,91	18,99	19,39	15,82
Variation 2001-2009 (%)	23,7	23,4	23,5	25,5	24,1	33,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

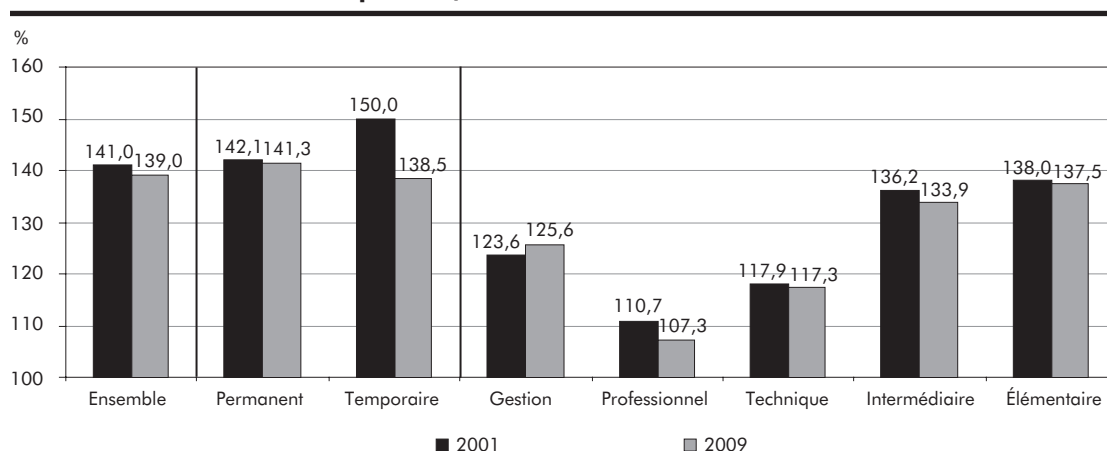
2.28 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Public						Privé					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
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
2008	25,30	37,43	29,65	22,81	20,67	17,12	18,35	29,88	28,47	19,29	15,24	12,18
2009	26,39	38,58	30,81	23,40	21,08	17,40	18,99	30,72	28,71	19,95	15,74	12,65
Variation 2001-2009 (%)	23,7	31,4	20,1	22,7	20,8	20,3	25,5	29,3	23,9	23,4	22,9	20,7

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, 2001 et 2009



2.29 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	25,30	18,61	22,19	25,50	28,07	28,57	18,35	14,41	16,94	19,66	21,84	23,59
2009	26,39	21,20	23,59	26,87	28,58	28,70	18,99	15,14	17,41	20,08	22,77	23,85
Variation 2001-2009 (%)	23,7	26,9	26,8	24,9	25,0	22,2	25,5	23,6	26,6	23,6	28,8	20,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

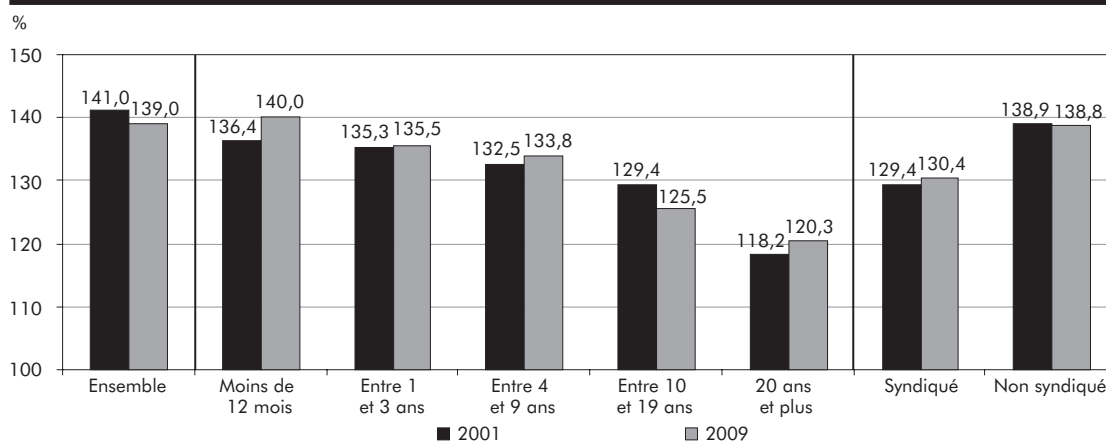
2.30 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009

	Public			Privé		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
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
2008	25,30	25,59	24,04	18,35	19,83	17,83
2009	26,39	26,54	25,70	18,99	20,36	18,51
Variation 2001-2009 (%)	23,7	22,9	27,2	25,5	22,0	27,3

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, 2001 et 2009



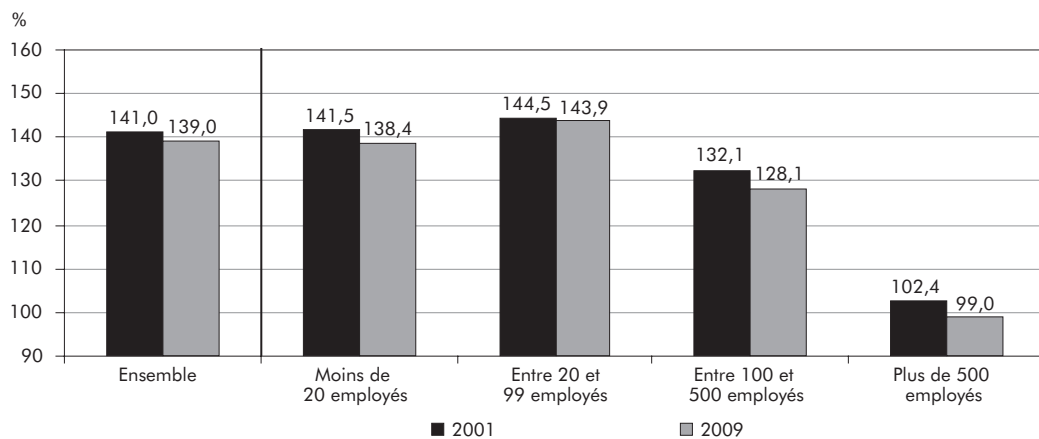
2.31 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	25,30	21,46	24,60	26,59	26,36	18,35	15,60	17,84	20,86	26,04
2009	26,39	22,48	26,20	27,55	27,04	18,99	16,24	18,21	21,50	27,31
Variation 2001-2009 (%)	23,7	23,4	23,6	22,2	24,2	25,5	26,1	24,2	26,0	28,4

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, 2001 et 2009

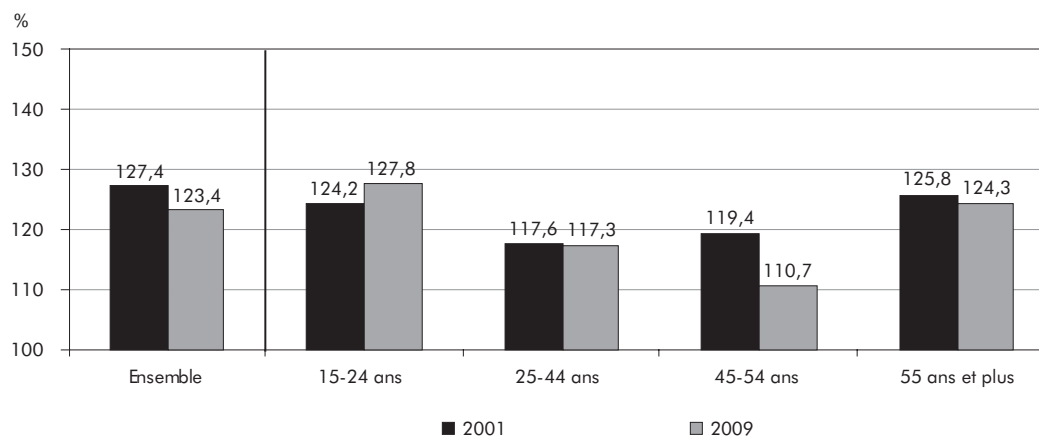


2.32 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	22,69	14,27	22,88	24,47	24,24	18,30	10,95	19,87	21,17	20,02
2009	23,48	14,59	24,02	24,93	24,69	19,03	11,42	20,48	22,53	19,86
Variation 2001-2009 (%)	23,1	24,8	25,4	19,3	21,0	27,1	21,4	25,8	28,8	22,5

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, 2001 et 2009

2.33 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	22,69	17,30	19,74	21,77	29,00	18,30	12,85	15,89	17,50	26,80
2009	23,48	17,96	20,10	22,50	29,87	19,03	13,36	16,64	18,05	27,19
Variation 2001-2009 (%)	23,1	19,2	18,2	23,2	18,3	27,1	22,5	26,0	26,7	20,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

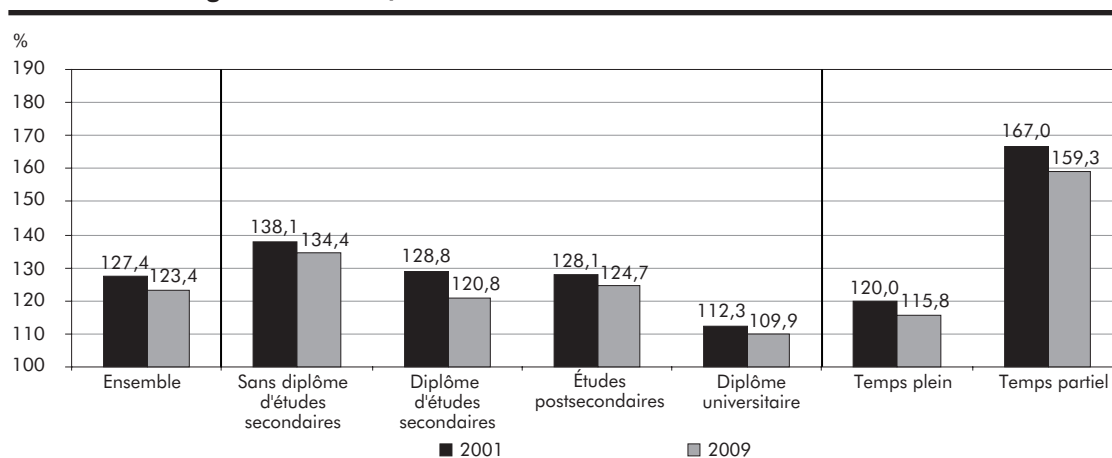
2.34 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	22,69	23,13	19,85	18,30	19,86	12,68
2009	23,48	23,93	20,60	19,03	20,67	12,93
Variation 2001-2009 (%)	23,1	24,2	15,5	27,1	28,8	21,1

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, 2001 et 2009



2.35 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	22,69	22,96	20,86	18,30	19,00	14,05
2009	23,48	23,64	22,37	19,03	19,62	14,99
Variation 2001-2009 (%)	23,1	22,6	27,3	27,1	25,7	29,9

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

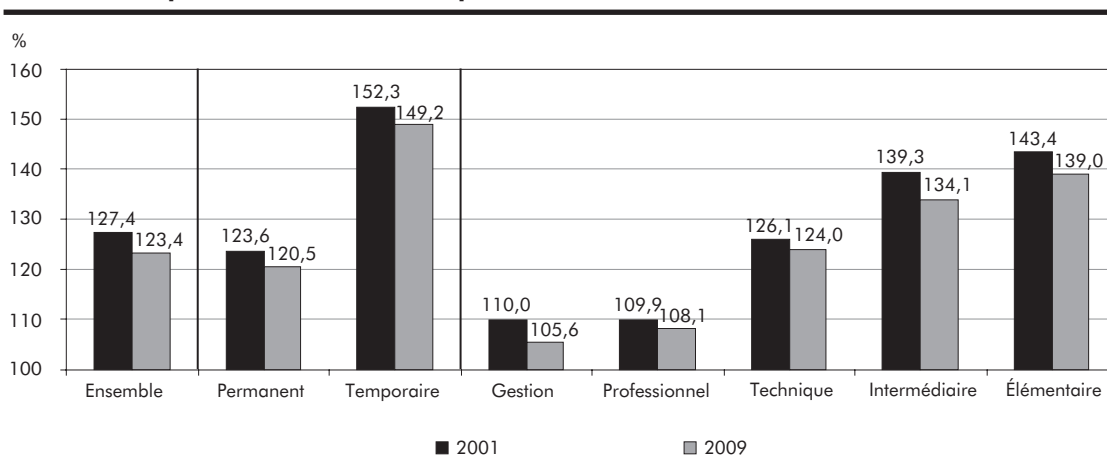
2.36 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
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
2008	22,69	33,82	30,17	22,62	19,32	15,67	18,30	30,88	27,90	18,26	14,33	11,12
2009	23,48	33,84	30,94	23,36	19,80	16,01	19,03	32,05	28,63	18,84	14,76	11,52
Variation 2001-2009 (%)	23,1	25,3	20,8	21,8	20,8	18,8	27,1	30,5	22,8	23,9	25,4	22,6

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, 2001 et 2009



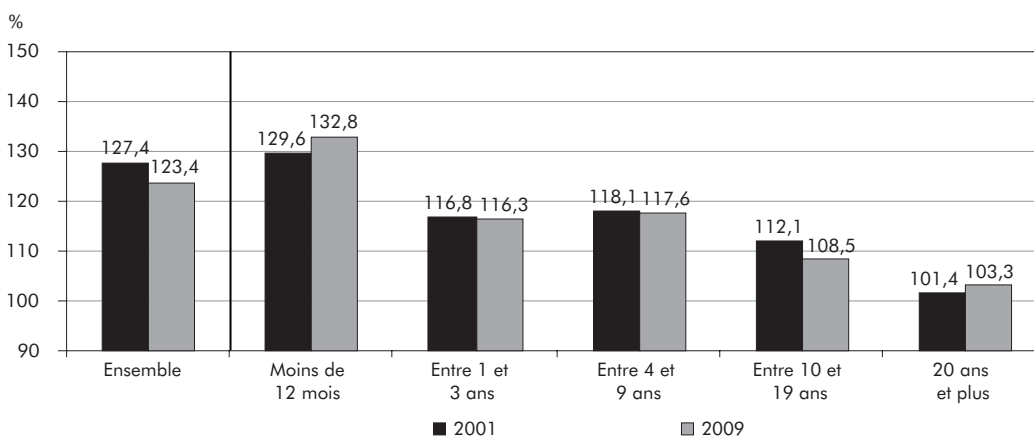
2.37 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	22,69	18,36	19,72	22,53	25,20	26,10	18,30	13,91	17,01	20,10	22,52	25,00
2009	23,48	19,64	20,45	23,84	25,75	26,16	19,03	14,79	17,58	20,27	23,74	25,33
Variation 2001-2009 (%)	23,1	26,0	26,5	24,8	25,9	20,8	27,1	22,9	26,9	25,3	30,1	18,6

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, 2001 et 2009



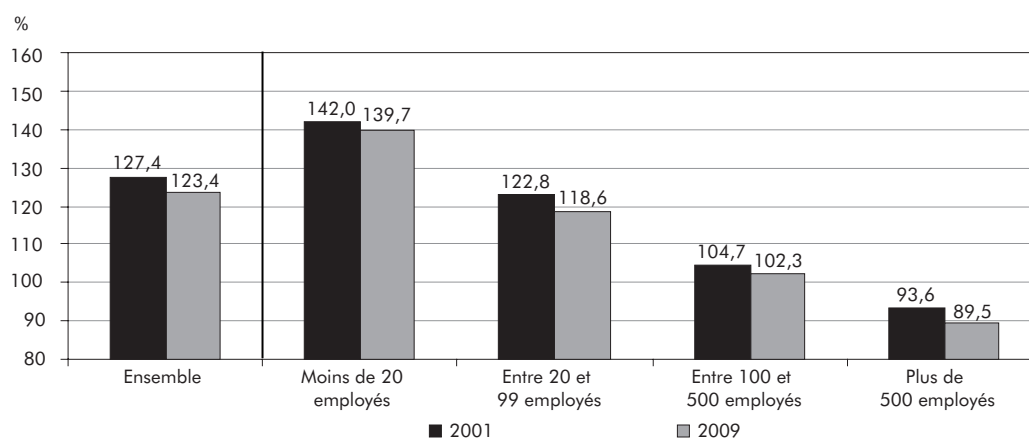
2.38 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	22,69	20,82	21,36	22,50	25,55	18,30	15,11	17,94	22,32	27,47
2009	23,48	21,95	21,93	23,51	26,13	19,03	15,71	18,49	22,98	29,18
Variation 2001-2009 (%)	23,1	23,9	20,7	23,4	24,1	27,1	25,9	24,9	26,3	29,7

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, 2001 et 2009

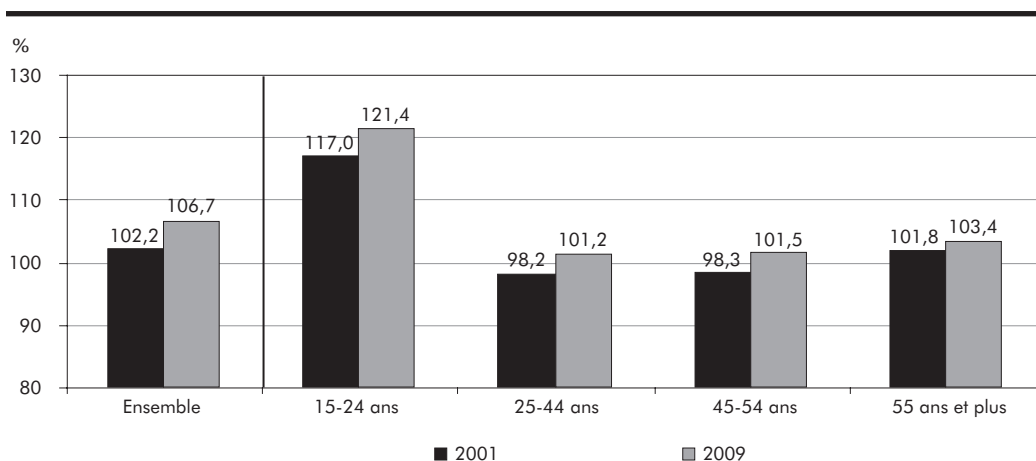


2.39 Rémunération horaire selon le secteur et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	20,81	14,13	21,09	22,64	21,93	19,80	11,28	21,07	22,76	21,78
2009	21,87	14,34	22,12	23,91	22,52	20,49	11,81	21,86	23,56	21,77
Variation 2001-2009 (%)	29,3	27,7	28,6	25,4	23,3	23,9	23,0	24,8	21,4	21,4

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, 2001 et 2009

2.40 Rémunération horaire selon le secteur et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	20,81	16,81	19,48	21,27	27,68	19,80	12,90	16,61	18,58	27,78
2009	21,87	17,46	19,84	22,13	29,61	20,49	13,60	17,28	19,18	28,17
Variation 2001-2009 (%)	29,3	26,3	25,1	26,5	21,3	23,9	19,1	21,3	24,7	19,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

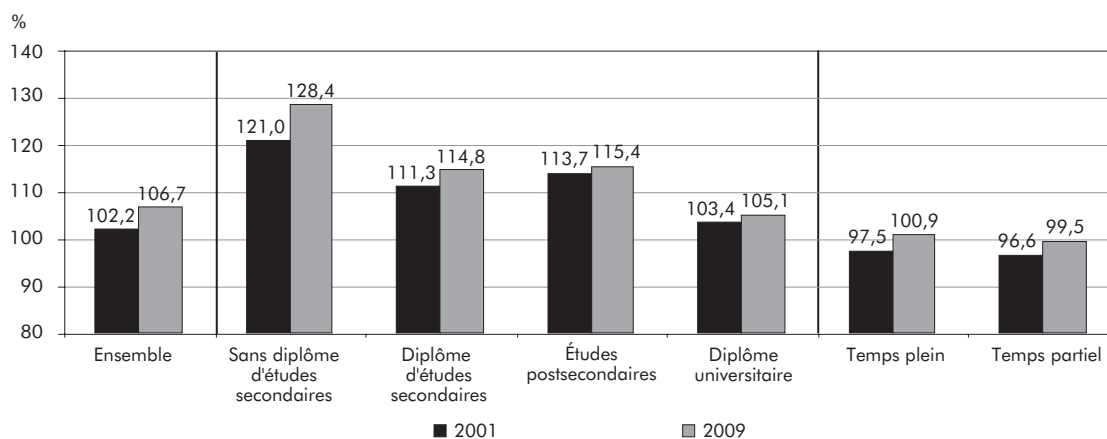
2.41 Rémunération horaire selon le secteur et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Biens			Services		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	20,81	21,10	14,62	19,80	21,28	14,74
2009	21,87	22,18	15,16	20,49	21,99	15,24
Variation 2001-2009 (%)	29,3	29,6	21,0	23,9	25,3	17,5

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, 2001 et 2009



2.42 Rémunération horaire selon le secteur et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Biens			Services		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	20,81	21,16	18,03	19,80	20,40	16,20
2009	21,87	22,15	19,52	20,49	20,94	17,57
Variation 2001-2009 (%)	29,3	28,9	32,9	23,9	22,3	30,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

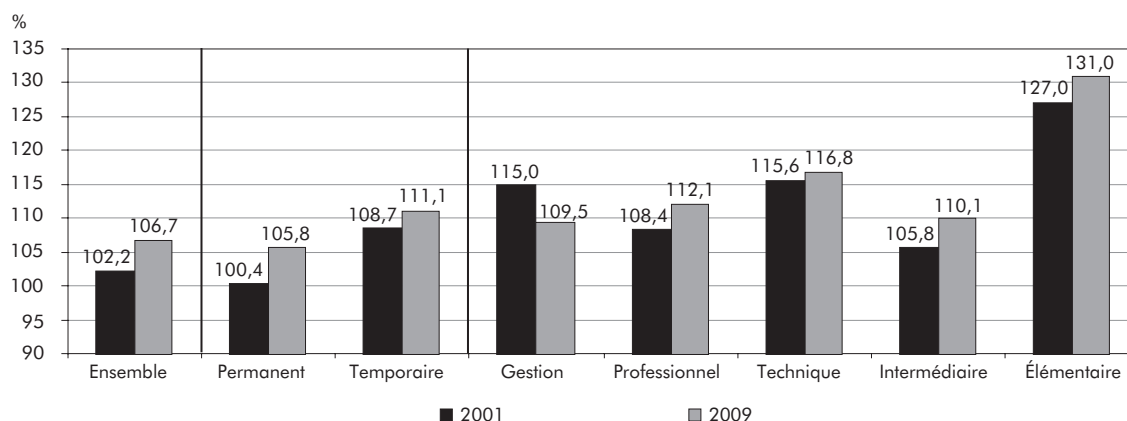
2.43 Rémunération horaire selon le secteur et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Biens						Services					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
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
2008	20,81	34,09	30,39	22,09	17,43	15,79	19,80	30,61	29,01	19,14	15,81	12,03
2009	21,87	34,73	33,12	23,02	17,91	16,27	20,49	31,72	29,54	19,71	16,27	12,42
Variation 2001-2009 (%)	29,3	24,7	25,2	24,4	26,3	24,0	23,9	31,0	21,1	23,1	21,4	20,2

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, 2001 et 2009



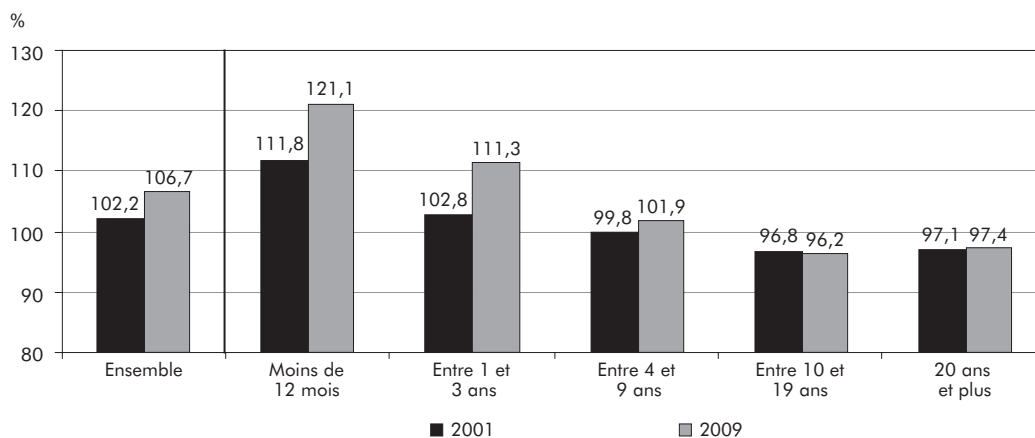
2.44 Rémunération horaire selon le secteur et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	20,81	17,41	18,85	21,00	23,40	24,95	19,80	14,35	17,60	21,15	23,95	25,95
2009	21,87	18,60	20,12	22,04	24,02	25,36	20,49	15,36	18,07	21,63	24,96	26,03
Variation 2001-2009 (%)	29,3	33,4	35,2	27,6	26,6	20,1	23,9	23,2	24,9	25,0	27,3	19,7

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, 2001 et 2009



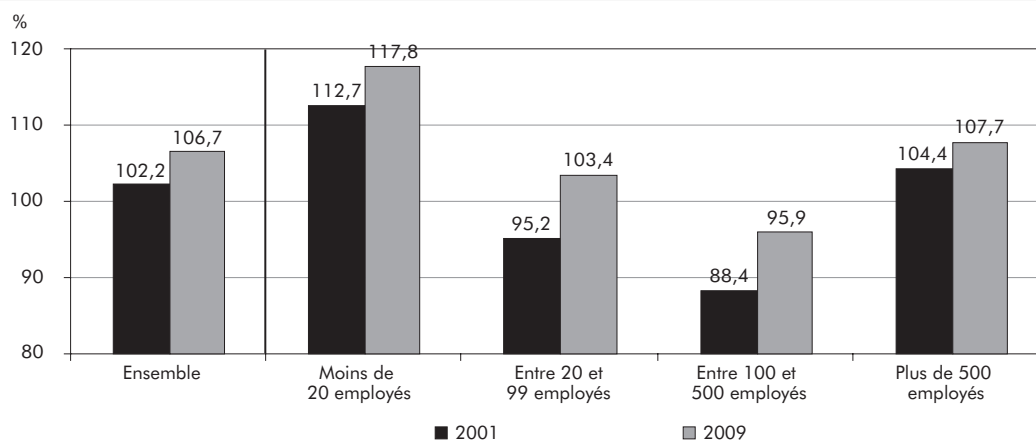
2.45 Rémunération horaire selon le secteur et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	20,81	18,12	20,13	21,29	26,53	19,80	15,71	19,00	22,92	26,14
2009	21,87	19,20	20,31	22,59	28,78	20,49	16,30	19,64	23,55	26,73
Variation 2001-2009 (%)	29,3	29,6	30,9	31,0	29,7	23,9	24,0	20,5	20,7	25,7

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, 2001 et 2009



2.2 Rémunération hebdomadaire moyenne

2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon différentes caractéristiques

Rémunération hebdomadaire selon le sexe (tableau 2.46)

En 2009, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés au Québec augmente de 3,7 % (+ 26,65 \$) pour se fixer à 737,65 \$, la hausse la plus importante de la période 2001-2009. Les femmes bénéficient d'une croissance de la rémunération hebdomadaire supérieure à celle des hommes (+ 4,1 % contre + 3,7 %), comme c'est le cas tout au long de la période à l'exception de 2001 et de 2008.

De 2001 à 2009, la rémunération hebdomadaire s'accroît de 23,7 % (+ 141,36 \$) pour l'ensemble des travailleurs salariés. Ce taux de croissance est plus faible que celui de la rémunération horaire (+ 25,1 %) en raison de la baisse du nombre d'heures hebdomadaires de travail (voir le chapitre 3). La hausse en pourcentage est de 8,0 points supérieure du côté des femmes (+ 29,3 %) par rapport aux hommes (+ 21,3 %). En 2009, les femmes reçoivent en moyenne une rémunération hebdomadaire de 643,08 \$, soit 145,84 \$ de plus qu'en 2001, tandis que les hommes obtiennent 832,58 \$, une hausse de 146,42 \$ durant la période. Une augmentation plus importante (en pourcentage) de la rémunération hebdomadaire chez les femmes entre 2001 et 2009 leur permet d'accroître davantage leur pouvoir d'achat (+ 11,8 %) que les hommes (+ 4,9 %). Pour l'ensemble des employés, le pouvoir d'achat s'accroît de 6,9 % au cours de la période.

L'écart hommes-femmes observé en 2009 est le plus grand noté de la période, soit 189,50 \$. Malgré l'accroissement de l'écart entre les sexes, la position salariale des femmes par rapport à la moyenne d'ensemble s'améliore en 2009 (87,2 %) en comparaison de 2001 (83,4 %). Il en va autrement du côté des hommes : leur position salariale passe de 115,1 % en 2001 à 112,9 % en 2009.

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

En 2009, le groupe des 45-54 ans profite de la plus forte augmentation de la rémunération hebdomadaire (+ 4,5 %), suivi des 25-44 ans (+ 3,3 %). Ces deux groupes présentent également les croissances les plus importantes de 2001 à 2009. Les personnes de 15-24 ans arrivent au troisième rang avec une hausse de 2,2 % de leur rémunération hebdomadaire en 2009, tandis qu'une hausse de 1,7 % est notée chez les 55 ans et plus.

Entre 2001 et 2009, le groupe des 25-44 ans affiche la meilleure progression de la rémunération hebdomadaire moyenne (+ 25,0 %). Ce groupe est suivi de près par celui des 45-54 ans qui affiche une progression de 23,0 %. Les 55 ans et plus arrivent au troisième rang à ce chapitre avec une hausse globale de 20,1 %, tandis que la croissance est de 12,9 % chez les plus jeunes. Cette hausse limitée du côté des 15-24 ans engendre une perte de pouvoir d'achat au cours de la période (– 2,4 %). Sans surprise, le groupe des 25-44 ans est celui qui s'en tire le mieux (+ 8,0 %), suivi du groupe des 45-54 ans (+ 6,3 %). Enfin, le groupe des 55 ans et plus obtient un gain de pouvoir d'achat de 3,8 % au cours de la période analysée.

La rémunération hebdomadaire moyenne des 15-24 ans est largement inférieure à celle de l'ensemble des employés, la position salariale de ce groupe étant de 46,2 % en 2009, en baisse de 4,4 points de pourcentage par rapport à 2001. C'est la seule position sous la barre des 100 %. Une baisse est également notée chez les 55 ans et plus, leur position salariale passant de 106,0 % en 2001 à 102,9 % en 2009 (– 3,1 points). Chez les 25-44 ans (108,4 %) et les 45-54 ans (117,5 %), leur position salariale ne varie que légèrement. Ce dernier groupe bénéficie d'ailleurs de la rémunération hebdomadaire la plus élevée en 2009 avec 866,78 \$, plus de 2,5 fois supérieure à la rémunération hebdomadaire des 15-24 ans (341,02 \$).

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

En 2009, les employés sans diplôme d'études secondaires (+ 4,1 %) affichent la plus forte hausse de la rémunération hebdomadaire, suivis de ceux ayant un diplôme d'études secondaires (+ 3,7 %) et de ceux ayant fait des études postsecondaires (+ 3,5 %). La progression est plus faible du côté des employés ayant un diplôme d'études universitaires (+ 1,6 %).

Les personnes ayant fait des études postsecondaires connaissent la plus forte augmentation de la rémunération hebdomadaire (+ 24,5 %) entre 2001 et 2009, la seule au-dessus de la moyenne d'ensemble parmi les niveaux d'études analysés. Les diplômés du secondaire (+ 19,9 %) et les employés titulaires d'un diplôme d'études universitaires (+ 18,8 %) suivent, alors que les moins scolarisés (+ 14,8 %) montrent un accroissement de leur rémunération hebdomadaire inférieur à 15 %. En conséquence, ces derniers accusent une légère perte de leur pouvoir d'achat (- 0,8 %) durant la période. Les employés ayant fait des études postsecondaires s'en sortent le mieux à ce chapitre, avec une hausse de 7,6 %; les diplômés du secondaire, quant à eux, font un gain nettement inférieur au groupe précédent (+ 3,6 %), tandis que les employés titulaires d'un diplôme d'études universitaires bénéficient d'un léger gain de leur pouvoir d'achat (+ 2,6 %).

À mesure que le niveau de scolarité s'élève, la rémunération hebdomadaire moyenne augmente. Ainsi, la position salariale des employés détenant un diplôme universitaire est la plus élevée des quatre niveaux d'études en 2009 (136,7 %). Ils sont d'ailleurs les seuls à présenter une position salariale supérieure à 100 %. La deuxième position revient aux employés ayant fait des études postsecondaires (95,5 %), suivis de ceux titulaires d'un diplôme d'études secondaires (87,3 %). Les employés sans diplôme d'études secondaires (69,8 %) montrent la position salariale la plus faible. De 2001 à 2009, trois niveaux d'études voient leur position

salariale diminuer, alors que celle des personnes ayant fait des études postsecondaires demeure pratiquement stable. La baisse la plus marquée (- 5,7 points de pourcentage) se produit chez les diplômés universitaires, alors que la position salariale des employés sans diplôme d'études secondaires diminue de 5,4 points. La diminution observée chez les diplômés d'études secondaires est de moindre ampleur (- 2,7 points). En 2009, la rémunération hebdomadaire des employés les plus scolarisés franchit le cap des 1 000 \$ pour s'établir à 1 008,12 \$, soit un niveau largement supérieur à ce qu'obtiennent les employés ayant fait des études postsecondaires (704,24 \$), des études secondaires (643,78 \$) ou encore les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (514,61 \$).

Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail (tableau 2.49)

En 2009, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire des employés est plus forte chez ceux travaillant à temps partiel (+ 5,2 %) que chez ceux travaillant à temps plein (+ 3,4 %). Pour les employés à temps partiel, il s'agit d'une deuxième hausse consécutive de leur rémunération hebdomadaire. Les taux de croissance notés chez les employés à temps partiel fluctuent grandement d'une année à l'autre, alors que du côté des employés à temps plein, on observe des taux de croissance assez soutenus d'année en année. Au cours de la période, la rémunération hebdomadaire de ce groupe augmente de 24,8 %, comparativement à 18,9 % chez les employés à temps partiel. En conséquence, les employés à temps plein bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat plus élevé (+ 7,9 %) entre 2001 et 2009 que les employés à temps partiel (+ 2,7 %).

Les employés à temps plein, profitant d'une progression plus marquée au chapitre de la rémunération hebdomadaire durant la période, accroissent légèrement leur position salariale (de 112,5 % à 113,5 %), tandis que celle des employés à temps partiel diminue légèrement, passant de 40,8 % à 39,2 %. L'écart entre les deux groupes continue d'augmenter comme il l'a fait tout au long

de la période. De fait, une différence de 548,06 \$ les sépare en 2009; la rémunération hebdomadaire des employés à temps plein se fixe à 837,51 \$, une rémunération environ trois fois supérieure à celle observée chez les employés à temps partiel (289,45 \$).

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

La rémunération hebdomadaire des employés temporaires augmente substantiellement en 2009 (+ 10,4 %), la hausse la plus importante de la période. Les employés permanents bénéficient d'une croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 2,8 %) inférieure à celle de leurs homologues temporaires. De plus, de 2001 à 2009, les employés temporaires (+ 33,0 %) connaissent la plus forte croissance de la rémunération hebdomadaire, puisque celle des employés permanents s'établit à 21,9 %. Le gain de pouvoir d'achat est donc plus élevé chez les employés temporaires (+ 15,0 %) que chez les employés permanents (+ 5,4 %).

La forte majoration de la rémunération hebdomadaire des employés temporaires combinée à une progression plus limitée du côté des employés permanents en 2009 fait en sorte que l'écart entre les deux groupes se resserre. Une différence de 209,70 \$ (en faveur des employés permanents) est notée, en baisse par rapport à 2008 (240,87 \$); notons toutefois que cet écart fluctue beaucoup selon les années. La position salariale des employés temporaires s'accroît entre 2001 (70,0 %) et 2009 (75,2 %), mais demeure largement en deçà de celle des employés permanents, bien que la position de ces derniers diminue quelque peu entre ces deux années, passant de 105,2 % à 103,7 %. En 2009, les employés permanents et temporaires affichent des rémunérations hebdomadaires respectives de 764,68 \$ et de 554,98 \$.

Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence (tableau 2.51)

En 2009, les employés de niveau technique (+ 3,5 %) montrent la plus forte hausse de la rémunération hebdomadaire, alors que les trois autres niveaux de compétence connaissent des croissances comprises entre 2,2 % et 2,8 %.

Toutefois, les gestionnaires (+ 25,8 %) arrivent en tête pour ce qui est de la croissance de la rémunération hebdomadaire entre 2001 et 2009. Cette catégorie devance légèrement les niveaux de compétence professionnel et technique (+ 22,5 % chacun). Les augmentations des employés des niveaux intermédiaire et élémentaire sont sous la barre des 20 % (+ 19,8 % et + 15,4 %). Ces croissances nominales de la rémunération hebdomadaire engendrent des gains de pouvoir d'achat pendant la période pour tous les niveaux de compétence à l'exception du niveau élémentaire; les employés de ce niveau connaissent plutôt une relative stagnation de leur pouvoir d'achat. La plus forte progression à ce chapitre est enregistrée par les gestionnaires (+ 8,7 %), suivis des niveaux professionnel et technique (+ 5,9 % chacun). Les employés de niveau intermédiaire obtiennent une croissance de 3,5 % de leur pouvoir d'achat.

Chaque année de la période, la rémunération hebdomadaire s'accroît à mesure que le niveau de compétence s'élève et l'année 2009 ne fait pas exception. De fait, les gestionnaires obtiennent la rémunération hebdomadaire la plus élevée en 2009, suivis par les professionnels. La position salariale de ces deux groupes se démarque de celles observées pour les autres niveaux de compétence (168,2 % et 140,6 % respectivement). Les gestionnaires sont par ailleurs les seuls à voir leur position salariale augmenter au cours de la période (+ 2,9 points de pourcentage). Dans les autres niveaux de compétence, on constate que le recul de la position salariale s'accroît à mesure que le niveau de compétence diminue. Ainsi, la baisse est de 0,9 point chez les techniciens, de 2,6 points chez les employés de niveau intermédiaire et de 4,1

points chez ceux de niveau élémentaire. En 2009, la rémunération hebdomadaire des gestionnaires est environ trois fois supérieure à celle des employés de niveau de compétence élémentaire (1 240,37 \$ comparativement à 416,78 \$). La rémunération hebdomadaire des professionnels s'établit à 1 037,09 \$, comparativement à 754,25 \$ pour les techniciens et à 585,93 \$ pour les employés de niveau intermédiaire.

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

Les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois affichent la plus forte progression de la rémunération hebdomadaire en 2009 (+ 6,4 %). Il s'agit de la plus importante croissance de la période, toutes durées de l'emploi confondues. Les employés dont la durée de l'emploi est entre 10 et 19 ans suivent avec une hausse de 4,3 %. Les autres groupes montrent des taux de croissance plus modérés. Ainsi, les employés dont la durée varie entre 1 et 3 ans voient leur rémunération hebdomadaire s'apprécier de 2,6 %, alors que celle des travailleurs dont la durée est entre 4 et 9 ans croît de 2,3 %. Finalement, les employés de la tranche « 20 ans et plus » font des gains de 1,7 %.

Entre 2001 et 2009, la plus forte progression de la rémunération hebdomadaire est notée chez les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans (+ 27,9 %). Les employés avec une durée de l'emploi variant entre 1 et 3 ans (+ 24,5 %), entre 4 et 9 ans (+ 23,4 %) et de moins de 12 mois (+ 22,3 %) montrent des résultats similaires, tandis que les employés dans la catégorie 20 ans et plus (+ 19,2 %) affichent un résultat inférieur à 20 %. Ces changements dans la rémunération hebdomadaire permettent à tous les groupes de bénéficier d'une hausse de leur pouvoir d'achat. Les employés dont la durée de l'emploi est entre 10 et 19 ans (+ 10,5 %) en profitent davantage, suivis de ceux dans les catégories entre 1 et 3 ans (+ 7,6 %) et entre 4 et 9 ans (+ 6,6 %). Les employés ayant la plus courte durée de l'emploi bénéficient d'un gain de 5,7 % et ceux ayant la plus

longue affichent, pour leur part, la progression la plus faible (+ 3,0 %).

Les employés dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus présentent la position salariale la plus forte de tous les groupes (128,5 % en 2009), mais cette position s'affaiblit par rapport à 2001 (– 4,9 points de pourcentage). Une hausse de 4,0 points est notée du côté des employés dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans; ils occupent le deuxième rang en termes de position salariale, à 122,8 % en 2009. Du côté des trois autres tranches de durée de l'emploi, on observe une relative stabilité. En 2009, plus la durée de l'emploi est longue, plus la rémunération hebdomadaire est élevée. Ainsi, ce sont les employés ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus qui affichent la meilleure rémunération hebdomadaire (947,87 \$) et la rémunération hebdomadaire la plus faible s'observe chez les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (528,70 \$). La rémunération hebdomadaire des employés de la tranche de durée de l'emploi la plus courte franchit donc pour la première fois la barre des 500 \$.

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale (tableau 2.53)

Pour une deuxième année consécutive, en 2009, les employés non syndiqués profitent d'une progression de leur rémunération hebdomadaire supérieure à celle de leurs homologues syndiqués (+ 4,1 % contre + 3,1 %). Durant la période, la rémunération hebdomadaire des employés non syndiqués croît de 25,4 %, comparativement à 22,2 % chez les employés syndiqués. Conséquemment, les non-syndiqués profitent d'un gain de leur pouvoir d'achat plus élevé que les syndiqués (+ 8,4 % et + 5,6 % respectivement).

Malgré une croissance plus forte de la rémunération des non-syndiqués, qui entraîne une amélioration de leur position salariale (+ 1,3 point) au cours de la période, la position salariale demeure inférieure à celle des employés syndiqués en 2009. En effet, ces derniers affichent une position salariale de 112,6 %,

contre 91,7 % pour les employés non syndiqués. En 2009, la rémunération hebdomadaire des employés syndiqués est de 830,62 \$, comparativement à 676,15 \$ chez les non-syndiqués; ainsi, un écart de 154,47 \$ sépare les deux groupes. Entre 2001 et 2009, l'écart en dollars entre les syndiqués et les non-syndiqués s'accroît de 14,00 \$.

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

En 2009, la rémunération hebdomadaire augmente dans les établissements de toutes les tailles et en particulier dans ceux de moins de 20 employés et ceux de plus de 500 employés. En effet, la rémunération croît de 5,2 % et de 4,1 % respectivement dans ces établissements, tandis que la progression est de 3,1 % dans les établissements ayant entre 100 et 500 employés et de 1,7 % dans ceux ayant entre 20 et 99 employés. Entre 2001 et 2009, les employés qui travaillent dans les établissements de plus de 500 employés bénéficient de la hausse la plus importante de la rémunération hebdomadaire (+ 25,7 %). Ils sont suivis de ceux des établissements de moins de 20 employés (+ 24,3 %) et de ceux des établissements ayant entre 100 et 500 employés (+ 23,8 %). Les employés des établissements comptant entre 20 et 99 employés ont quant à eux une augmentation de 20,4 % durant cette période. Comme les établissements de plus de 500 employés affichent la plus forte croissance nominale de la rémunération hebdomadaire durant la période, ils enregistrent également le gain de pouvoir d'achat le plus important, soit 8,7 %. Des gains de 7,4 % et de 7,0 % sont par ailleurs notés, respectivement, dans les établissements comptant moins de 20 employés et dans ceux ayant entre 100 et 500 employés. Les employés des établissements comptant entre 20 et 99 employés profitent d'un gain de pouvoir d'achat de 4,0 % entre 2001 et 2009, en raison d'une plus faible croissance nominale de la rémunération.

À l'exemple de la rémunération horaire, plus la taille de l'établissement est grande, plus la rémunération hebdomadaire est élevée. De plus, on remarque

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 supérieure à celle de l'ensemble. La position salariale des employés des établissements de plus de 500 employés est la plus élevée de tous les groupes comparés (133,2 %); elle est aussi la seule qui augmente entre 2001 et 2009 (+ 1,1 point de pourcentage). Dans les établissements de 20 à 99 employés, on assiste plutôt au scénario inverse, à savoir une baisse de la position salariale (- 2,6 points), qui s'établit à 94,4 % en 2009. Dans les autres tranches de taille d'établissement, la position salariale reste relativement stable. Ainsi, les employés des établissements de plus petite taille demeurent avec la position salariale la plus basse, à 78,1 %. En 2009, la rémunération hebdomadaire est de 982,86 \$ dans les établissements de plus de 500 employés, comparativement à 576,41 \$ dans les établissements de moins de 20 employés. Il s'agit d'un écart de plus de 400 \$ par semaine entre les deux groupes. Toujours en 2009, la rémunération hebdomadaire des employés des établissements comptant entre 100 et 500 employés (849,65 \$) se rapproche davantage de celle des très grands établissements, alors que la rémunération des établissements ayant entre 20 et 99 employés (696,60 \$) est tout près du seuil des 700 \$.

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

La progression de la rémunération hebdomadaire moyenne en 2009 est plus forte chez les employés du secteur public (+ 5,0 %) que chez les employés du secteur privé (+ 3,1 %). Au cours de la période 2001-2009, la rémunération hebdomadaire s'accroît de 24,2 % dans le secteur public et de 23,4 % dans le secteur privé. Bien que la différence soit relativement limitée, le gain en pouvoir d'achat qui en résulte est de 7,4 % pour les employés du secteur public et de 6,6 % du côté des employés du secteur privé.

Aucun changement majeur dans les positions salariales des deux secteurs n'est décelé, puisque les taux de croissance pour la rémunération hebdomadaire au cours de la période sont presque du même ordre. En 2009, le secteur public affiche la position salariale la plus élevée (122,0 %). Dans le secteur privé, la rémunération hebdomadaire représente 92,9 % de celle de l'ensemble des employés. Ainsi, les employés du secteur public obtiennent en moyenne une rémunération hebdomadaire de 900,19 \$ et les employés du secteur privé, de 685,10 \$. L'écart en dollars entre les deux groupes s'établit à 215,09 \$ en 2009, soit l'écart le plus important de la période.

Rémunération hebdomadaire dans le secteur des biens et ses industries (tableau 2.56)

En 2009, la croissance de la rémunération hebdomadaire dans le secteur des biens (+ 5,2 %) est la plus importante de la période. Les services publics affichent la plus forte augmentation (+ 6,6 %), suivis des industries de la fabrication (+ 5,5 %) et de la construction (+ 4,5 %). Du côté des industries du secteur primaire, la rémunération hebdomadaire demeure sensiblement au même niveau que l'année dernière (+ 0,3 %). Entre 2001 et 2009, la rémunération hebdomadaire s'apprécie de 23,7 % pour l'ensemble du secteur des biens. L'industrie de la fabrication montre la plus forte hausse (+ 28,3 %) de la rémunération hebdomadaire. Les industries de la construction et du secteur primaire affichent des augmentations semblables (+ 25,9 % et + 24,8 %), alors que les services publics présentent une croissance moindre (+ 21,6 %). Du coup, les industries de la fabrication et de la construction bénéficient des accroissements de leur pouvoir d'achat les plus importants (respectivement + 10,9 % et + 8,8 %). Les employés des industries du secteur primaire ne sont pas en reste avec une croissance de 7,9 %. Les services publics ferment la marche avec une augmentation de 5,1 %.

La position salariale des employés du secteur des biens s'accroît de 2001 à 2009, passant de 110,9 % à 115,4 % (+ 4,5 points de pourcentage). La position salariale augmente dans les industries de la fabrication (+ 4,0 points) et de la construction (+ 2,2 points). Elle demeure relativement stable dans les industries du secteur primaire (+ 0,9 point), alors qu'elle diminue dans les services publics (- 2,6 points). Malgré la décroissance notée dans les services publics, les employés de cette industrie montrent toujours la rémunération hebdomadaire la plus élevée en 2009, soit 1 126,23 \$. La rémunération dans l'industrie de la construction franchit les 900 \$ (908,69 \$) et est suivie de celle de l'industrie de la fabrication (828,08 \$), tandis que la plus petite rémunération hebdomadaire est observée dans les industries du secteur primaire, avec 723,32 \$.

Rémunération hebdomadaire dans le secteur des services et ses industries (tableau 2.57)

En 2009, on assiste à une augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne dans le secteur des services (+ 3,4 %), une croissance qui s'apparente à celle notée pour l'ensemble des employés (+ 3,7 %). Plusieurs industries affichent des hausses supérieures à celle de l'ensemble du secteur des services. C'est le cas, notamment, de l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs (+ 6,6 %) et de celle des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 6,5 %). Plus modérés, les taux de croissance dans l'industrie du transport et de l'entreposage (+ 4,6 %), dans les administrations publiques (+ 4,1 %) ainsi que dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 3,9 %) excèdent également celui de la moyenne d'ensemble. Pour les autres industries, l'accroissement de la rémunération hebdomadaire est plus faible, et se situe dans une fourchette allant de 2,3 % à 3,3 %, à l'exception de l'industrie des « autres services » et de celle des services professionnels, scientifiques et techniques (- 1,7 % et - 0,6 % respectivement). Enfin, la rémunération hebdomadaire moyenne

de l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location demeure stable.

De 2001 à 2009, la rémunération hebdomadaire dans le secteur des services (+ 22,9 %) s'accroît presque au même rythme que celle de l'ensemble des employés. Cependant, la situation dans les différentes industries de ce secteur est plutôt variable. Ainsi, l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 28,3 %) se distingue par le taux de croissance le plus élevé du secteur des services, suivi des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 26,4 %), des administrations publiques (+ 25,6 %) et des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 25,5 %). Ces industries obtiennent des gains de pouvoir d'achat appréciables durant la période (respectivement + 10,9 %, + 9,2 %, + 8,5 % et + 8,4 %). Le commerce (+ 23,4 %), les services d'enseignement (+ 22,7 %) et l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (+ 22,2 %) connaissent également des augmentations de leur rémunération hebdomadaire entre 2001 et 2009, se traduisant par des gains de pouvoir d'achat non négligeables (+ 6,6 %, + 6,1 % et 5,6 % respectivement). Bien que moindres, les augmentations de la rémunération hebdomadaire dans l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs (+ 20,9 %), dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 20,8 %) et dans l'industrie du transport et de l'entreposage (+ 20,2 %) permettent également un gain de pouvoir d'achat durant cette période (+ 4,5 %, + 4,4 % et + 3,9 %). Les autres services ferment la marche avec une croissance nominale de 17,2 %, ce qui équivaut à une augmentation du pouvoir d'achat de 1,3 %.

En 2009, la position salariale des employés du secteur des services baisse très légèrement par rapport à 2001, pour s'établir à 95,7 %. Les administrations publiques, avec une rémunération hebdomadaire de 987,68 \$, détiennent la position la plus élevée (132,9 %) en 2009, en hausse de 4,3 points par rapport à 2001. Les services professionnels, scientifiques et techniques montrent une position

salariale également importante (128,7 %); il s'agit d'une progression marquée par rapport à 2001 (+ 10,0 points). La rémunération hebdomadaire de ce groupe se fixe à 928,73 \$ en 2009. L'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location présente une croissance du même ordre de sa position salariale (+ 9,2 points) durant la période; la rémunération hebdomadaire de ce groupe est de 811,63 \$ en 2009, pour une position salariale de 113,1 %. À l'opposé, l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que les services d'enseignement connaissent des baisses importantes (– 9,0 et – 8,8 points respectivement) de leur position salariale; celle-ci s'établit à 103,3 % et 116,7 % pour chacune de ces industries, pour une rémunération hebdomadaire de 742,97 \$ et de 876,35 \$. Seulement quatre industries présentent des positions salariales inférieures à la moyenne du secteur des services. Il s'agit des « autres services » (81,6 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (77,0 %), du commerce (73,8 %) et de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (49,7 %). Cette dernière présente la plus faible position salariale et offre une rémunération hebdomadaire de 360,84 \$, soit un écart de plus de 600 \$ avec les administrations publiques.

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

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

De 2001 à 2009, la rémunération hebdomadaire des femmes s'accroît de 29,3 %, alors que celle des hommes augmente de 21,3 %. L'avantage des femmes sur ce plan est observé dans la quasi-totalité des caractéristiques étudiées. Seulement

deux exceptions sont notées : dans l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs où les hommes profitent d'une hausse de 24,5 % de leur rémunération hebdomadaire, alors que les femmes obtiennent une augmentation de 19,1 %, et dans l'industrie du commerce, puisque les hommes bénéficient d'une hausse de 24,7 % et les femmes, de 23,3 %. Ainsi, le ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire croît pour toutes les autres caractéristiques. Les hausses les plus importantes sont notées dans l'industrie de la fabrication (+ 10,3 points) et dans les services publics (+ 9,2 points).

Même si la rémunération hebdomadaire des femmes augmente davantage que celle des hommes au cours de la période, il reste que le ratio femmes/hommes de la rémunération, à l'exception de celui des employés à temps partiel (121,2 %), est toujours inférieur à 100 % en 2009, ce qui indique une rémunération plus faible chez les femmes. De toutes les autres caractéristiques étudiées, c'est dans les services publics (92,1 %) qu'on observe le ratio le plus élevé, suivis de près par les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (91,4 %). Le plus faible ratio femmes/hommes est constaté chez les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (61,5 %). Les autres groupes qui affichent des ratios inférieurs à 70 % sont les employés de niveau élémentaire (68,7 %) et ceux des industries du secteur primaire (65,1 %). En revanche, outre les groupes affichant un ratio au-dessus de 90 %, on trouve certains groupes avec un ratio supérieur à 80 %; soit les employés âgés de 25 à 44 ans (81,5 %), ceux à temps plein (83,3 %), les diplômés universitaires (80,4 %), les professionnels (84,8 %), ceux dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus, les employés syndiqués (85,2 %), ceux d'établissements comprenant entre 100 et 500 employés (80,3 %) et ceux d'établissements de plus de 500 employés (82,7 %), ceux du secteur public (84,7 %) ainsi que ceux des soins de santé et de l'assistance sociale (87,8 %), des services d'enseignement (86,0 %) et des administrations publiques (85,1 %).

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 2001 à 2009.

Durant la période, la rémunération hebdomadaire du secteur public (+ 24,2 %) s'accroît un peu plus que celle du secteur privé (+ 23,4 %); s'ensuit une légère hausse du ratio public/privé, ce dernier passant de 130,5 % en 2001 à 131,4 % en 2009. De plus, la majorité des caractéristiques affichent cette tendance, mais 10 groupes présentent une plus forte croissance de la rémunération dans le secteur privé. Retenons le groupe des 45-54 ans (25,4 % dans le secteur privé contre 22,4 %), les employés ayant fait des études postsecondaires (25,0 % contre 23,1 %), les employés à temps plein (25,3 % contre 22,5 %), les employés dont le statut d'emploi est temporaire (+ 34,3 % contre + 28,8 %) et les professionnels (24,0 % contre 21,3 %). Pour ces groupes, il résulte une diminution du ratio public/privé au cours de la période; la baisse la plus importante a lieu chez les employés temporaires (- 5,5 points). La hausse notée dans la majorité des caractéristiques étudiées se fait davantage sentir chez les employés de 15 à 24 ans (+ 17,8 points) et chez les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 15,6 points).

Soulignons que pour plusieurs groupes, la rémunération hebdomadaire est nettement plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé en 2009. C'est le cas, entre autres, des employés à temps partiel (196,9 %) et des employés occupant un poste de niveau élémentaire (152,6 %). À l'opposé, le ratio public/privé est inférieur à 100 % dans deux groupes, c'est-à-dire que les employés gagnent moins, en moyenne, dans le secteur public que dans le secteur privé; il s'agit

des professionnels (97,4 %) et des employés des établissements de plus de 500 employés (90,5 %). Finalement, notons que le ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire pour l'ensemble des employés s'élève à 131,4 % en 2009, soit 900,19 \$ pour les employés du secteur public et 685,10 \$ pour ceux du secteur privé.

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. Elle aborde aussi la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire pendant la période 2001-2009.

De 2001 à 2009, ce sont les employés non syndiqués (+ 25,4 %) qui affichent la plus grande hausse de la rémunération hebdomadaire, alors que les syndiqués présentent une croissance (+ 22,2 %) en deçà de celle de l'ensemble des employés (+ 23,7 %). Il résulte de la hausse plus forte de la rémunération hebdomadaire chez les employés non syndiqués un recul du ratio syndiqué/non syndiqué; celui-ci passe de 126,0 % en 2001 à 122,8 % en 2009. Ainsi, une croissance plus importante de la rémunération hebdomadaire des non-syndiqués est observée dans la majorité des groupes à l'étude et occasionne des baisses du ratio syndiqué/non syndiqué. Des diminutions importantes au cours de la période sont constatées, notamment chez les employés de 45 à 54 ans (- 8,6 points), ceux ayant un diplôme d'études secondaires (- 9,3 points) et ceux à temps partiel (- 11,9 points). Pour certaines caractéristiques, ce sont les employés syndiqués qui enregistrent une plus forte progression de la rémunération hebdomadaire. Entre autres, c'est le cas des employés âgés de 15 à 24 ans (+ 17,5 % contre + 10,6 %) et des employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 25,4 % contre + 19,3 %). Ces hausses plus fortes du côté des employés syndiqués font augmenter le

ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire durant la période (respectivement + 8,5 et + 6,9 points).

Malgré des baisses du ratio syndiqué/non syndiqué, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés syndiqués reste, pour la majorité des caractéristiques, supérieure à celle des non-syndiqués. L'écart entre les deux groupes est particulièrement prononcé – on y observe un ratio élevé – pour les employés âgés de 15 à 24 ans (144,6 %), ceux sans diplôme d'études secondaires (150,4 %), ceux à temps partiel (185,4 %), les employés temporaires (163,0 %), ceux dans des postes de niveau élémentaire (165,4 %) ainsi que ceux travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (147,8 %). Par ailleurs, deux groupes d'employés présentent une rémunération hebdomadaire pratiquement égale entre syndiqués et non-syndiqués : les professionnels (99,4 %) et les employés dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (100,3 %). Les employés travaillant dans les établissements de plus de 500 employés (84,1 %) sont les seuls où le ratio est à l'avantage des non-syndiqués. Dans ce dernier cas, la rémunération hebdomadaire est de 1 098,26 \$ pour les non-syndiqués et de 923,90 \$ pour les syndiqués.

2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon le secteur et certaines caractéristiques (tableaux 2.84 à 2.90)

Cette section présente le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés du secteur des biens sur celle des employés du secteur des services selon plusieurs caractéristiques. L'analyse aborde également la croissance de la rémunération hebdomadaire au cours de la période 2001-2009.

De 2001 à 2009, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés du secteur des biens (+ 28,8 %) progresse plus fortement que celle des employés du secteur des services (+ 22,9 %). Il en découle un accroissement du ratio biens/services de cette rémunération, celui-ci passant de 115,3 % à 120,9 %. Ce scénario est également observé

pour toutes les autres caractéristiques étudiées à l'exception de trois groupes : les gestionnaires (– 4,3 points de pourcentage) et les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans (– 2,0 points) pour qui un repli est noté, et les diplômés universitaires où l'on n'observe pratiquement aucun changement. Parmi les hausses du ratio biens/services, les plus importantes sont constatées chez les employés de 15 à 24 ans (+ 12,5 points), chez ceux sans diplôme d'études secondaires (+ 16,6 points), chez ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 14,8 points) ou entre 1 et 3 ans (+ 10,1 points) et chez les employés travaillant dans les établissements comprenant entre 20 et 99 employés (+ 11,3 points). Finalement, pour l'ensemble des caractéristiques, la rémunération hebdomadaire croît dans une fourchette allant de 19,1 % à 36,5 % dans le secteur des biens, comparativement à une croissance de 12,6 % à 32,0 % dans le secteur des services.

Pour tous les groupes, à l'exception des employés à temps partiel (ratio de 94,4 %), la rémunération hebdomadaire est plus élevée dans le secteur des biens en 2009. On note des ratios supérieurs à 150 % dans les groupes suivants : les employés âgés de 15 à 24 ans (168,0 %), ceux sans diplôme d'études secondaires (156,8 %), les employés dont le poste est de niveau élémentaire (164,3 %) et les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (150,9 %).

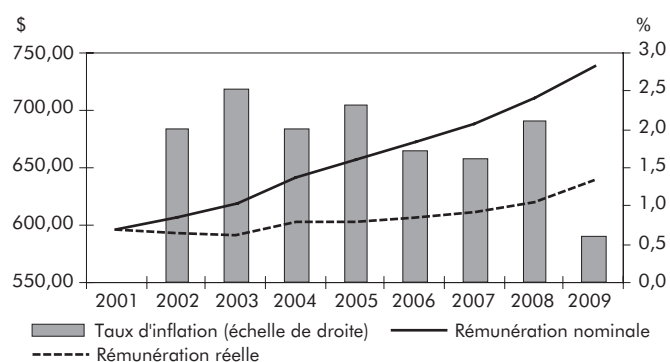
2.46 Rémunération hebdomadaire selon le sexe, Québec, 2001-2009

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Hommes-Femmes
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$
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
2008	711,00	23,81	3,5	617,66	19,76	3,3	802,86	27,75	3,6	185,20
2009	737,65	26,65	3,7	643,08	25,42	4,1	832,58	29,72	3,7	189,50
Variation 2001-2009		141,36	23,7		145,84	29,3		146,42	21,3	

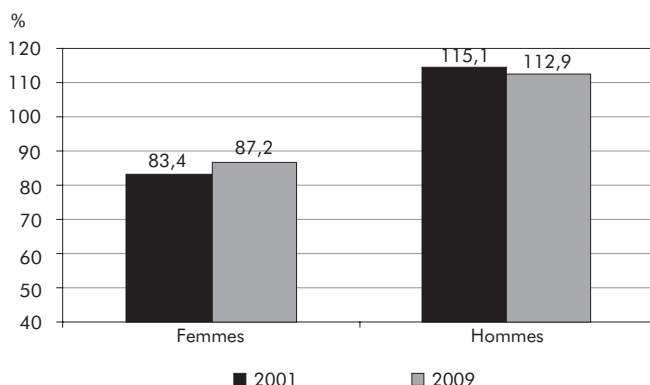
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

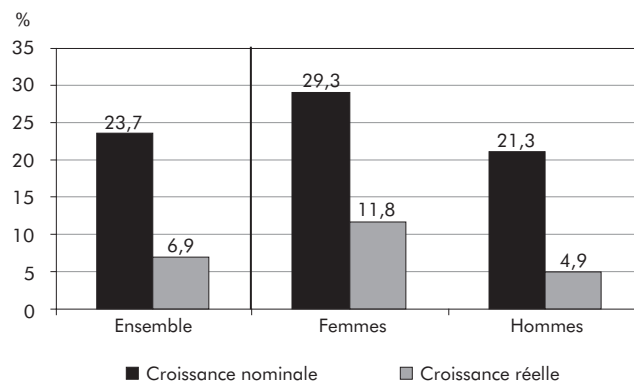
2.46 A Rémunération hebdomadaire en dollars courants¹ et constants et taux d'inflation



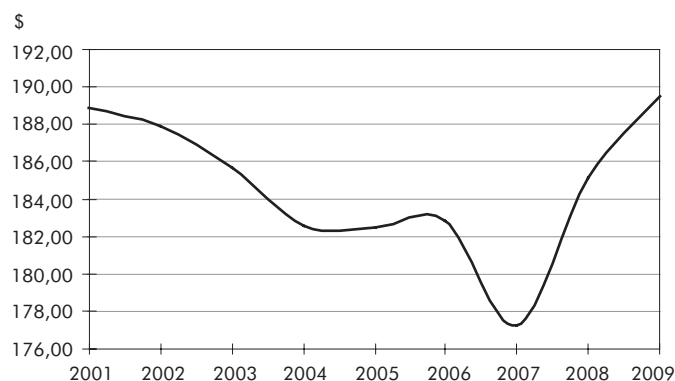
2.46 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



2.46 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le sexe



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



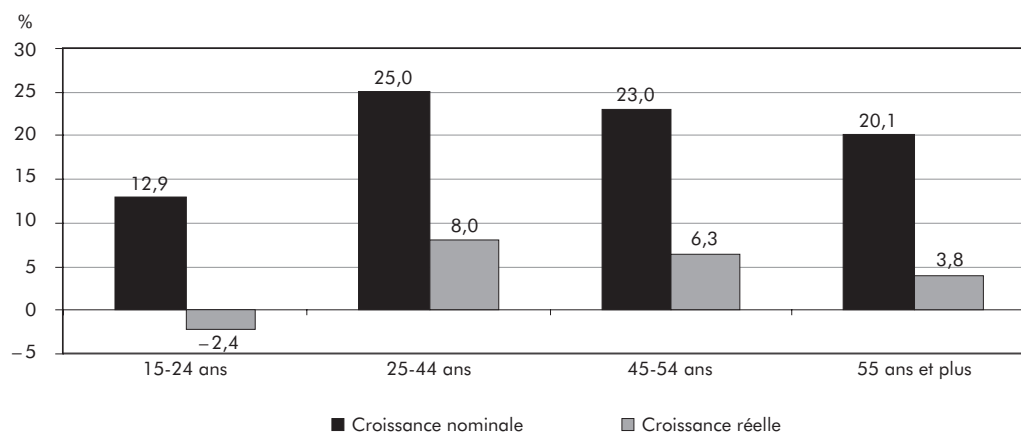
2.47 Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	Ensemble			15-24 ans			25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus		
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%
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
2008	711,00	23,81	3,5	333,60	12,34	3,8	773,69	30,89	4,2	829,60	15,02	1,8	746,35	39,80	5,6
2009	737,65	26,65	3,7	341,02	7,42	2,2	799,50	25,81	3,3	866,78	37,18	4,5	758,98	12,63	1,7
Variation 2001-2009		141,36	23,7		39,09	12,9		159,85	25,0		162,30	23,0		126,81	20,1

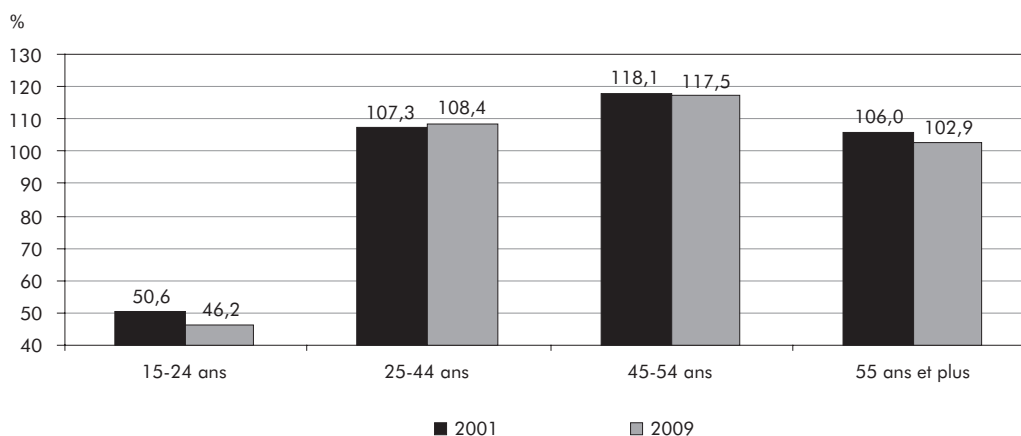
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.47 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



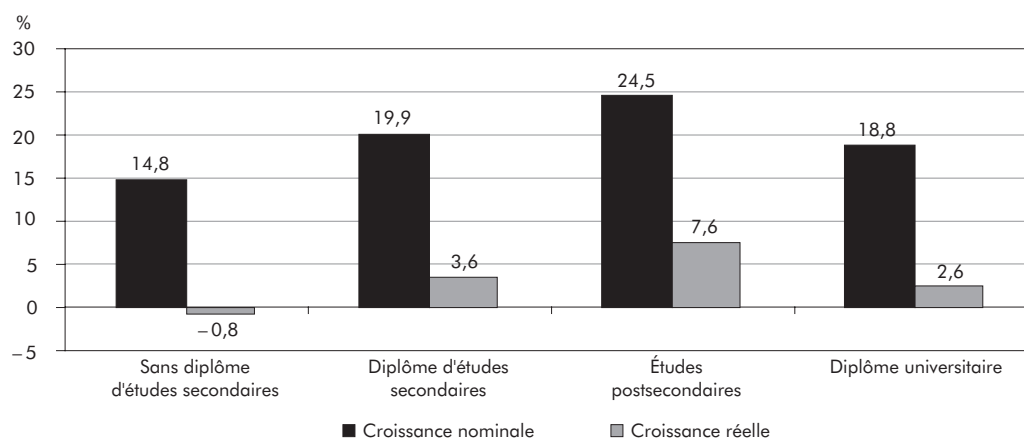
2.48 Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Sans diplôme d'études secondaires		Diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires		Diplôme universitaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	711,00	3,5	494,42	1,4	620,88	4,9	680,56	3,8	992,58	3,9
2009	737,65	3,7	514,61	4,1	643,78	3,7	704,24	3,5	1008,12	1,6
Variation 2001-2009		23,7		14,8		19,9		24,5		18,8

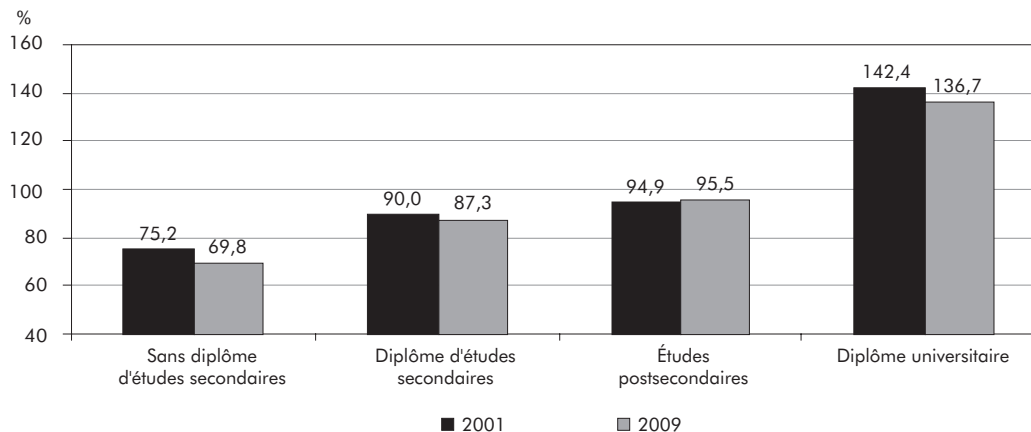
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.48 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



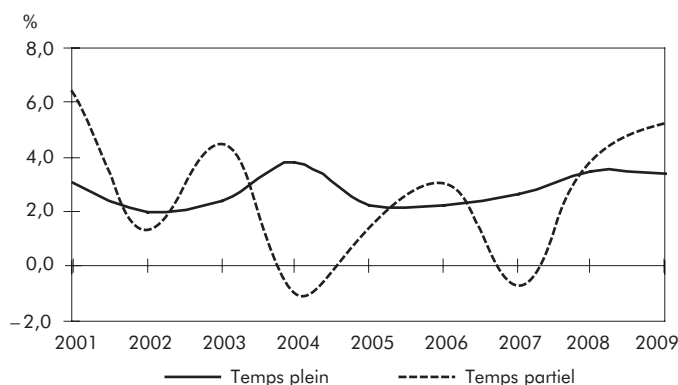
2.49 Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Temps plein		Temps partiel		Écart Temps plein- Temps partiel
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	711,00	3,5	809,60	3,5	275,23	3,9	534,37
2009	737,65	3,7	837,51	3,4	289,45	5,2	548,06
Variation 2001-2009		23,7		24,8		18,9	

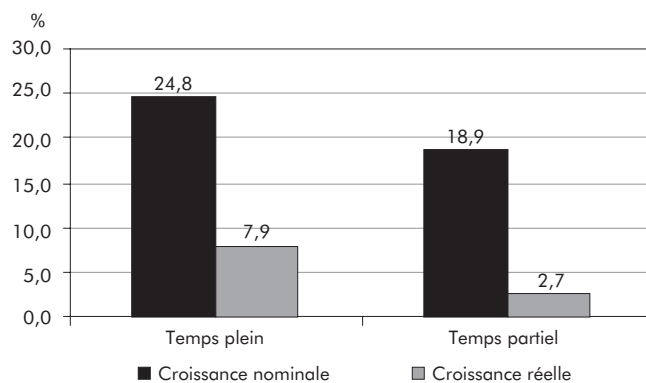
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

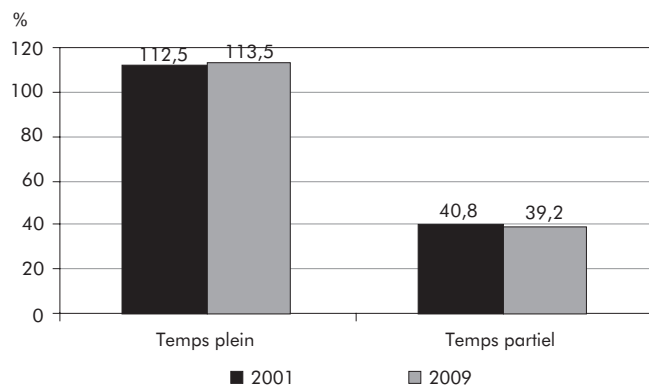
2.49 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail



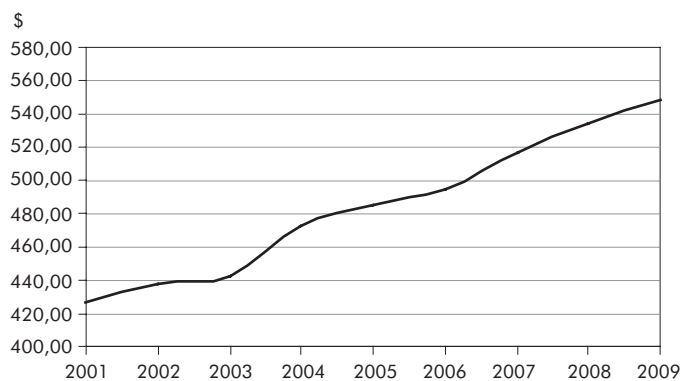
2.49 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le régime de travail



2.49 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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



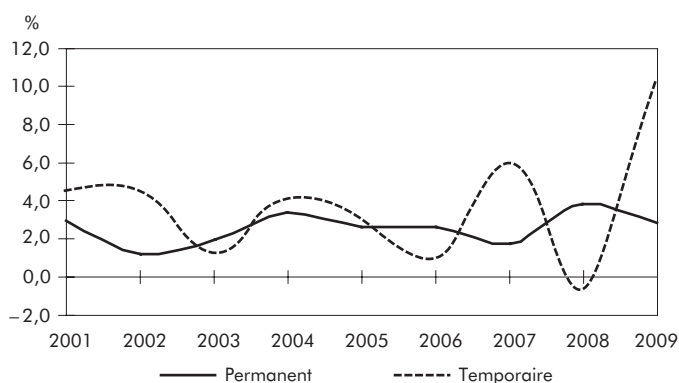
2.50 Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Permanent		Temporaire		Écart Permanent- Temporaire
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	711,00	3,5	743,63	3,8	502,76	-0,8	240,87
2009	737,65	3,7	764,68	2,8	554,98	10,4	209,70
Variation 2001-2009		23,7		21,9		33,0	

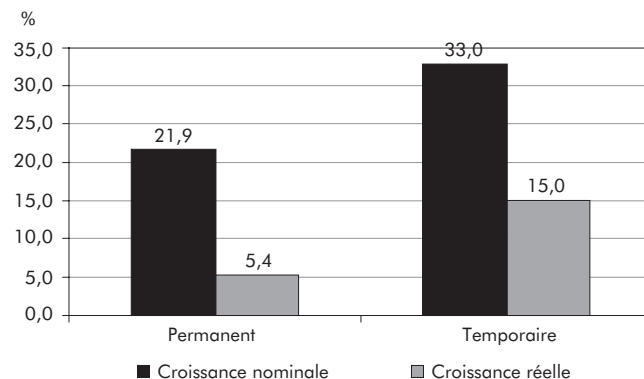
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

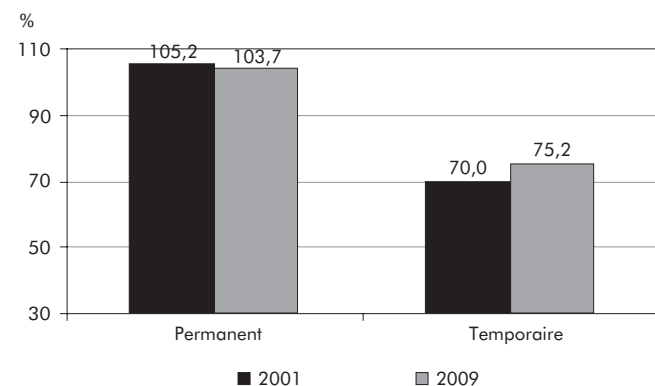
2.50 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi



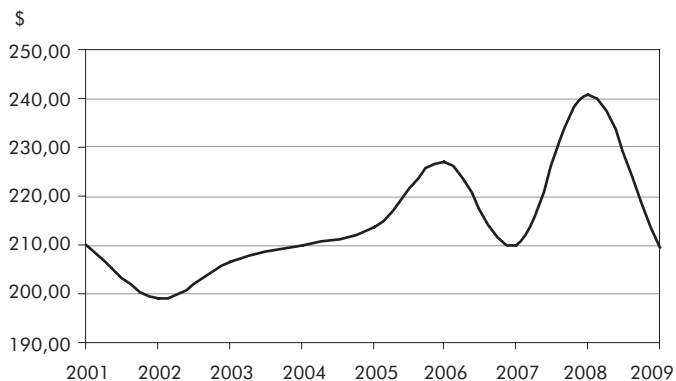
2.50 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le statut de l'emploi



2.50 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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



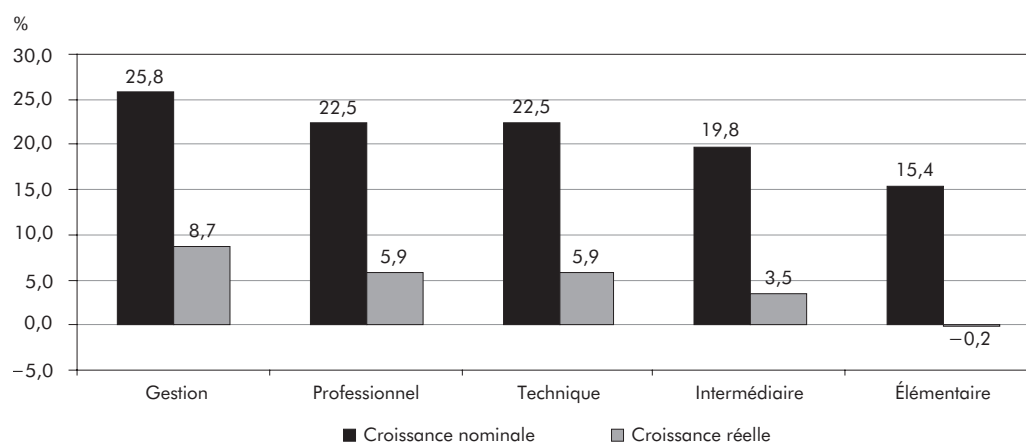
2.51 Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Gestion		Professionnel		Technique		Intermédiaire		Élémentaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	711,00	3,5	1 206,27	2,9	1 008,77	3,0	728,81	2,8	573,20	4,3	406,30	3,5
2009	737,65	3,7	1 240,37	2,8	1 037,09	2,8	754,25	3,5	585,93	2,2	416,78	2,6
Variation 2001-2009		23,7		25,8		22,5		22,5		19,8		15,4

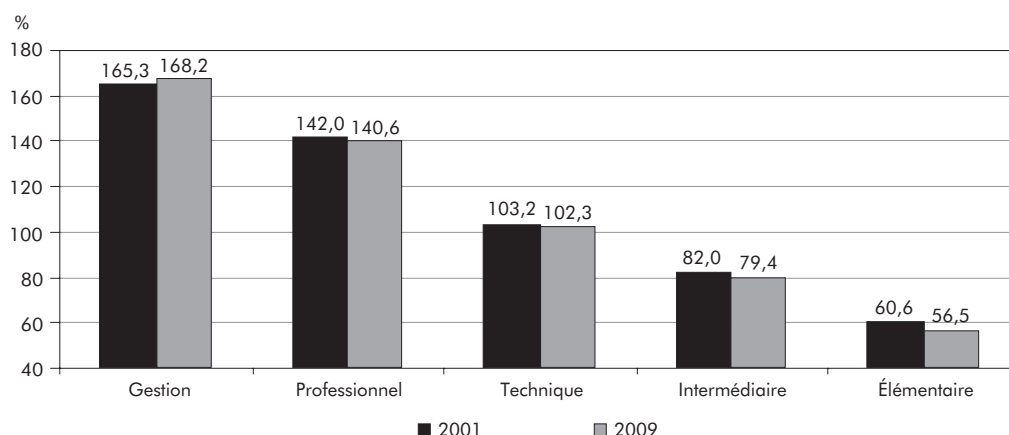
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.51 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



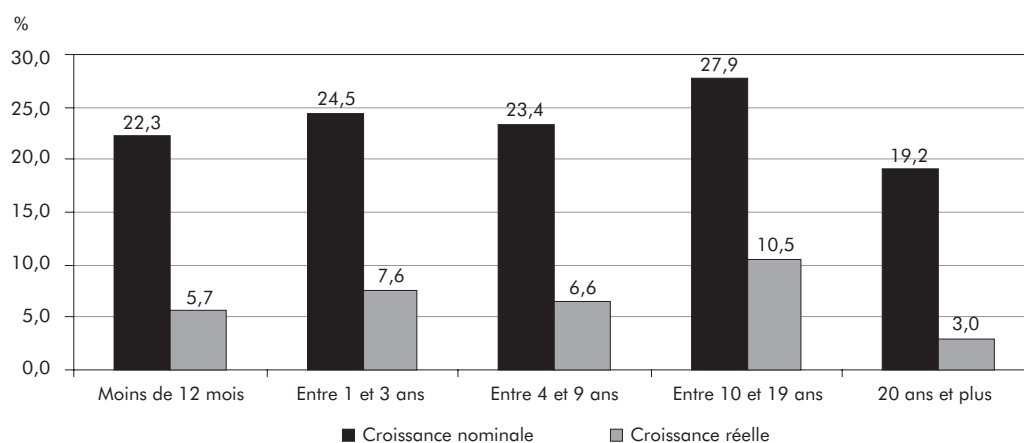
2.52 Rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	711,00	3,5	497,04	2,6	625,05	4,1	764,42	3,4	867,82	4,5	932,45	2,6
2009	737,65	3,7	528,70	6,4	641,42	2,6	781,98	2,3	905,47	4,3	947,87	1,7
Variation 2001-2009		23,7		22,3		24,5		23,4		27,9		19,2

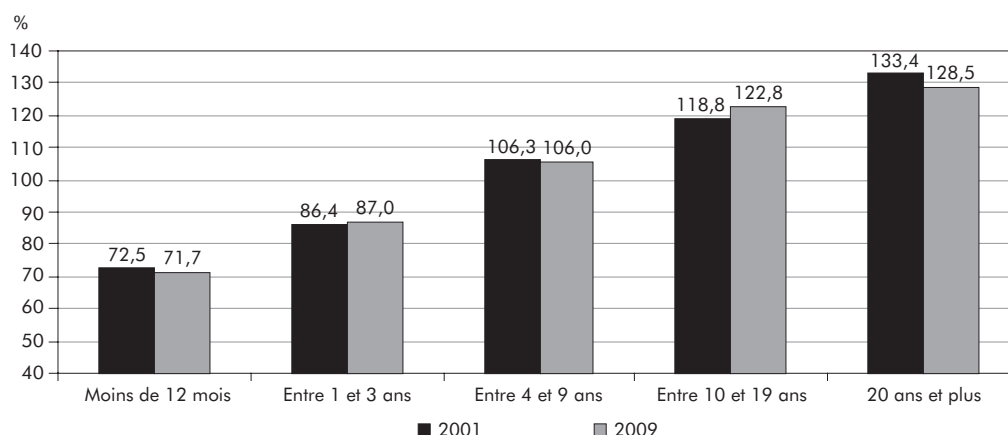
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.52 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 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, 2001 à 2009



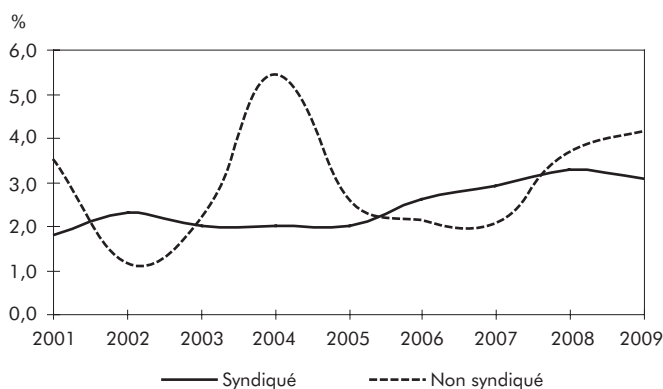
2.53 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Syndiqué		Non syndiqué		Écart Syndiqué-Non syndiqué
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	711,00	3,5	805,48	3,3	649,48	3,7	156,00
2009	737,65	3,7	830,62	3,1	676,15	4,1	154,47
Variation 2001-2009		23,7		22,2		25,4	

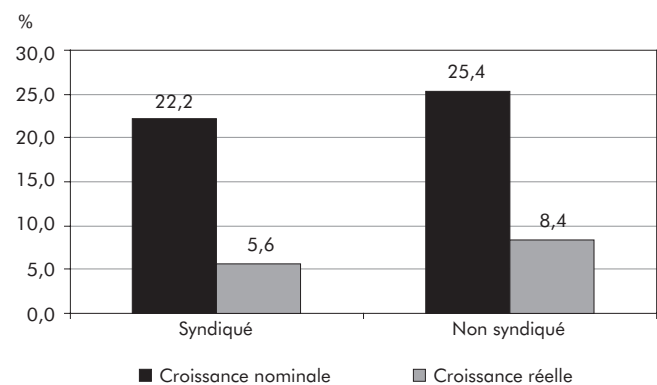
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

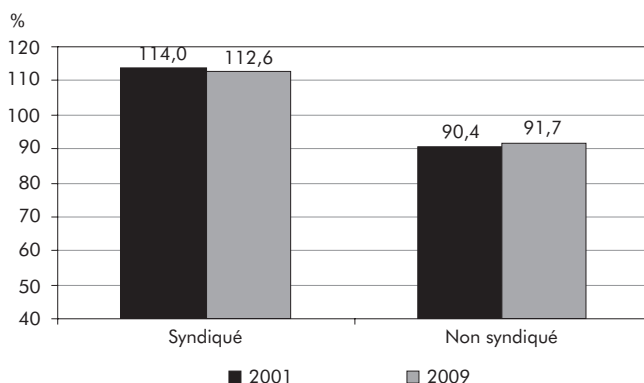
2.53 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale



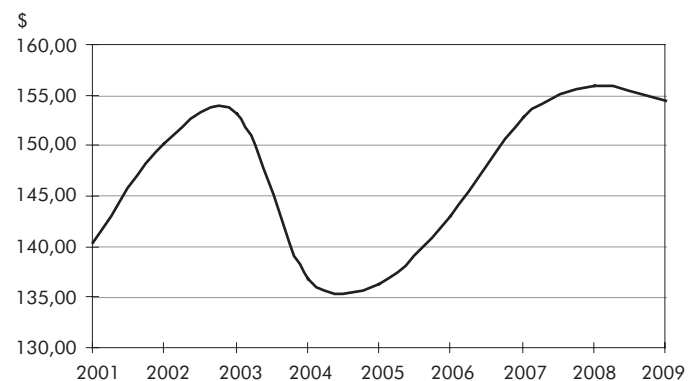
2.53 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon la couverture syndicale



2.53 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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



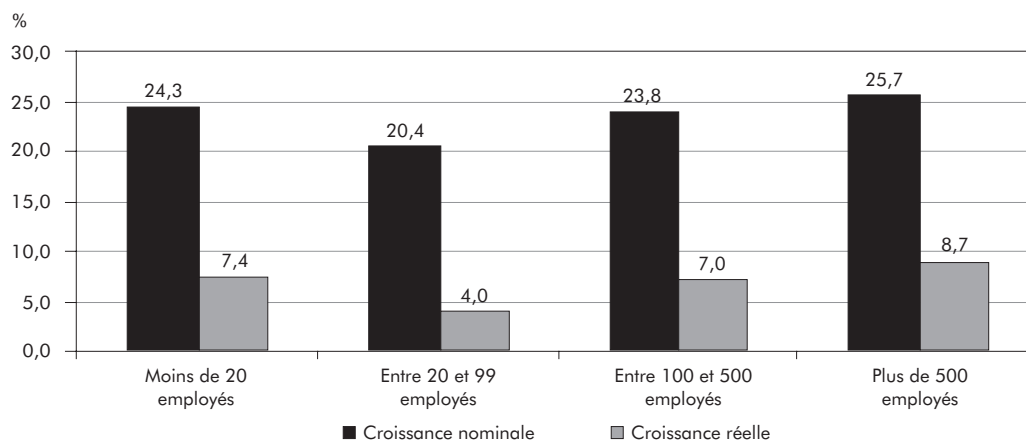
2.54 Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	711,00	3,5	547,96	4,7	684,77	3,8	824,08	2,5	943,89	2,9
2009	737,65	3,7	576,41	5,2	696,60	1,7	849,65	3,1	982,86	4,1
Variation 2001-2009		23,7		24,3		20,4		23,8		25,7

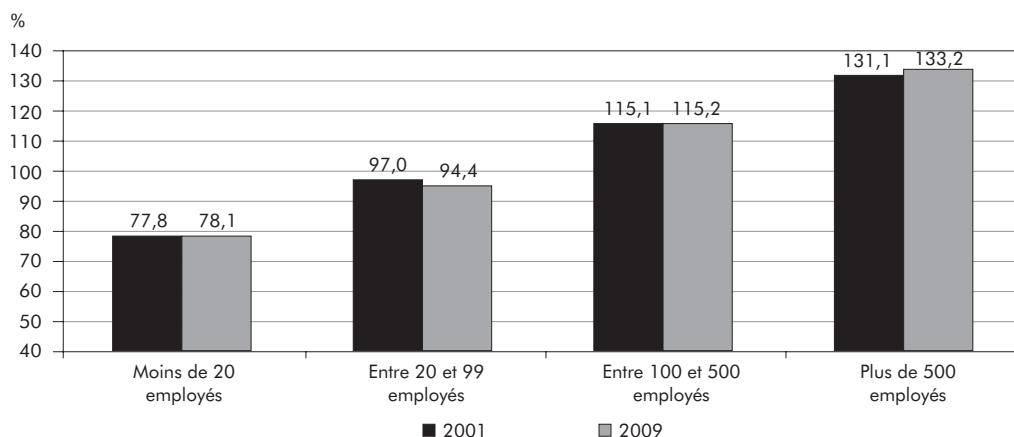
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.54 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 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, 2001 et 2009



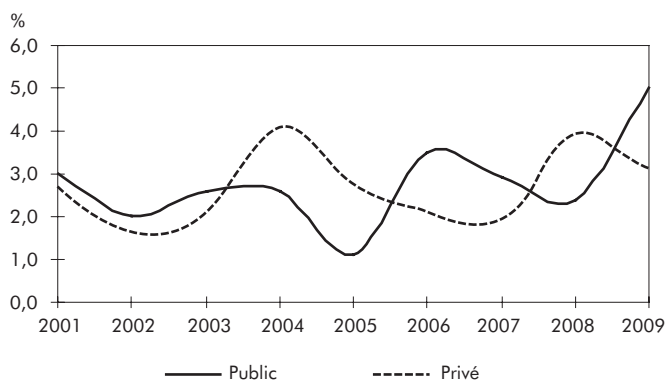
2.55 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Public		Privé		Écart Public-Privé
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
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
2008	711,00	3,5	857,58	2,4	664,26	3,9	193,32
2009	737,65	3,7	900,19	5,0	685,10	3,1	215,09
Variation 2001-2009		23,7		24,2		23,4	

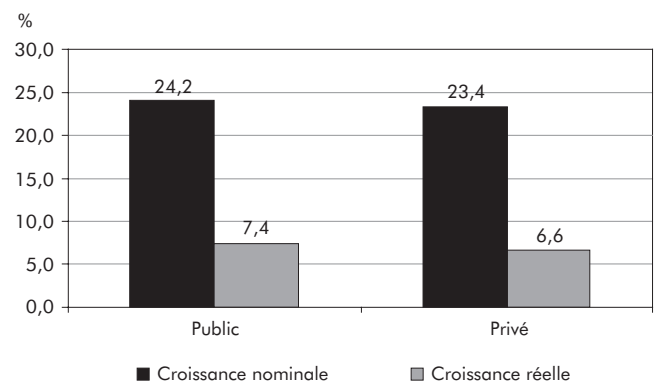
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

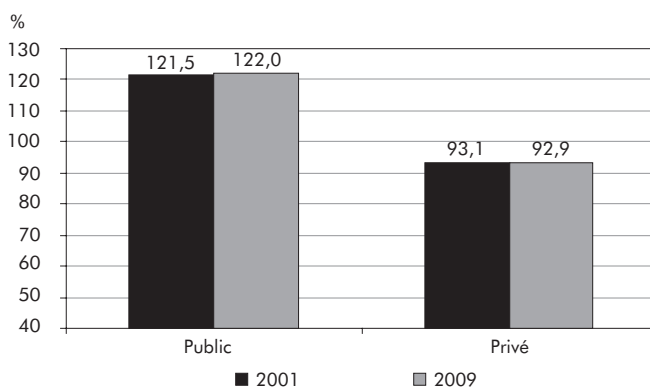
2.55 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance



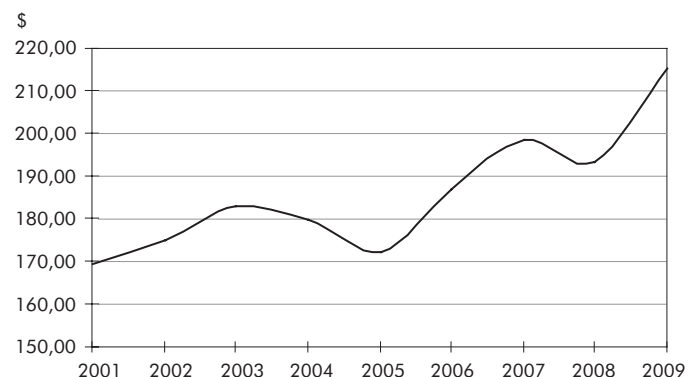
2.55 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le secteur d'appartenance



2.55 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009



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

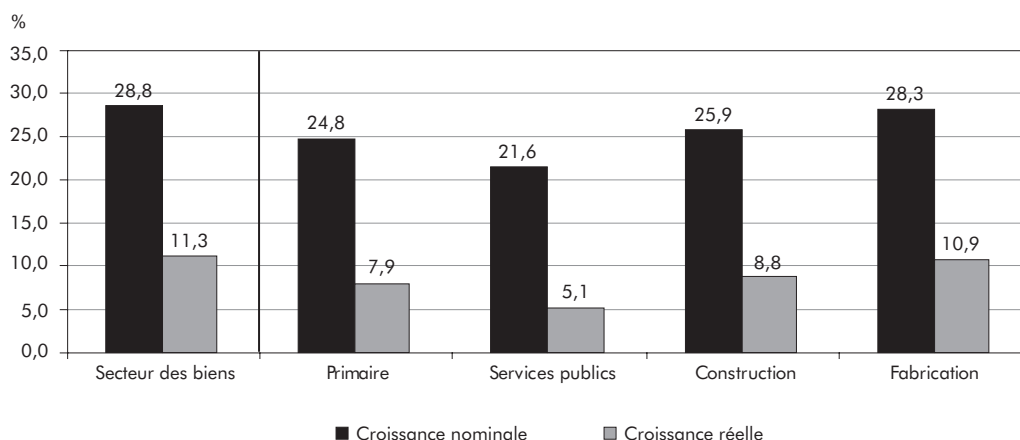
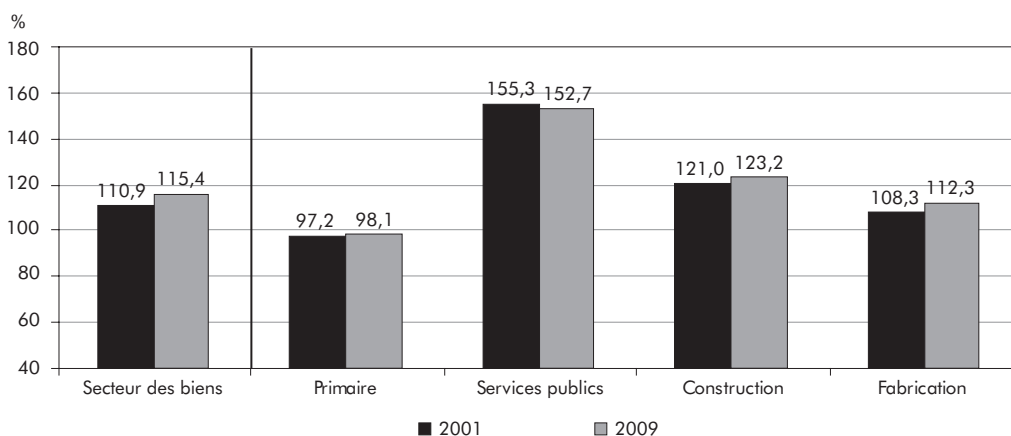


2.56 Rémunération hebdomadaire selon le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Secteur des biens		Primaire		Services publics		Construction		Fabrication	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	711,00	3,5	809,55	3,0	721,10	4,2	1 056,69	-2,0	869,81	2,7	784,94	2,9
2009	737,65	3,7	851,50	5,2	723,32	0,3	1 126,23	6,6	908,69	4,5	828,08	5,5
Variation 2001-2009		23,7		28,8		24,8		21,6		25,9		28,3

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 2001 à 2009 selon le secteur des biens et ses industries**2.56 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur des biens et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 et 2009**

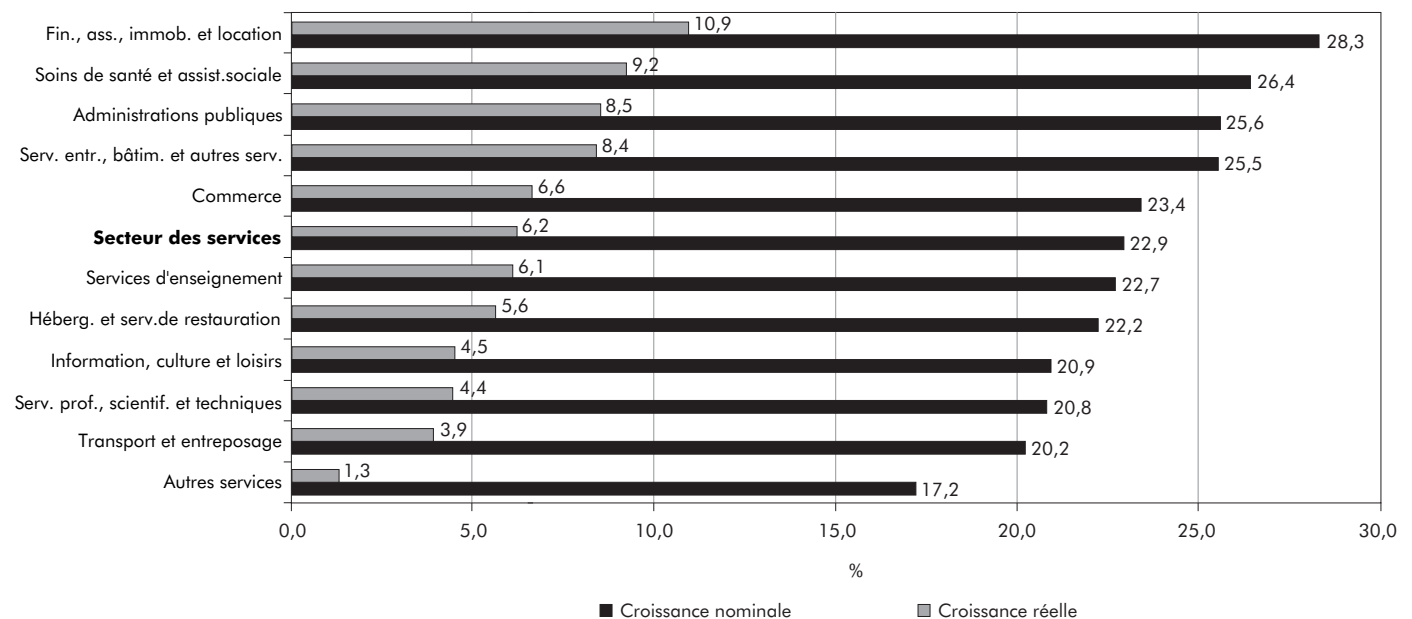
2.57 Rémunération hebdomadaire selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Secteur 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
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
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
2008	711,00	3,5	681,45	3,6	528,89	4,3	770,25	1,7	811,96	4,4	933,89	5,6	533,98	1,0
2009	737,65	3,7	704,34	3,4	546,44	3,3	806,04	4,6	811,63	0,0	928,73	-0,6	555,06	3,9
Variation 2001-2009		23,7		22,9		23,4		20,2		28,3		20,8		25,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

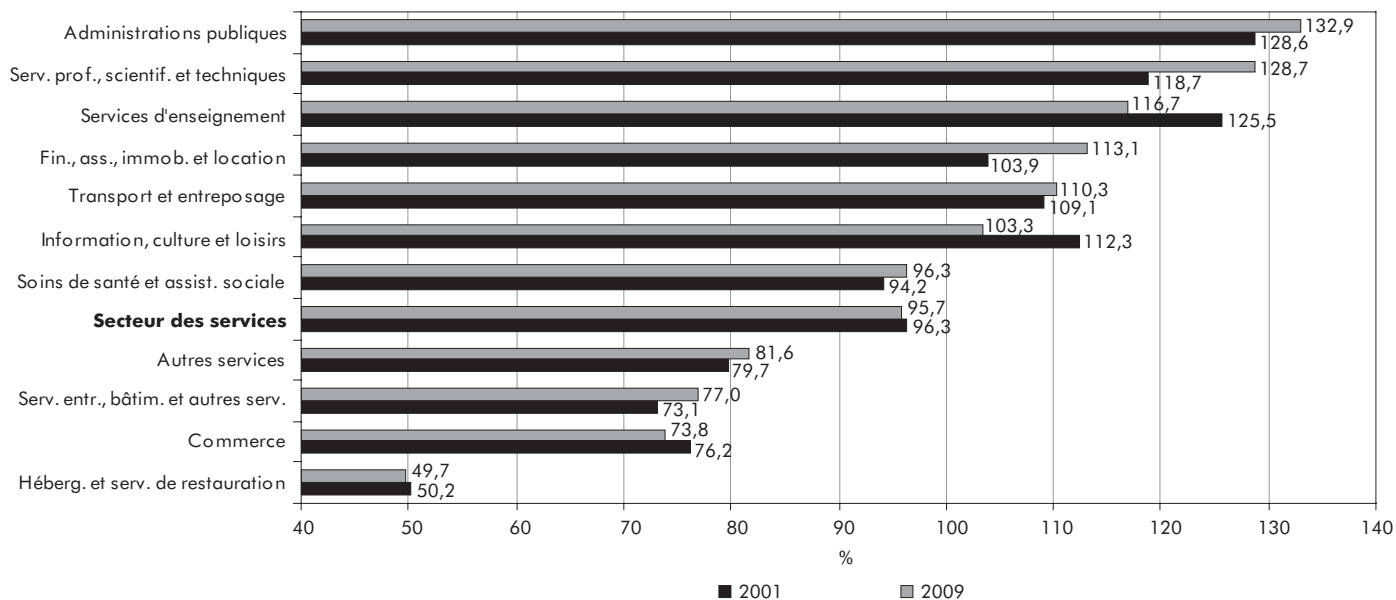
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.57 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 2001 à 2009 selon le secteur des services et ses industries



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	
\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
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
852,33	6,2	665,91	0,6	696,73	-1,9	352,74	3,3	596,94	6,4	948,92	3,9	2008
876,35	2,8	709,48	6,5	742,97	6,6	360,84	2,3	587,08	-1,7	987,68	4,1	2009
22,7		26,4		20,9		22,2		17,2		25,6		Variation 2001-2009

2.57 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur des services et ses industries par rapport à la moyenne d'ensemble, 2001 à 2009

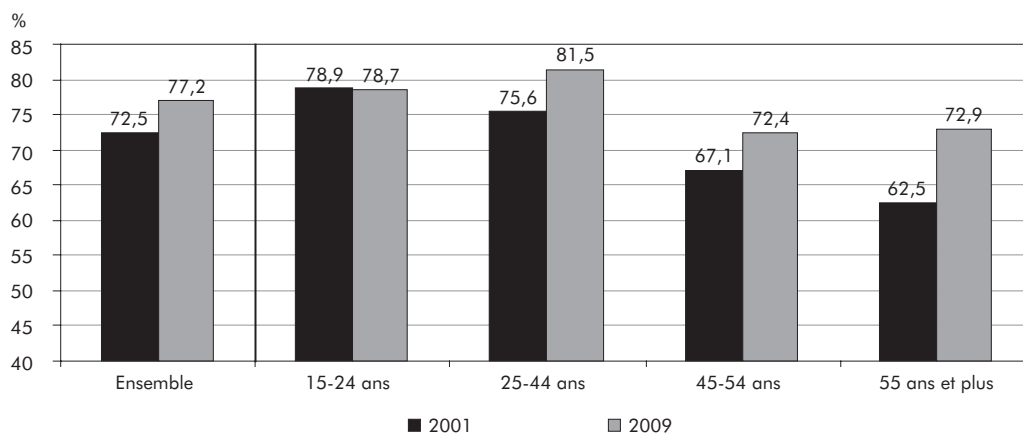


2.58 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	617,66	291,52	692,00	708,21	603,97	802,86	375,46	850,94	954,94	891,44
2009	643,08	300,73	717,66	730,39	638,91	832,58	382,26	880,13	1008,19	877,01
Variation 2001-2009 (%)	29,3	13,6	31,0	29,7	36,6	21,3	13,9	21,5	20,2	17,2

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, 2001 et 2009

2.59 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	617,66	357,60	525,18	578,17	893,00	802,86	587,79	717,54	781,96	1112,86
2009	643,08	376,07	555,92	602,31	905,95	832,58	611,77	732,55	809,34	1126,44
Variation 2001-2009 (%)	29,3	15,4	26,1	29,3	23,4	21,3	15,9	16,2	22,5	16,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

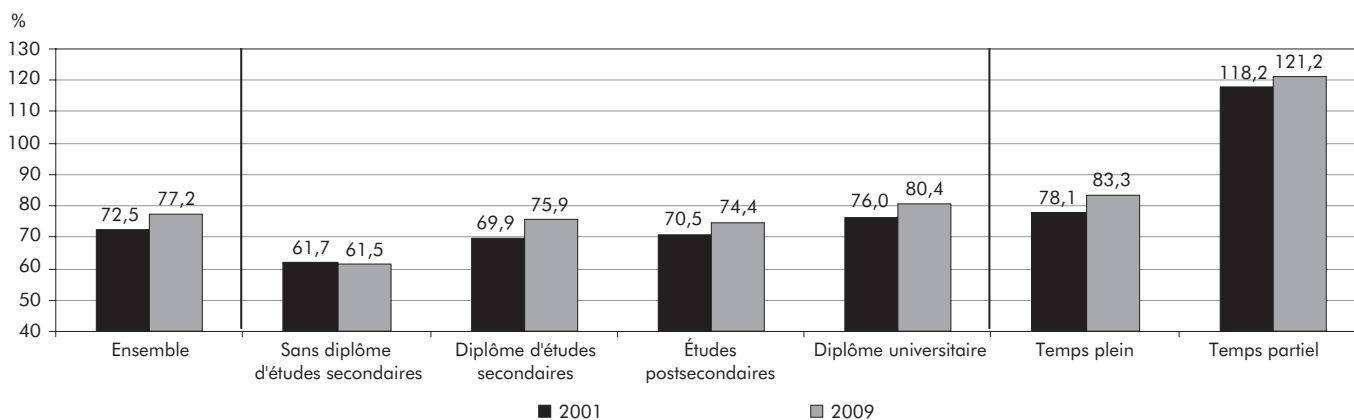
2.60 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	617,66	729,85	288,11	802,86	875,85	247,52
2009	643,08	755,72	306,13	832,58	906,93	252,54
Variation 2001-2009 (%)	29,3	30,6	19,7	21,3	22,4	16,7

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, 2001 et 2009



2.61 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	617,66	645,42	448,42	802,86	839,10	560,67
2009	643,08	667,22	490,90	832,58	860,74	627,83
Variation 2001-2009 (%)	29,3	27,5	35,5	21,3	19,8	31,4

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

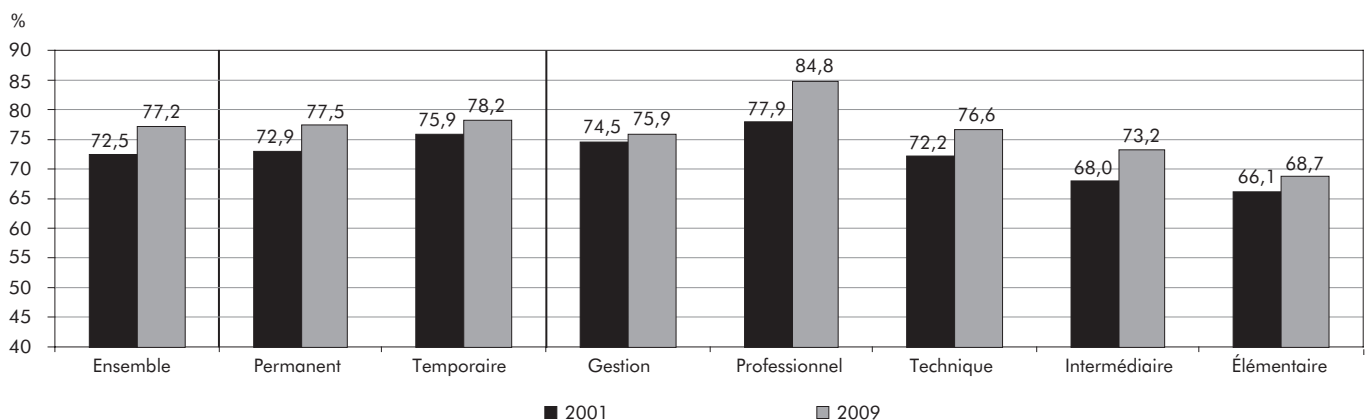
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.62 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire
	\$											
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
2008	617,66	1039,02	931,90	618,74	483,34	329,63	802,86	1320,83	1118,32	817,04	673,16	476,72
2009	643,08	1045,57	963,52	646,28	500,69	337,80	832,58	1377,72	1136,89	843,55	683,96	491,68
Variation 2001-2009 (%)	29,3	28,8	28,0	27,7	26,6	19,2	21,3	26,4	17,7	20,4	17,7	14,7

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, 2001 et 2009

2.63 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	617,66	409,50	528,10	676,10	769,59	816,32	802,86	573,64	720,17	865,84	969,56	1032,70
2009	643,08	444,05	548,46	693,09	794,87	848,33	832,58	609,79	736,32	878,67	1019,68	1035,53
Variation 2001-2009 (%)	29,3	26,0	26,6	31,8	30,7	26,7	21,3	20,8	24,2	19,6	25,4	18,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

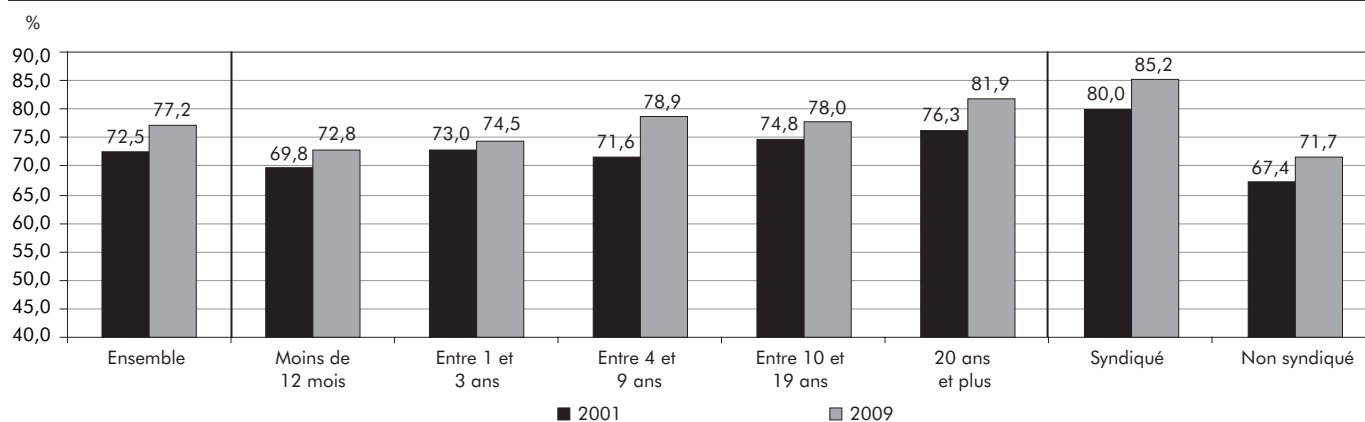
2.64 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
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
2008	617,66	738,56	542,04	802,86	868,27	758,59
2009	643,08	763,36	565,87	832,58	895,75	789,53
Variation 2001-2009 (%)	29,3	27,5	30,9	21,3	19,8	23,1

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, 2001 et 2009



2.65 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	617,66	459,74	593,66	731,96	855,64	802,86	645,85	770,73	899,28	1038,84
2009	643,08	482,66	605,31	753,43	892,18	832,58	678,26	784,32	938,30	1079,13
Variation 2001-2009 (%)	29,3	26,6	24,0	28,4	32,9	21,3	21,7	20,1	23,0	22,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

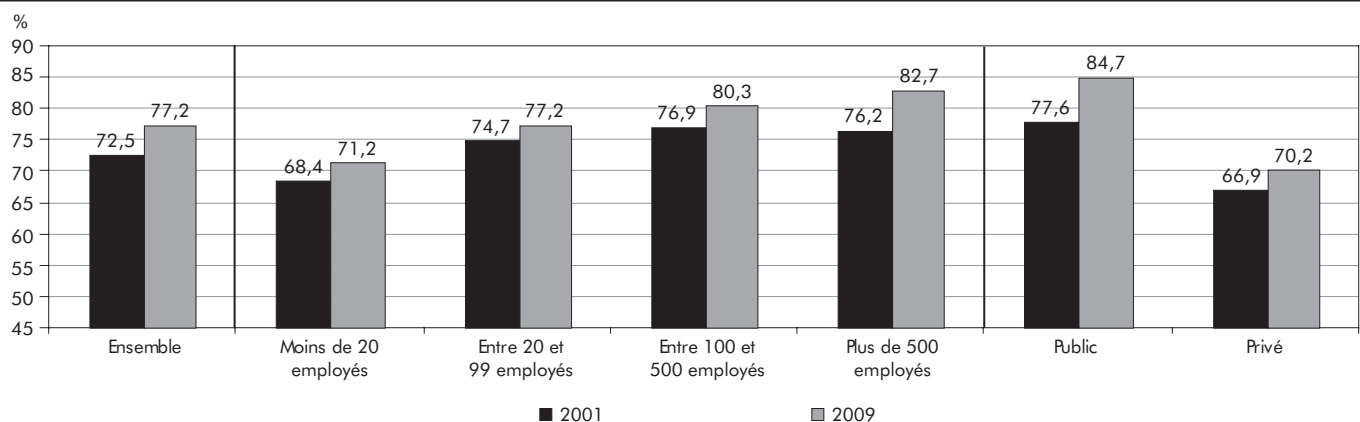
2.66 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 2001-2009

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé
	\$					
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
2008	617,66	798,29	539,91	802,86	953,30	769,06
2009	643,08	841,42	558,29	832,58	993,73	795,05
Variation 2001-2009 (%)	29,3	30,2	28,2	21,3	19,4	22,2

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, 2001 et 2009



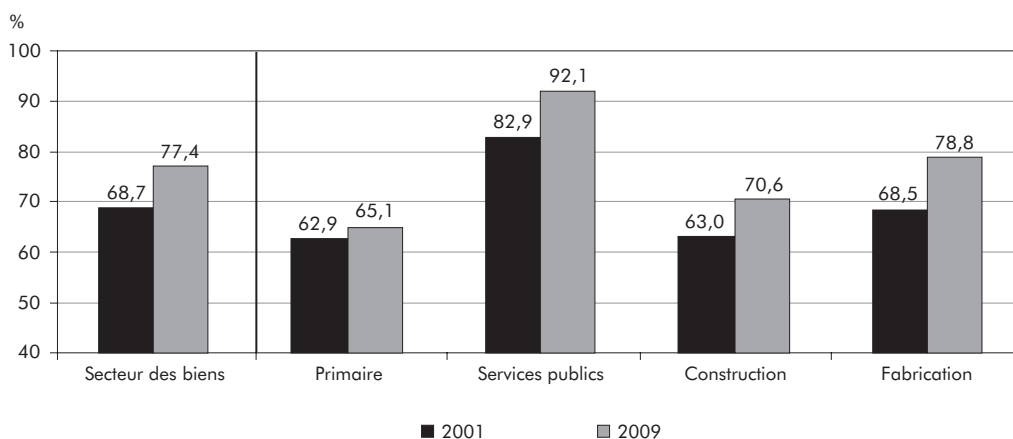
2.67 Rémunération hebdomadaire selon le sexe pour le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	\$					
Femmes						
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
2008	617,66	635,74	511,34	883,27	596,04	640,80
2009	643,08	699,26	514,75	1060,44	665,11	695,62
Variation 2001-2009 (%)	29,3	41,1	29,5	30,6	39,3	43,0
Hommes						
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
2008	802,86	866,82	784,86	1102,83	911,27	843,14
2009	832,58	903,14	790,90	1151,16	941,62	883,08
Variation 2001-2009 (%)	21,3	25,3	25,1	17,5	24,4	24,3

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 le secteur des biens et ses industries, 2001 et 2009



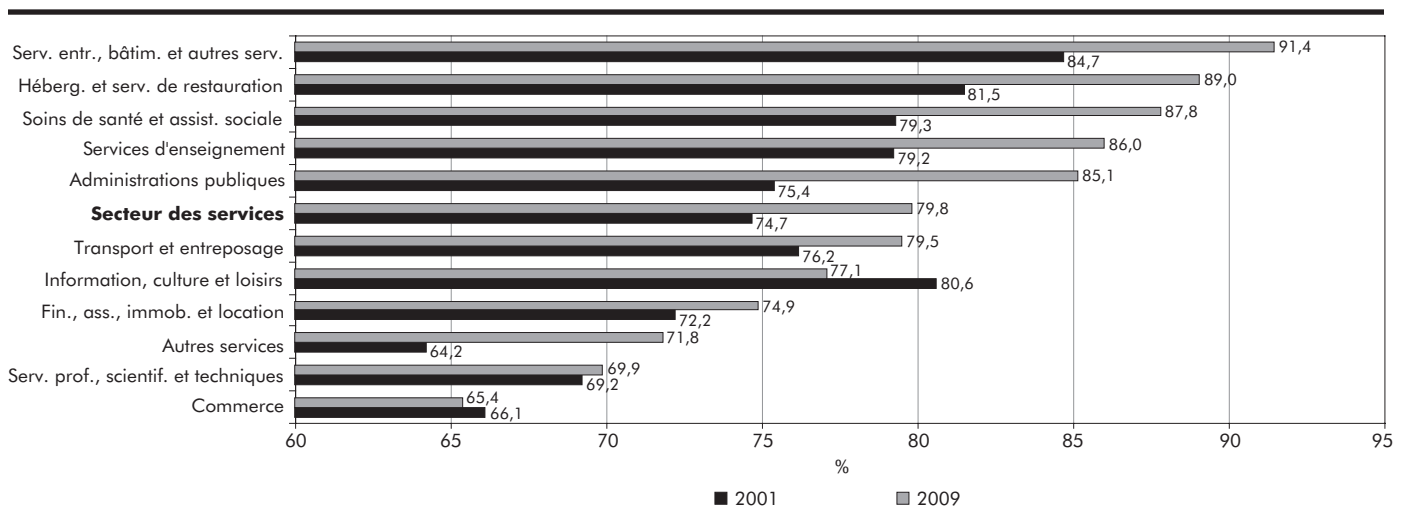
2.68 Rémunération hebdomadaire selon le secteur des services et ses industries, femmes, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
\$							
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
2008	617,66	615,31	433,39	656,55	724,45	768,98	477,82
2009	643,08	635,82	433,03	679,20	725,82	752,39	524,23
Variation 2001-2009 (%)	29,3	27,8	23,3	24,8	30,2	21,7	31,3
		Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
\$							
2001		651,96	532,62	544,34	271,62	393,61	671,04
2002		682,55	551,96	500,10	268,33	402,75	711,81
2003		686,31	562,79	556,86	280,06	396,08	744,47
2004		728,33	581,67	593,78	275,82	440,58	752,99
2005		712,69	604,85	598,15	298,93	453,85	765,26
2006		756,15	603,52	594,66	316,93	500,97	801,78
2007		746,78	642,29	618,64	309,47	471,89	844,15
2008		804,26	656,89	608,35	322,00	495,51	879,43
2009		832,40	692,31	648,29	343,77	500,48	910,30
Variation 2001-2009 (%)		27,7	30,0	19,1	26,6	27,2	35,7

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 le secteur des services et ses industries, 2001 et 2009



2.68 Rémunération hebdomadaire selon le secteur des services et ses industries, hommes, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
	\$						
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
2008	802,86	769,28	630,17	807,74	959,56	1075,53	573,05
2009	832,58	796,44	662,05	853,95	968,84	1076,48	573,34
Variation 2001-2009 (%)	21,3	19,6	24,7	19,5	25,4	20,4	21,7
		Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
	\$						
2001		823,13	671,90	675,75	333,22	612,88	890,00
2002		847,31	721,63	676,74	336,14	578,76	871,59
2003		839,04	674,88	731,54	353,19	587,19	923,27
2004		856,84	707,61	718,99	373,86	596,76	919,33
2005		828,13	731,23	773,90	369,93	629,75	972,62
2006		905,51	746,35	744,34	367,50	650,10	973,63
2007		899,71	747,03	798,08	388,27	661,30	987,51
2008		946,46	706,66	775,25	397,84	718,59	1032,28
2009		968,41	788,50	841,02	386,35	697,52	1069,24
Variation 2001-2009 (%)		17,6	17,4	24,5	15,9	13,8	20,1

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

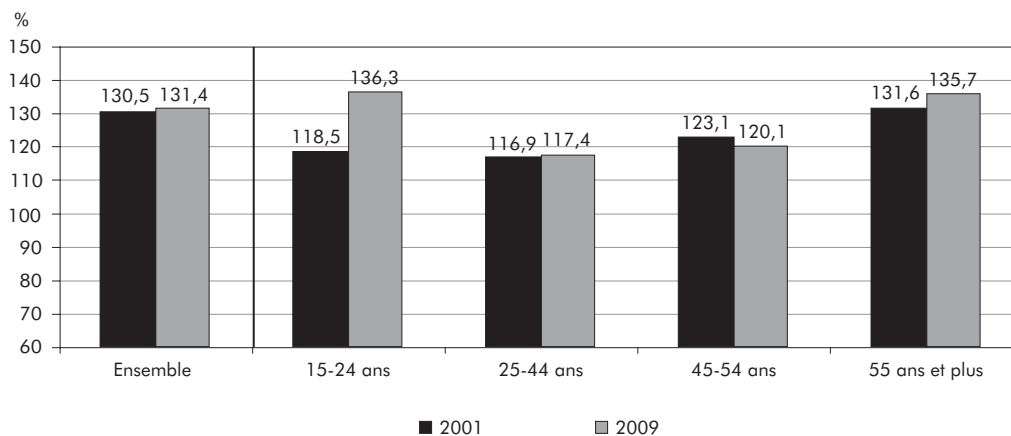
2.69 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	857,58	406,21	859,92	945,26	895,92	664,26	324,56	745,91	779,66	686,05
2009	900,19	448,02	898,76	981,75	938,21	685,10	328,78	765,73	817,22	691,30
Variation 2001-2009 (%)	24,2	27,6	24,9	22,4	22,6	23,4	11,0	24,4	25,4	18,9

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, 2001 et 2009



2.70 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	857,58	535,37	719,26	773,48	1032,07	664,26	491,63	600,84	652,90	961,36
2009	900,19	631,33	765,81	809,51	1062,91	685,10	505,89	620,16	673,33	964,60
Variation 2001-2009 (%)	24,2	22,5	26,8	23,1	20,9	23,4	14,6	18,7	25,0	17,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

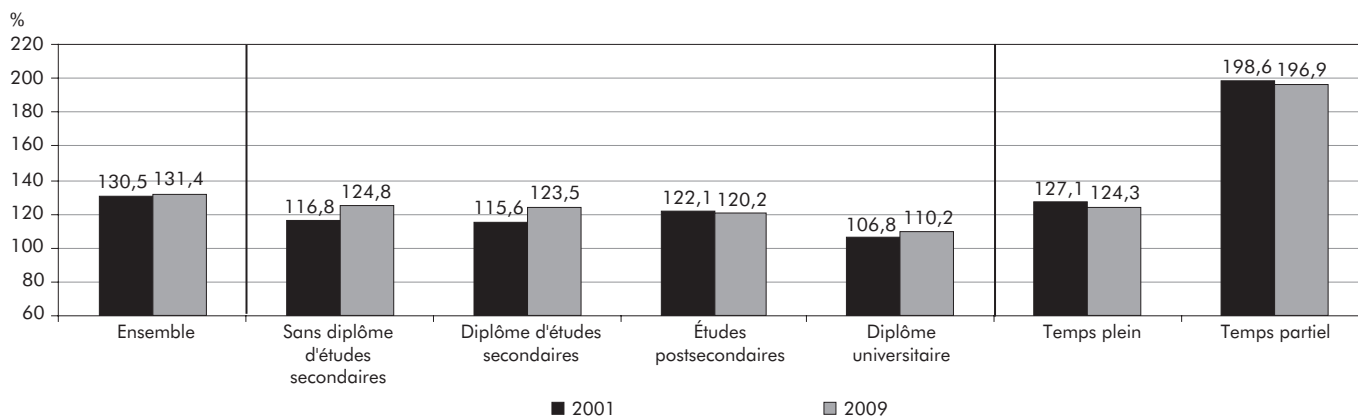
2.71 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Public			Privé		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	857,58	952,30	422,65	664,26	763,68	230,12
2009	900,19	981,24	472,18	685,10	789,30	239,86
Variation 2001-2009 (%)	24,2	22,5	22,2	23,4	25,3	23,2

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, 2001 et 2009



2.72 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Public			Privé		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	857,58	914,45	607,93	664,26	693,25	450,71
2009	900,19	956,84	648,08	685,10	707,61	505,36
Variation 2001-2009 (%)	24,2	22,9	28,8	23,4	21,5	34,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

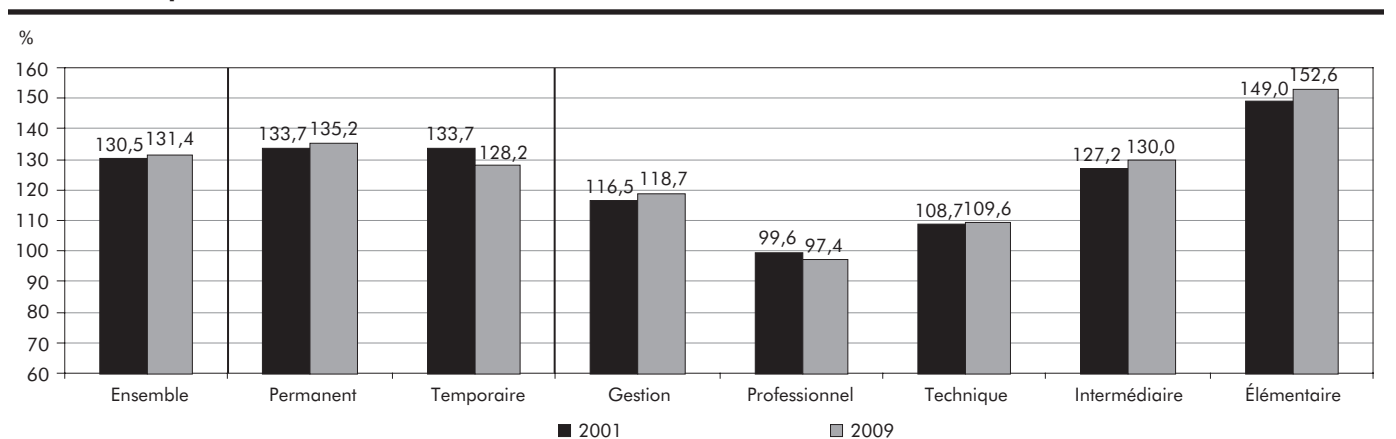
2.73 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Public						Privé					
	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire
	\$											
2001	724,69	1110,23	844,97	657,34	592,66	510,69	555,31	952,74	848,41	604,76	465,79	342,66
2002	739,18	1160,43	864,83	683,18	598,75	488,24	564,14	993,72	857,71	620,19	471,11	341,47
2003	758,36	1261,99	881,48	688,53	594,39	528,58	575,17	1045,50	888,64	632,63	476,39	356,66
2004	778,36	1236,30	910,06	718,09	622,45	532,02	598,55	1097,81	927,81	647,63	497,43	362,62
2005	786,78	1291,07	890,71	724,65	617,40	574,29	614,54	1104,22	953,66	656,46	504,89	377,28
2006	814,03	1350,27	936,47	729,86	655,45	560,93	627,15	1080,09	990,18	679,75	514,68	379,35
2007	837,70	1354,23	959,02	764,70	673,06	550,10	639,18	1129,10	1005,92	695,22	521,41	376,49
2008	857,58	1399,53	988,10	772,69	701,37	582,14	664,26	1163,29	1034,17	717,17	543,33	387,34
2009	900,19	1417,73	1025,07	810,84	721,82	607,38	685,10	1194,88	1052,10	739,53	555,24	398,07
Variation 2001-2009 (%)	24,2	27,7	21,3	23,4	21,8	18,9	23,4	25,4	24,0	22,3	19,2	16,2

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, 2001 et 2009



2.74 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	857,58	563,87	727,48	871,01	967,14	1002,42	664,26	486,21	603,00	728,93	821,74	881,42
2009	900,19	666,48	774,27	914,06	995,50	1014,49	685,10	505,38	613,24	739,72	859,65	901,10
Variation 2001-2009 (%)	24,2	35,3	27,3	25,5	26,4	21,3	23,4	19,4	23,6	21,3	28,9	18,7

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

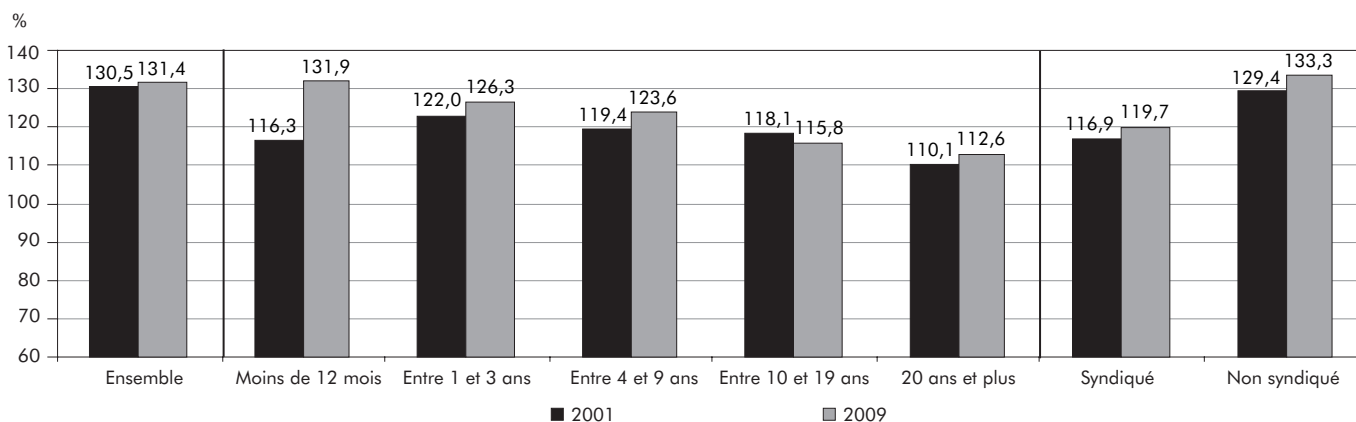
2.75 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 2001-2009

	Public			Privé		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
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
2008	857,58	871,48	798,17	664,26	740,32	637,31
2009	900,19	904,49	880,39	685,10	755,45	660,24
Variation 2001-2009 (%)	24,2	23,2	29,0	23,4	20,2	25,2

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, 2001 et 2009



2.76 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	857,58	692,36	820,16	913,89	909,13	664,26	532,25	648,63	790,57	987,10
2009	900,19	743,89	871,18	951,37	939,08	685,10	557,91	653,57	807,66	1038,01
Variation 2001-2009 (%)	24,2	23,4	22,5	23,2	25,3	23,4	24,8	20,8	24,3	27,5

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, 2001 et 2009



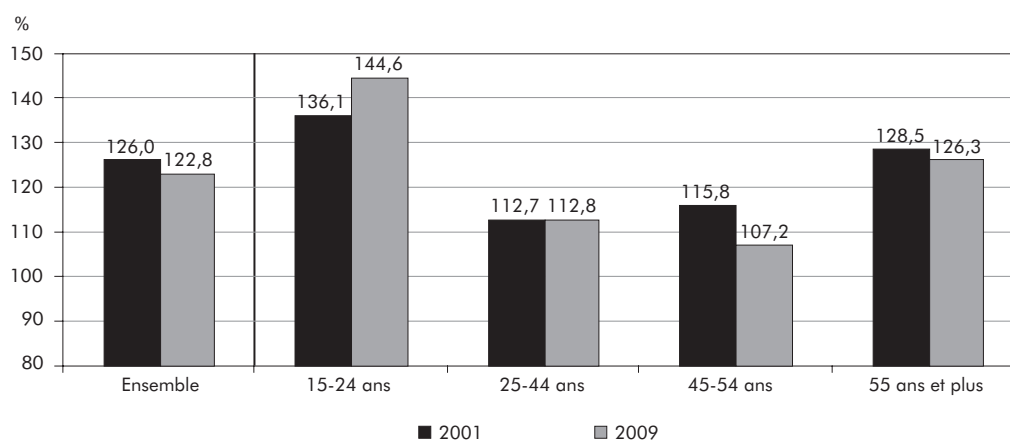
2.77 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	805,48	452,29	821,69	882,71	836,92	649,48	297,12	741,52	782,24	679,37
2009	830,62	445,54	857,38	899,13	861,47	676,15	308,05	759,82	838,43	682,16
Variation 2001-2009 (%)	22,2	17,5	25,0	19,6	19,1	25,4	10,6	24,8	29,1	21,2

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, 2001 et 2009



2.78 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	805,48	643,08	722,80	775,71	996,20	649,48	430,48	559,00	615,61	989,73
2009	830,62	667,25	733,89	802,14	1016,95	676,15	443,69	590,69	636,11	1001,26
Variation 2001-2009 (%)	22,2	17,4	16,3	23,2	18,4	25,4	15,6	25,0	25,8	19,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

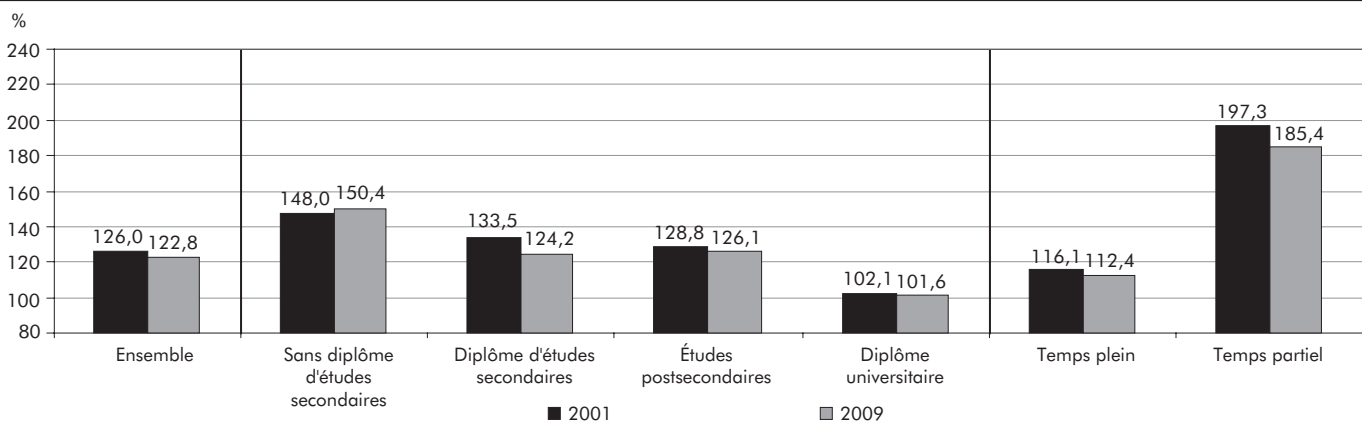
2.79 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	805,48	867,85	403,77	649,48	767,67	223,44
2009	830,62	894,89	427,18	676,15	795,97	230,35
Variation 2001-2009 (%)	22,2	22,8	16,3	25,4	26,7	23,7

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, 2001 et 2009



2.80 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	805,48	825,57	666,50	649,48	689,34	407,58
2009	830,62	846,63	722,80	676,15	710,52	443,40
Variation 2001-2009 (%)	22,2	21,0	31,6	25,4	23,3	29,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

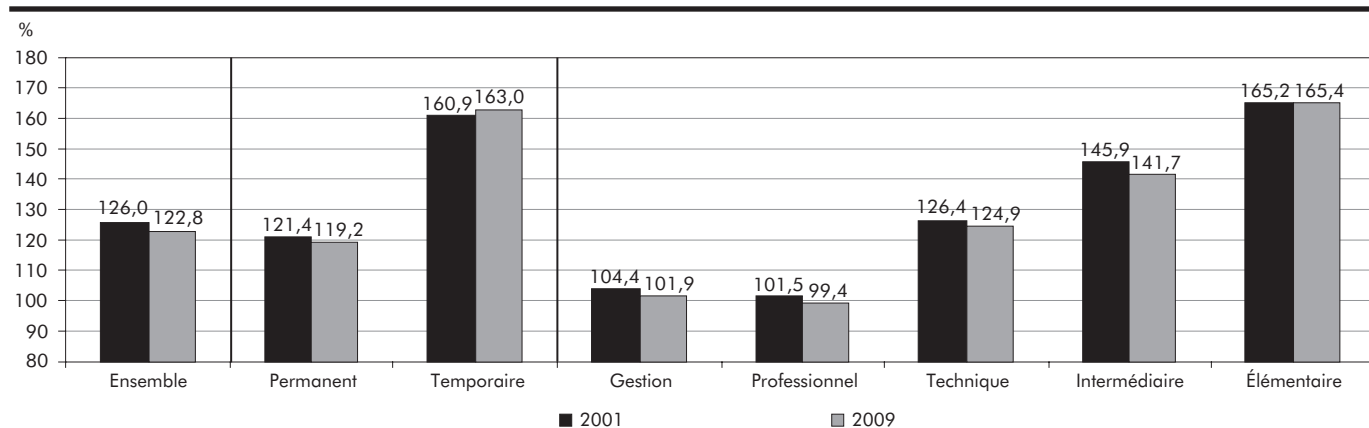
2.81 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire
	\$											
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
2008	805,48	1278,04	1014,23	824,87	701,66	552,66	649,48	1195,99	1002,40	662,98	491,55	331,59
2009	830,62	1260,11	1034,27	856,22	714,34	561,67	676,15	1236,81	1040,38	685,30	504,15	339,56
Variation 2001-2009 (%)	22,2	23,3	21,4	21,5	19,0	16,9	25,4	26,3	23,9	22,9	22,5	16,8

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, 2001 et 2009



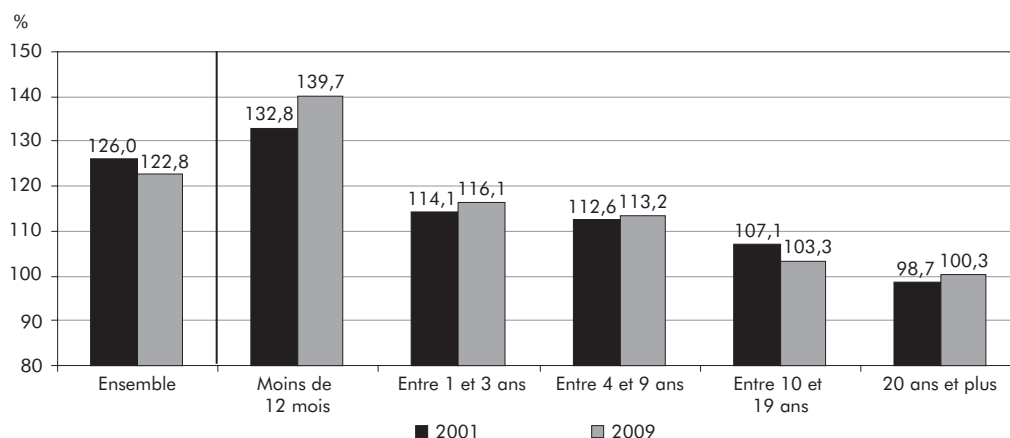
2.82 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	805,48	636,73	686,16	801,39	902,46	940,16	649,48	451,76	596,61	737,88	835,62	919,36
2009	830,62	671,01	708,35	840,09	920,20	948,85	676,15	480,39	610,31	741,85	891,18	946,21
Variation 2001-2009 (%)	22,2	25,4	25,8	23,4	26,0	19,8	25,4	19,3	23,7	22,7	30,7	17,9

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, 2001 et 2009



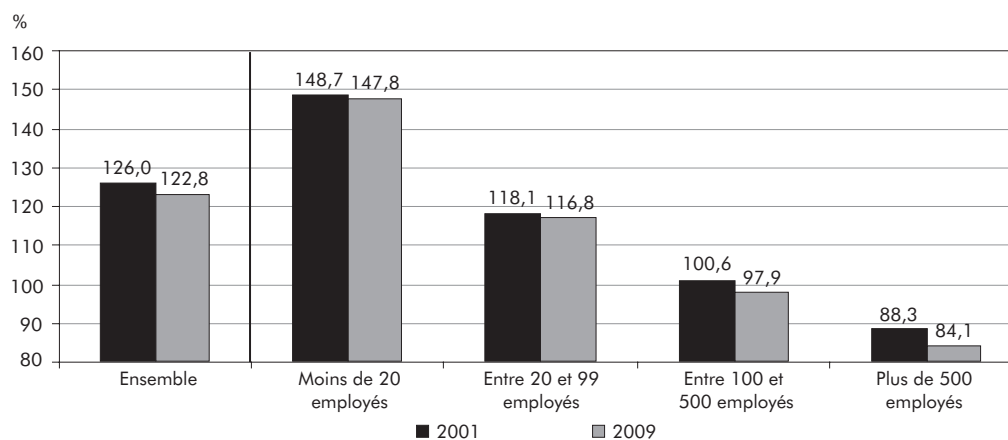
2.83 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	805,48	737,39	748,20	816,72	901,35	649,48	504,83	644,75	832,33	1023,95
2009	830,62	782,85	764,93	841,09	923,90	676,15	529,67	654,85	859,55	1098,26
Variation 2001-2009 (%)	22,2	23,8	19,7	22,2	23,3	25,4	24,6	21,0	25,7	29,4

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, 2001 et 2009

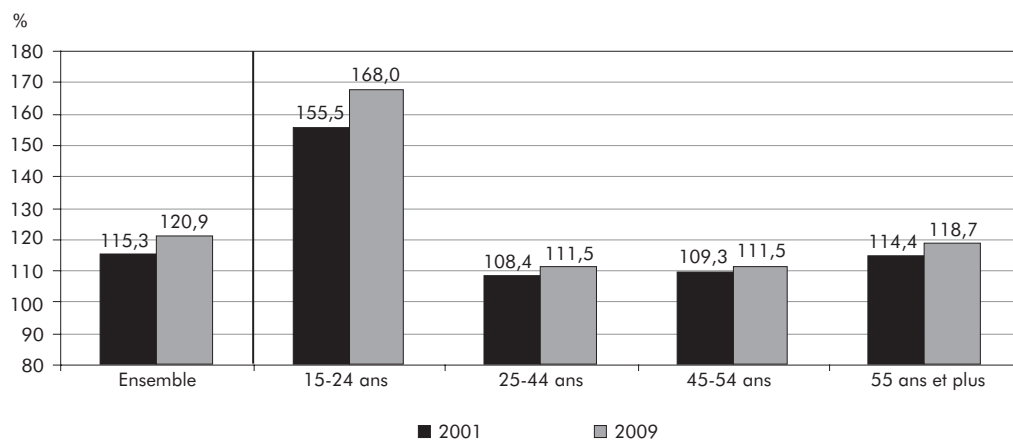


2.84 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	809,55	520,62	828,81	886,37	835,55	681,45	297,92	755,26	810,88	721,54
2009	851,50	521,09	867,19	939,50	865,70	704,34	310,18	777,80	842,32	729,05
Variation 2001-2009 (%)	28,8	23,9	27,9	25,0	24,5	22,9	14,7	24,4	22,5	20,0

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, 2001 et 2009

2.85 Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le niveau d'études, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	809,55	655,44	756,63	828,54	1072,37	681,45	415,57	574,39	633,46	981,44
2009	851,50	683,82	772,28	862,40	1145,03	704,34	436,23	601,03	655,06	987,06
Variation 2001-2009 (%)	28,8	25,9	24,9	26,5	19,1	22,9	12,6	20,1	24,3	18,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

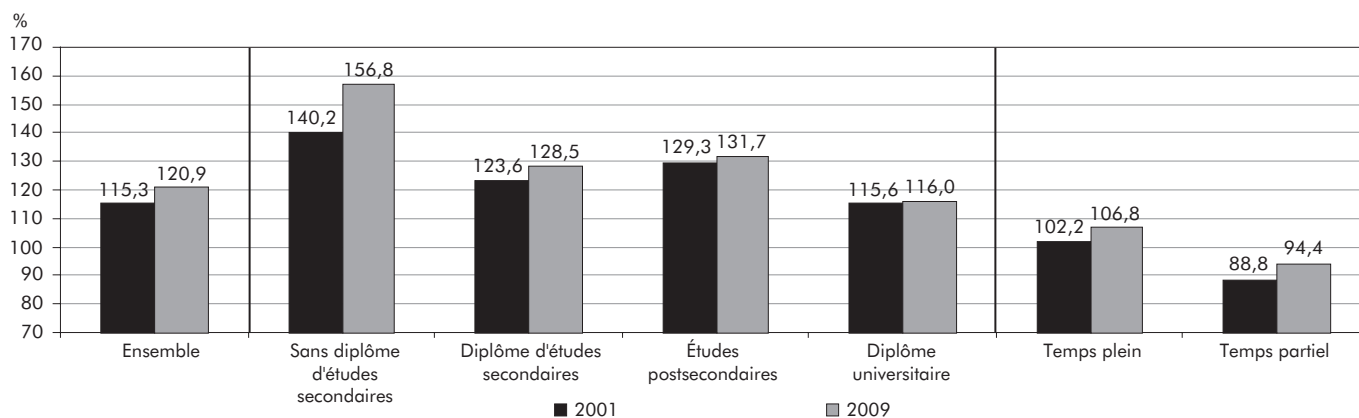
2.86 Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Biens			Services		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
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
2008	809,55	834,87	268,35	681,45	800,24	275,63
2009	851,50	878,58	274,08	704,34	822,74	290,36
Variation 2001-2009 (%)	28,8	29,0	25,8	22,9	23,4	18,4

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, 2001 et 2009



2.87 Rémunération hebdomadaire selon le secteur et le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

	Biens			Services		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
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
2008	809,55	825,84	681,41	681,45	718,13	460,29
2009	851,50	862,73	759,08	704,34	735,11	507,03
Variation 2001-2009 (%)	28,8	28,0	36,5	22,9	20,6	32,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

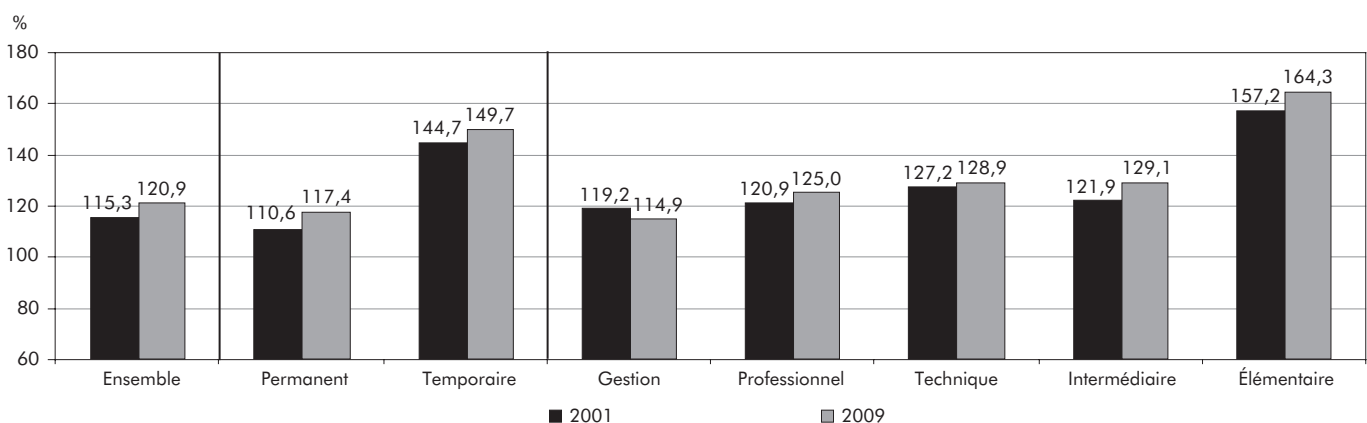
2.88 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Biens						Services					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
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
2008	809,55	1 342,63	1 161,94	863,09	678,54	603,56	681,45	1 175,30	995,11	670,82	531,82	366,65
2009	851,50	1 384,17	1 266,64	898,14	700,31	616,56	704,34	1 204,43	1 013,45	696,60	542,35	375,31
Variation 2001-2009 (%)	28,8	22,3	26,0	24,2	26,2	21,7	22,9	26,9	21,9	22,6	19,1	16,4

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, 2001 et 2009



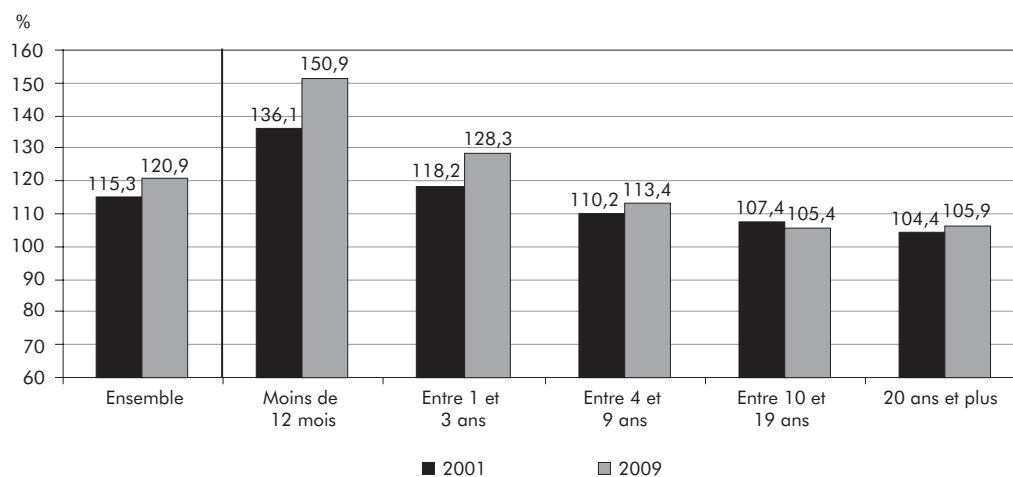
2.89 Rémunération hebdomadaire selon le secteur et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$											
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
2008	809,55	676,18	735,83	817,28	911,19	967,76	681,45	448,94	594,18	748,67	853,29	919,86
2009	851,50	722,69	777,70	860,51	941,63	987,84	704,34	478,83	606,03	758,94	893,57	933,04
Variation 2001-2009 (%)	28,8	33,5	33,6	26,8	26,2	20,5	22,9	20,4	23,1	23,2	28,6	18,8

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, 2001 et 2009

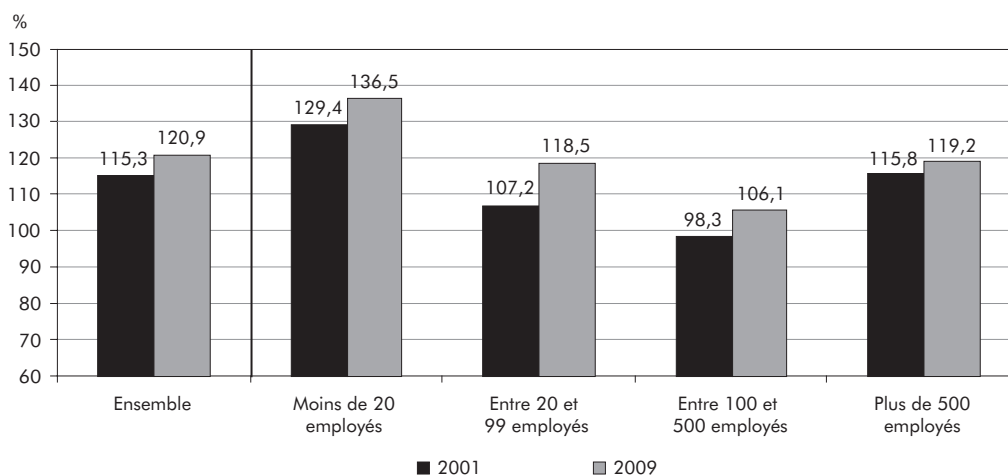


2.90 Rémunération hebdomadaire selon le secteur et la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	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
	\$									
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
2008	809,55	690,12	784,75	837,74	1 038,31	681,45	514,18	654,31	818,03	919,79
2009	851,50	734,92	792,73	885,68	1 126,81	704,34	538,54	669,08	834,74	944,97
Variation 2001-2009 (%)	28,8	29,2	30,1	30,5	29,9	22,9	22,5	17,8	20,9	26,2

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, 2001 et 2009

2.3 Rémunération annuelle⁴ (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 plein toute l'année⁵. La période étudiée dans cette section va de 2001 à 2008. Il s'agit de données en dollars constants, les croissances sont donc réelles, et non nominales.

En 2008, pour l'ensemble des travailleurs, le revenu d'emploi annuel augmente très légèrement (+ 0,3 %); il se fixe à 33 700 \$. L'augmentation en 2008 est uniquement le fait des femmes (+ 1,4 %), puisqu'une stabilité est constatée chez les hommes. La croissance chez celles-ci en 2008 est semblable à celle notée en 2007 (+ 1,1 %), tout comme chez les hommes (- 0,3 %).

Durant la période 2001-2008, la rémunération annuelle pour l'ensemble des travailleurs diminue très légèrement (- 0,3 %; - 100 \$). Toutefois, ce résultat ne reflète pas la situation observée chez les femmes et chez les hommes. En effet, les travailleuses voient leur revenu d'emploi annuel croître de 4,1 % (+ 1 100 \$), tandis que les hommes montrent une régression de 2,0 % à ce chapitre (- 800 \$). Ces évolutions au cours de la période font en sorte que l'écart de 12 300 \$ qui séparait les revenus d'emploi des hommes et des femmes en 2001 est maintenant de l'ordre de 10 400 \$ en 2008. Ainsi, les femmes ont réussi à se rapprocher des hommes en gagnant 1 100 \$ de plus en revenu d'emploi entre 2001 et 2008 et aussi à cause du recul chez les hommes. L'écart noté en 2008 est d'ailleurs le plus faible de la période.

Le revenu d'emploi des personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année diminue en 2008 (- 1,3 %; - 600 \$) et s'établit à 46 600 \$. Les femmes se démarquent à nouveau avec une progression de 1,2 %, alors que les hommes subissent un recul de 2,5 % de leur revenu d'emploi, ce qui se traduit

par un gain de 500 \$ pour les femmes et une perte de 1 300 \$ pour les hommes. La situation des hommes en 2008 tranche avec la croissance de leur rémunération annuelle en 2007 (+ 1,5 % ou + 800 \$). Par contre, au cours de la période 2001-2008, les deux groupes connaissent des diminutions de leur rémunération. Le recul est de 0,5 % (- 200 \$) chez les femmes et de 0,8 % (- 400 \$) chez les hommes durant cette période. Avec un revenu d'emploi annuel de 51 300 \$ en 2008, les hommes bénéficient de 10 700 \$ de plus que leurs homologues féminins qui perçoivent 40 600 \$ en rémunération. Il s'agit de l'écart le plus petit de la période, en baisse de 200 \$ par rapport à ce qui prévalait en 2001. Son maximum a été atteint en 2005 (15 000 \$) pour la période analysée.

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

5. Un travailleur est considéré à temps plein toute l'année s'il occupe un (ou plusieurs) 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.

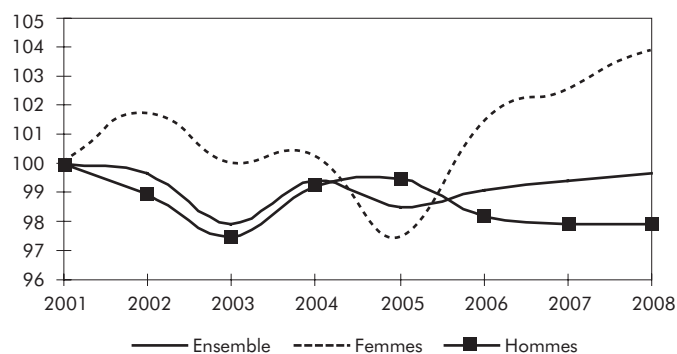
2.91 Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 2001-2008

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Hommes-Femmes
	\$	\$		%	\$		\$	%		
2001	33 800	1 000	3,0	27 100	700	2,7	39 400	1 200	3,1	12 300
2002	33 700	-100	-0,3	27 600	500	1,8	39 000	-400	-1,0	11 400
2003	33 100	-600	-1,8	27 100	-500	-1,8	38 400	-600	-1,5	11 300
2004	33 600	500	1,5	27 200	100	0,4	39 100	700	1,8	11 900
2005	33 300	-300	-0,9	26 400	-800	-2,9	39 200	100	0,3	12 800
2006	33 500	200	0,6	27 500	1 100	4,2	38 700	-500	-1,3	11 200
2007	33 600	100	0,3	27 800	300	1,1	38 600	-100	-0,3	10 800
2008	33 700	100	0,3	28 200	400	1,4	38 600	0	0,0	10 400
Variation										
2001-2008 (%)		-100	-0,3		1 100	4,1		-800	-2,0	

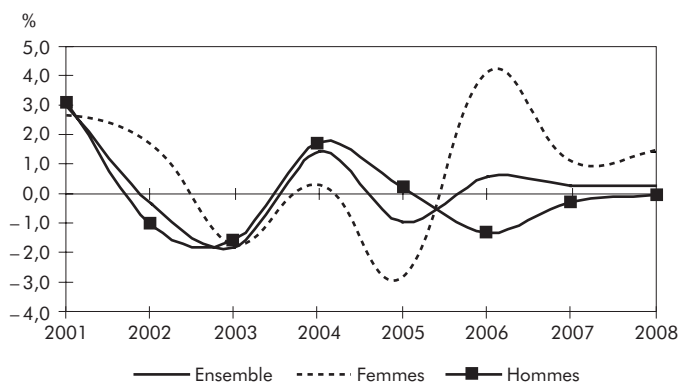
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

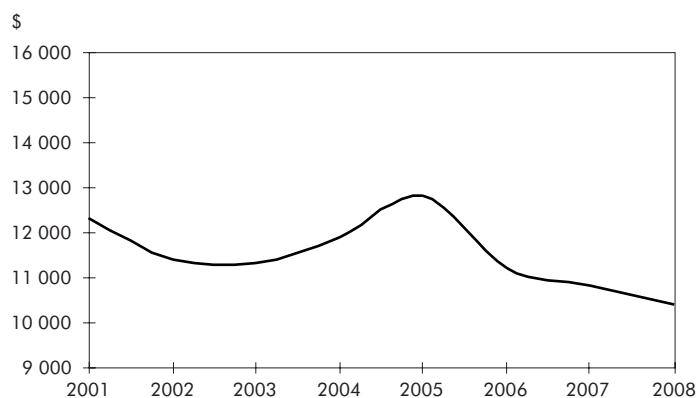
2.91 A Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, ensemble des personnes ayant un revenu



2.91 B Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, 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 2008, ensemble des personnes ayant un revenu



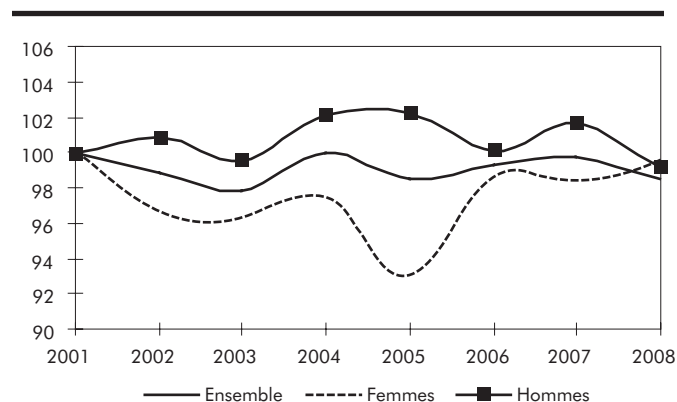
2.92 Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2008, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 2001-2008

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Hommes-Femmes
	\$	\$		%	\$		\$	%		
2001	47 300	1 900	4,2	40 800	1 500	3,8	51 700	2 300	4,7	10 900
2002	46 800	-500	-1,1	39 400	-1 400	-3,4	52 200	500	1,0	12 800
2003	46 300	-500	-1,1	39 300	-100	-0,3	51 500	-700	-1,3	12 200
2004	47 300	1 000	2,2	39 800	500	1,3	52 800	1 300	2,5	13 000
2005	46 600	-700	-1,5	37 900	-1 900	-4,8	52 900	100	0,2	15 000
2006	47 000	400	0,9	40 200	2 300	6,1	51 800	-1 100	-2,1	11 600
2007	47 200	200	0,4	40 100	-100	-0,2	52 600	800	1,5	12 500
2008	46 600	-600	-1,3	40 600	500	1,2	51 300	-1 300	-2,5	10 700
Variation										
2001-2008 (%)		-700	-1,5		-200	-0,5		-400	-0,8	

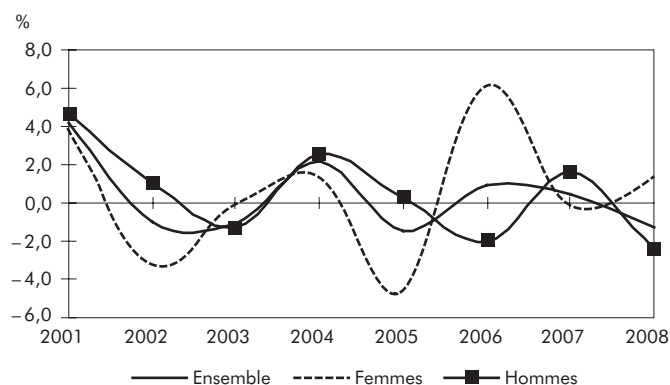
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

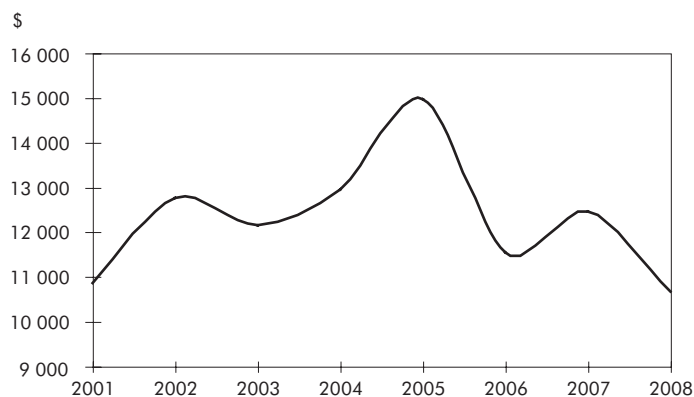
2.92 A Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, travailleurs à temps plein toute l'année



2.92 B Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2008, 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 2008, travailleurs à temps plein toute l'année



2.4 Rémunération au taux de salaire minimum⁶

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

En 2009, le taux horaire du salaire minimum⁷ est de 8,83 \$; il s'agit de la croissance la plus importante depuis le début de la période 2001-2009 (+ 6,0 %; + 0,50 \$). La rémunération hebdomadaire⁸ augmente également fortement en 2009 (+ 5,2 %; + 10,15 \$). Il s'agit de la plus haute croissance enregistrée depuis 2006 (+ 5,5 %; + 9,73 \$). En 2009, la croissance plus forte de la rémunération du salaire minimum sur une base horaire par rapport à la rémunération hebdomadaire laisse croire à une baisse du nombre d'heures de travail pour les employés rémunérés à ce taux.

Entre 2001 et 2009, la croissance en pourcentage du taux horaire du salaire minimum est plus élevée que celle de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum, soit 26,3 % et 20,2 % respectivement. Cela laisse supposer une fois de plus que le nombre d'heures de travail hebdomadaires diminue, ce qui est effectivement le cas : il passe de 25,9 en 2001 à 24,5 en 2009. Par contre, en croissance réelle, le taux horaire au salaire minimum augmente de 3,0 %, ce qui est inférieur à la croissance de la rémunération hebdomadaire de 3,9 %.

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

Par rapport à 2001, les hommes (+ 22,7 %) montrent une croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum supérieure à celle observée chez les femmes (+ 18,3 %). En 2009, la rémunération

hebdomadaire se fixe à 213,73 \$ chez les hommes et à 201,63 \$ chez les femmes; il s'agit de la première fois où la rémunération hebdomadaire des femmes franchit le seuil des 200 \$. En fait, on peut expliquer l'écart entre les hommes et les femmes par le fait que les hommes travaillent plus d'heures que les femmes en 2009, soit 25,7 contre 23,7 heures. Les écarts constatés entre les hommes et les femmes au chapitre de la rémunération hebdomadaire et des heures hebdomadaires habituelles diminuent depuis 2007.

Parmi l'ensemble des groupes d'âge, les 45-54 ans affichent la croissance la plus importante de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum au cours de la période (+ 28,6 %), suivis de près par les 25-44 ans (+ 26,6 %). Les 55 ans et plus (+ 17,6 %) et les 15-24 ans (+ 15,7 %) complètent le portrait. Par ailleurs, en 2009, les 25-44 ans présentent la semaine de travail la plus longue (32,7 heures), talonnés par les 45-54 ans (32,0 heures). Par conséquent, ces groupes affichent les niveaux de rémunération les plus élevés, soit respectivement 270,27 \$ et 260,20 \$. Les 55 ans et plus, quant à eux, travaillent 28,7 heures par semaine et bénéficient d'une rémunération de 225,72 \$. Les travailleurs de 15-24 ans sont les seuls à connaître une diminution significative des heures de travail (- 1,8 heure); en 2009, ils présentent le plus petit nombre d'heures de travail par semaine, soit 20,3 heures. Ceci se répercute sur leur rémunération hebdomadaire (175,68 \$), la plus faible des quatre groupes d'âge.

Entre 2001 et 2009, la croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des diplômés universitaires (+ 30,1 %) et des personnes ayant fait des études postsecondaires (+ 22,4 %) est supérieure à celle de l'ensemble des employés. Toutefois, en 2009, ce sont les diplômés

6. Voir article 3 de la Loi sur les normes du travail pour connaître les salariés qui ne sont pas assujettis à la rémunération au taux de salaire minimum.

7. Le taux horaire du salaire minimum est le résultat de la moyenne pondérée du taux de salaire minimum « général » des 12 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.

8. Le calcul est basé sur tous les employés ayant déclaré gagner l'équivalent du taux général du salaire minimum ou moins; la rémunération hebdomadaire tient donc compte des salariés rémunérés au pourboire et des travailleurs domestiques dont le salaire déclaré dans l'EPA (qui inclut primes, commissions et pourboires) est inférieur au taux général du salaire minimum.

universitaires (262,89 \$) et les titulaires d'un diplôme d'études secondaires (219,67 \$) qui affichent les niveaux de rémunération hebdomadaire au salaire minimum les plus élevés, grâce, notamment, à un plus grand nombre d'heures hebdomadaires de travail (33,5 et 25,7 heures respectivement). Les personnes sans diplôme d'études secondaires présentent, quant à elles, le plus faible niveau de rémunération (188,45 \$) et d'heures de travail par semaine (22,2 heures). Leur nombre d'heures de travail a d'ailleurs diminué de façon significative au cours de la période (– 2,7 heures). Pour leur part, les personnes ayant fait des études postsecondaires gagnent 203,61 \$ en 2009 et font des semaines de travail de 24,1 heures, en moyenne.

Au cours de la période, la hausse de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est similaire entre les employés à temps partiel (+ 25,8 %) et ceux à temps plein (+ 25,0 %). En 2009, les employés à temps partiel rémunérés au salaire minimum ont une rémunération hebdomadaire de 136,82 \$, alors que ceux à temps plein franchissent le seuil des 300 \$ et bénéficient d'une rémunération de 312,58 \$. En 2009, la semaine de travail est de 37,9 heures pour les employés à temps plein et de 15,7 heures pour ceux à temps partiel.

De 2001 à 2009, les employés temporaires (+ 22,0 %) bénéficient d'une croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum supérieure à celle des employés permanents (+ 16,5 %). Par contre, la semaine de travail est plus longue chez les employés permanents (25,5 heures) que chez les employés temporaires (21,1 heures). Il en résulte une rémunération hebdomadaire au salaire minimum moins élevée chez ces derniers (180,86 \$) que chez les employés permanents (214,08 \$). Ce constat est d'ailleurs observé tout au long de la période. En 2009, l'écart entre les deux groupes se fixe donc à 33,22 \$ au chapitre de la rémunération hebdomadaire, et à 4,4 heures sur le plan de la durée de la semaine habituelle de travail; une baisse significative des heures de travail chez les employés permanents (– 2,5 heures) a entraîné une réduction de cet écart par rapport à 2001.

Trois niveaux de compétence montrent une augmentation élevée de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum entre 2001 et 2009 : les techniciens (+19,6 %), les employés de niveau intermédiaire (+24,2 %) et ceux de niveau élémentaire (+19,1 %). Ces derniers sont par ailleurs les seuls où l'on observe un recul statistiquement significatif des heures de travail (– 1,3 heure). En 2009, les gestionnaires au salaire minimum présentent le niveau de rémunération hebdomadaire le plus élevé (274,85 \$). Les employés de niveau élémentaire (187,23 \$) sont, quant à eux, les seuls à obtenir une rémunération hebdomadaire au salaire minimum inférieure à celle de l'ensemble. Les autres groupes ont une rémunération hebdomadaire au salaire minimum variant entre 218,61 \$ (niveau intermédiaire) et 231,01 \$ (niveau technique). Par ailleurs, le nombre d'heures hebdomadaires de travail augmente à mesure que le niveau de compétence s'élève. Ainsi, les gestionnaires ont une semaine de travail habituelle de 38,6 heures, alors que les employés de niveau élémentaire travaillent 21,6 heures par semaine. Comme dans le cas de la rémunération hebdomadaire, ces derniers sont les seuls à montrer une semaine de travail plus courte que celle de l'ensemble.

Entre 2001 et 2009, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum s'accroît significativement pour toutes les tranches de durée de l'emploi. Au chapitre de la semaine habituelle de travail, une baisse est notée pour les trois strates les plus faibles de la durée d'emploi. En 2009, les employés dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus ont la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum la plus élevée (275,79 \$). Ce sont les employés dont la durée de l'emploi est entre 10 et 19 ans qui affichent la semaine de travail la plus longue (35,8 heures). Par ailleurs, les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois et entre 1 et 3 ans présentent à la fois une rémunération hebdomadaire plus faible (192,14 \$ et 203,21 \$ respectivement) et une semaine de travail plus courte (22,8 heures et 23,9 heures respectivement) que celles de l'ensemble.

Au cours de la période, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum croît plus fortement chez les employés non syndiqués (+ 20,4 %) que chez les syndiqués (+ 18,0 %). En 2009, les employés syndiqués profitent d'une rémunération hebdomadaire (212,29 \$) similaire à celle des non-syndiqués (205,20 \$). La rémunération hebdomadaire de ces derniers franchit le seuil des 200 \$ pour la première fois. La semaine de travail des employés syndiqués est semblable à celle des non-syndiqués, soit 25,3 et 24,4 heures respectivement.

En 2009, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum la plus faible est notée chez les employés travaillant dans les établissements comptant entre 20 et 99 employés (197,29 \$) et chez ceux dans les établissements de moins de 20 employés (206,37 \$). La croissance de la rémunération pour les premiers est inférieure à celles des seconds au cours de la période 2001-2009 (+ 17,3 % et + 22,1 % respectivement). Pour leur part, les employés des établissements comptant entre 100 et 500 employés obtiennent une rémunération de 235,80 \$ (+ 23,3 %), ce qui est similaire à celle notée dans les établissements de plus de 500 employés (239,97 \$). En plus de présenter les plus importantes rémunérations hebdomadaires, ces établissements de grande taille affichent également les semaines de travail les plus longues, soit respectivement 27,5 heures et 32,8 heures. Les établissements de plus petite taille, quant à eux, affichent des semaines de travail de 24,7 heures (moins de 20 employés) et de 23,0 heures (entre 20 et 99 employés).

Au cours de la période 2001-2009, la croissance de la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum est plus importante chez les employés du secteur des biens (+ 25,7 %) que chez les employés du secteur des services (+ 19,9 %); une baisse significative des heures de travail chez ces derniers explique en partie ce constat. Le secteur des biens montre également une rémunération beaucoup plus élevée (282,48 \$) que le secteur des services (197,85 \$) en 2009, situation qui prévaut pour l'ensemble de la période analysée. L'écart de 84,63 \$ en 2009 est le plus important enregistré

au cours de la période. Par ailleurs, les employés rémunérés au taux du salaire minimum du secteur des biens ont une semaine de travail plus longue de 11,9 heures que celle de leurs homologues du secteur des services, soit 35,2 contre 23,3 heures.

Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum (tableau 2.104)

En 2009, le nombre de personnes rémunérées au taux du salaire minimum se fixe à 200 800. Un repli est observé chez les femmes (– 19 900), alors que les hommes connaissent une augmentation de leur effectif (+ 11 400). Les femmes demeurent toutefois majoritaires dans l'emploi rémunéré au salaire minimum. En effet, malgré une baisse d'environ 7,0 points de pourcentage de leur part au cours de la période, elles représentent 63,4 % de l'ensemble de l'effectif rémunéré à ce taux en 2009.

L'analyse selon les groupes d'âge révèle que plus l'âge augmente, plus la part des employés rémunérés au salaire minimum diminue. Les 15-24 ans sont fortement surreprésentés parmi les employés rémunérés au taux du salaire minimum. En effet, ils ne représentent que 14,7 % de l'ensemble des employés, alors que leur part chez les employés rémunérés au salaire minimum est de 62,8 %. Les 25-44 ans, quant à eux, comptent pour 18,1 % des employés dans cette situation, ce qui représente une baisse de 3,2 points de pourcentage par rapport à 2001. Contrairement aux deux groupes d'âge précédent, les proportions des 45-54 ans et des 55 ans et plus augmentent au cours de la période pour atteindre respectivement 10,7 % et 8,4 %.

La répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau d'études montre que les personnes ayant fait des études postsecondaires affichent la plus grande part (42,0 %), une baisse de 2,5 points par rapport à 2001, suivies de celles sans diplôme d'études secondaires (31,8 %), une diminution de 1,1 point. Les titulaires d'un diplôme d'études secondaires regroupent, quant à eux, 19,1 % des employés rémunérés à ce taux, soit une hausse de 1,8 point, alors que les diplômés universitaires ne représentent que 7,1 % de ces employés, soit une augmentation de 1,8 point également.

2.93 Taux du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum, Québec, 2001-2009

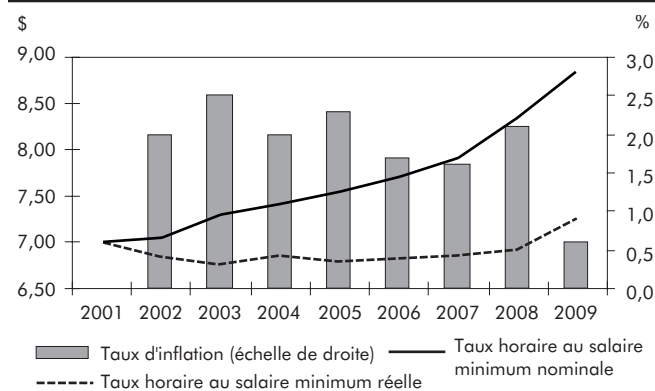
	Taux horaire au salaire minimum ¹			Rémunération hebdomadaire ²		
	Niveau	Variation		Niveau	Variation	
	\$	\$	%	\$	\$	%
2001	6,99	0,09	1,3	171,49	3,08	1,8
2002	7,05	0,06	0,9	167,34	-4,15	-2,4
2003	7,29	0,24	3,4	169,57	2,23	1,3
2004	7,40	0,11	1,5	171,67	2,10	1,2
2005	7,55	0,15	2,0	178,23	6,56	3,8
2006	7,70	0,15	2,0	187,96	9,73	5,5
2007	7,92	0,22	2,9	190,28	2,32	1,2
2008	8,33	0,41	5,2	195,91	5,63	3,0
2009	8,83	0,50	6,0	206,06	10,15	5,2
Variation 2001-2009		1,84	26,3		34,57	20,2

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.

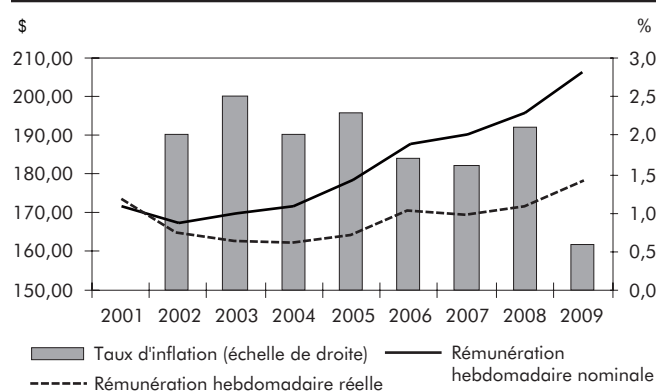
2. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

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

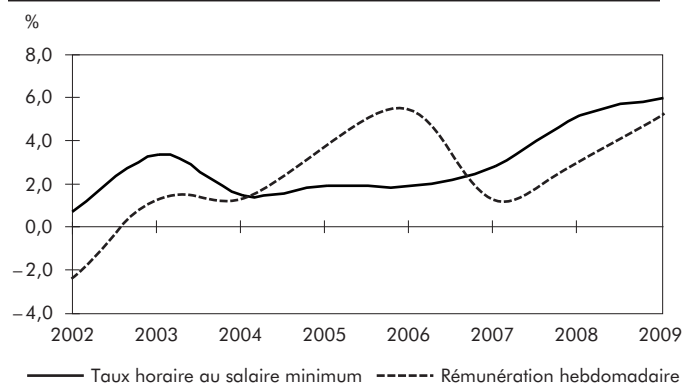
2.93 A Taux horaire du salaire minimum en dollars courants et constants (de 2001) et taux d'inflation



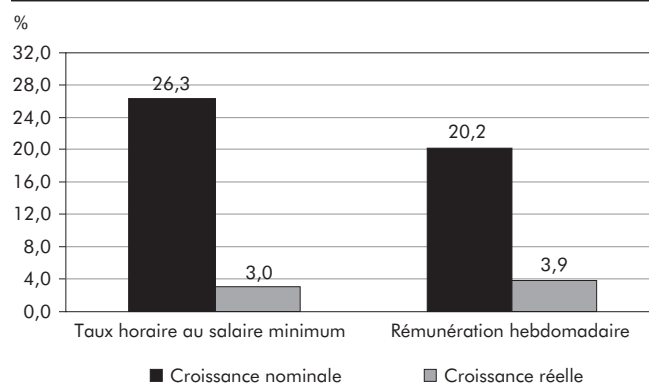
2.93 B Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants (de 2001) et taux d'inflation



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 2001 à 2009



2.94 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, Québec, 2001-2009

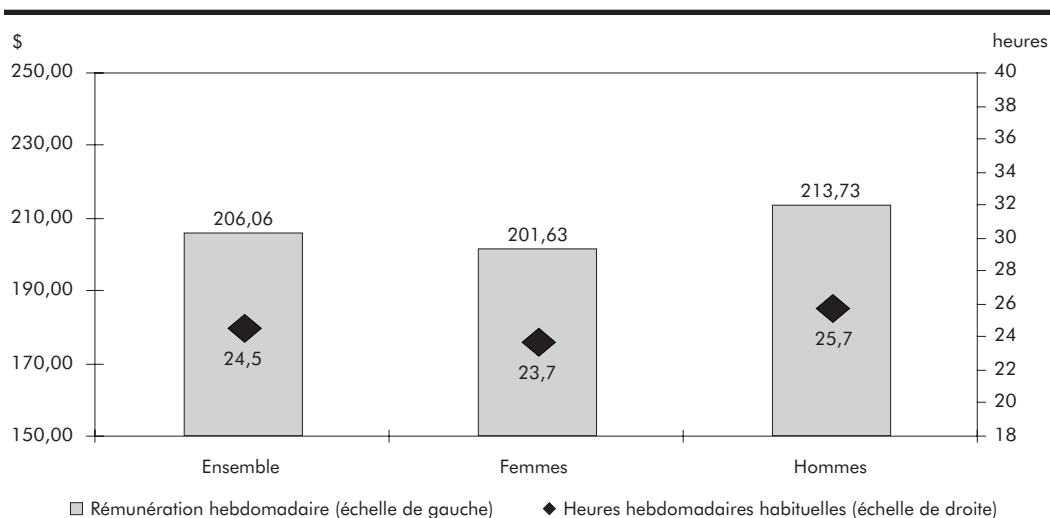
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Hommes-Femmes	
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
2001	171,49	170,37	174,15	25,9	25,6	26,6	3,78 [†]	1,0 [†]
2002	167,34	162,94	176,11	25,4	24,5	27,3	13,17	2,8
2003	169,57	169,13	170,28	25,3	25,0	25,8	1,15 [†]	0,8 [†]
2004	171,67	167,49	178,23	25,0	24,2	26,3	10,74 [†]	2,1
2005	178,23	173,64	184,63	25,4	24,3	26,9	10,99 [†]	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
2008	195,91	189,47	205,39	25,1	24,1	26,5	15,92	2,4
2009	206,06	201,63	213,73	24,5	23,7	25,7	12,10	2,0
Variation 2001-2009 (%)	20,2	18,3	22,7	-5,4	-7,4	-3,4 [†]		

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, 2009



2.95 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

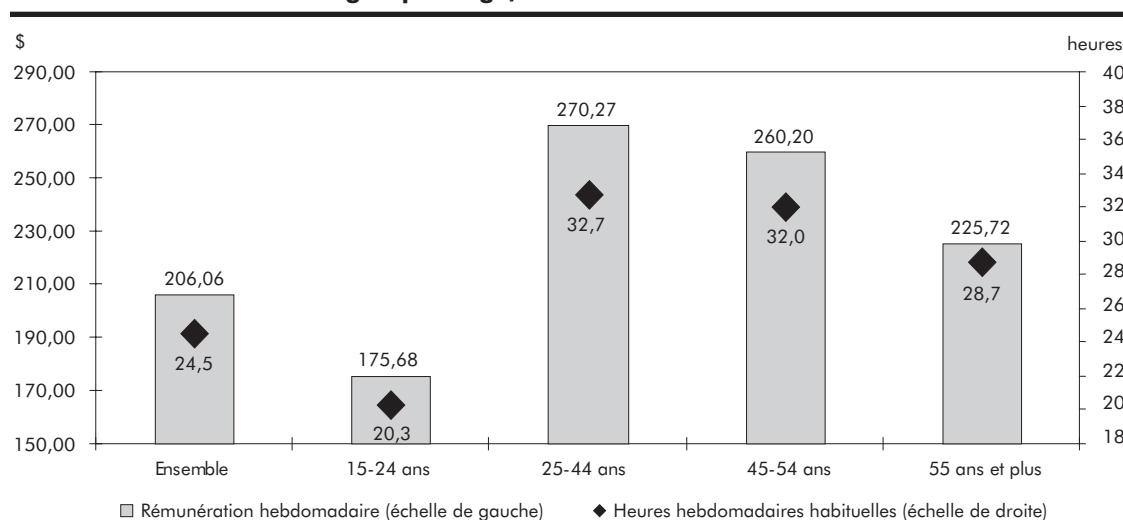
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$					heures				
2001	171,49	151,82	213,46	202,39	191,92	25,9	22,1	33,1	32,8	30,9
2002	167,34	146,47	212,22	203,90	185,22	25,4	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
2008	195,91	172,44	248,14	236,94	212,08	25,1	21,1	33,0	32,3	29,4
2009	206,06	175,68	270,27	260,20	225,72	24,5	20,3	32,7	32,0	28,7
Variation 2001-2009 (%)	20,2	15,7	26,6	28,6	17,6	-5,4	-8,1	-1,2 [†]	-2,4 [†]	-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, 2009



2.96 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009

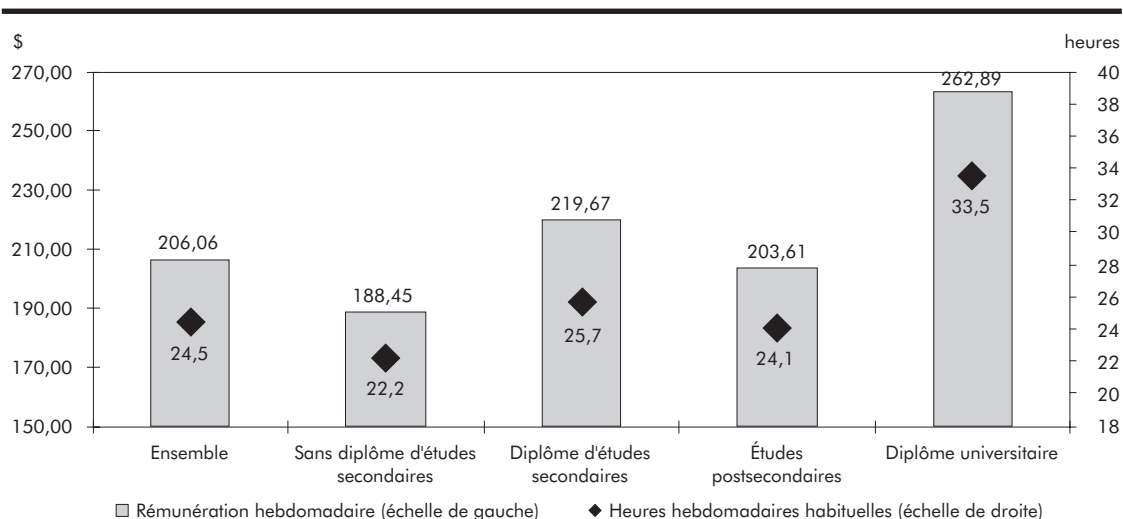
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	\$					heures				
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
2008	195,91	173,63	213,58	199,05	240,72	25,1	21,7	27,2	25,4	34,3
2009	206,06	188,45	219,67	203,61	262,89	24,5	22,2	25,7	24,1	33,5
Variation 2001-2009 (%)	20,2	12,9	19,3	22,4	30,1	-5,4	-10,8	-6,5 [†]	-3,6 [†]	-1,8 [†]

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, 2009



2.97 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, Québec, 2001–2009

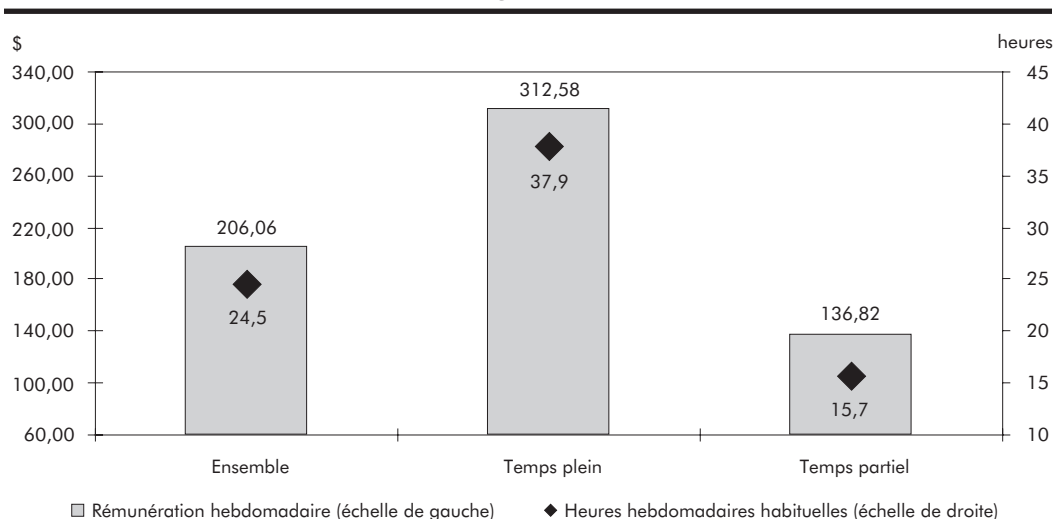
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$			heures		
2001	171,49	250,07	108,73	25,9	38,5	15,8
2002	167,34	249,89	105,34	25,4	38,9	15,4
2003	169,57	253,61	108,26	25,3	39,0	15,3
2004	171,67	256,24	113,20	25,0	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
2008	195,91	290,20	125,85	25,1	38,0	15,5
2009	206,06	312,58	136,82	24,5	37,9	15,7
Variation 2001-2009 (%)	20,2	25,0	25,8	-5,4	-1,6 [†]	-0,6 [†]

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, 2009



2.98 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

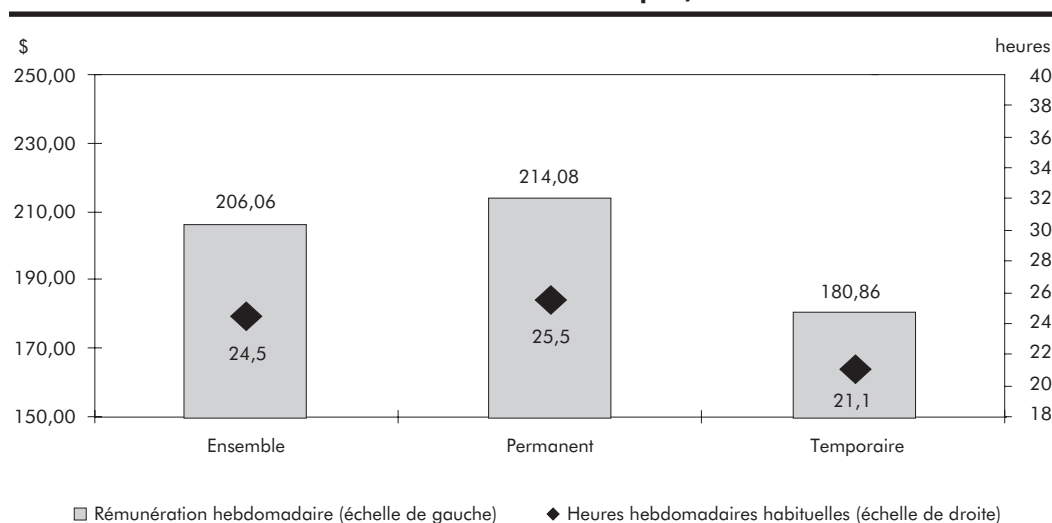
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Permanent-Temporaire	
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
2001	171,49	183,71	148,21	25,9	28,0	21,9	35,50	6,1
2002	167,34	177,85	145,69	25,4	27,2	21,8	32,16	5,4
2003	169,57	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
2008	195,91	203,44	177,21	25,1	26,2	22,3	26,23	3,9
2009	206,06	214,08	180,86	24,5	25,5	21,1	33,22	4,4
Variation 2001-2009 (%)	20,2	16,5	22,0	-5,4	-8,9	-3,7 [†]		

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, 2009



2.99 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Rémunération hebdomadaire					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$					
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
2008	195,91	272,73	195,96	221,08	198,65	185,07
2009	206,06	274,85	226,73	231,01	218,61	187,23
Variation 2001-2009 (%)	20,2	9,2 [†]	22,0 [†]	19,6	24,2	19,1

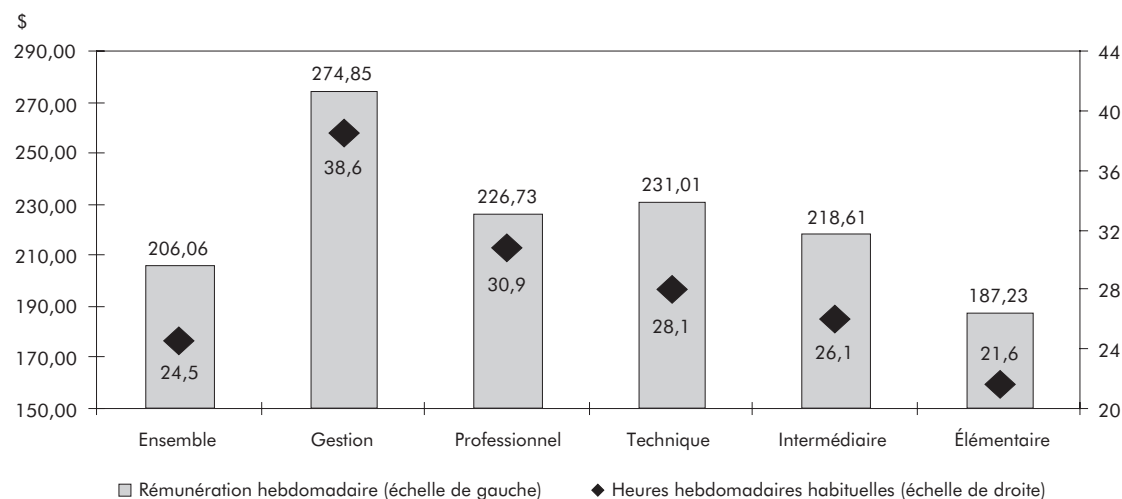
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	heures					
2001	25,9	49,0	33,2	29,7	26,7	22,9
2002	25,4	39,9	27,9	27,4	27,1	22,9
2003	25,3	44,6	39,1	26,5	27,0	22,4
2004	25,0	39,9	30,6	29,5	26,8	21,8
2005	25,4	38,2	29,2	29,7	26,6	22,3
2006	26,4	43,1	33,8	29,9	26,3	24,6
2007	25,6	41,8	34,1	31,2	25,3	23,2
2008	25,1	39,7	31,7	29,5	25,5	22,7
2009	24,5	38,6	30,9	28,1	26,1	21,6
Variation 2001-2009 (%)	-5,4	-21,2 [†]	-6,9 [†]	-5,4 [†]	-2,2 [†]	-5,7

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, 2009



2.100 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 2001-2009

	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
	\$					
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
2008	195,91	184,37	197,32	224,88	257,58	210,21
2009	206,06	192,14	203,21	239,27	260,84	275,79
Variation 2001-2009 (%)	20,2	19,4	18,5	13,1	24,6	30,7

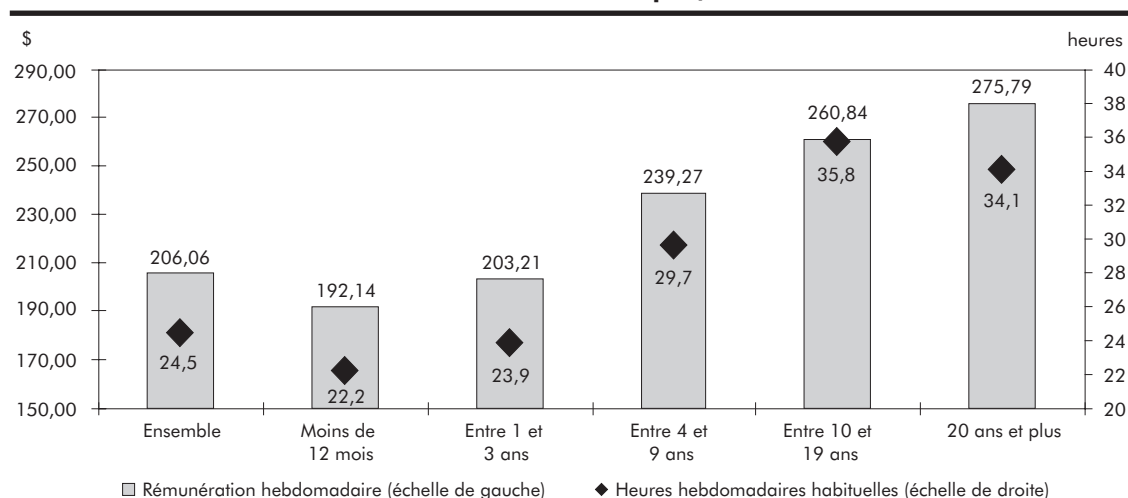
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	heures					
2001	25,9	23,7	25,7	34,0	35,1	34,7
2002	25,4	23,5	24,4	32,4	35,4	40,3
2003	25,3	22,7	25,0	32,8	33,1	35,5
2004	25,0	22,6	25,4	31,4	31,6	35,8
2005	25,4	23,1	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
2008	25,1	22,8	25,1	31,0	35,5	32,1
2009	24,5	22,2	23,9	29,7	35,8	34,1
Variation 2001-2009 (%)	-5,4	-6,3	-7,0	-12,6	2,0 [†]	-1,7 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques ayant déclaré gagné moins que le taux général du salaire minimum.

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, 2009



2.101 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 2001-2009

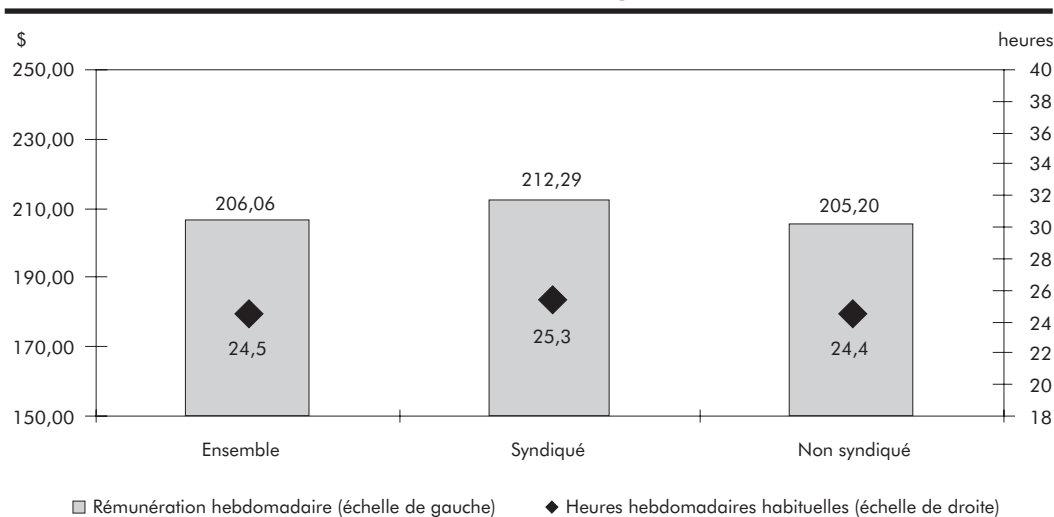
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Syndiqué-Non syndiqué	
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
2001	171,49	179,92	170,37	25,9	27,3	25,7	9,55 [†]	1,6 [†]
2002	167,34	180,04	165,98	25,4	26,9	25,3	14,06 [†]	1,6 [†]
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 [†]	-0,2 [†]
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 [†]
2007	190,28	202,37	188,89	25,6	27,1	25,5	13,48 [†]	1,6 [†]
2008	195,91	210,73	194,01	25,1	27,3	24,8	16,72	2,5
2009	206,06	212,29	205,20	24,5	25,3	24,4	7,09 [†]	0,9 [†]
Variation 2001-2009 (%)	20,2	18,0	20,4	-5,4	-7,3 [†]	-5,1		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques ayant déclaré gagné moins que le taux général du salaire minimum.

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, 2009



2.102 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

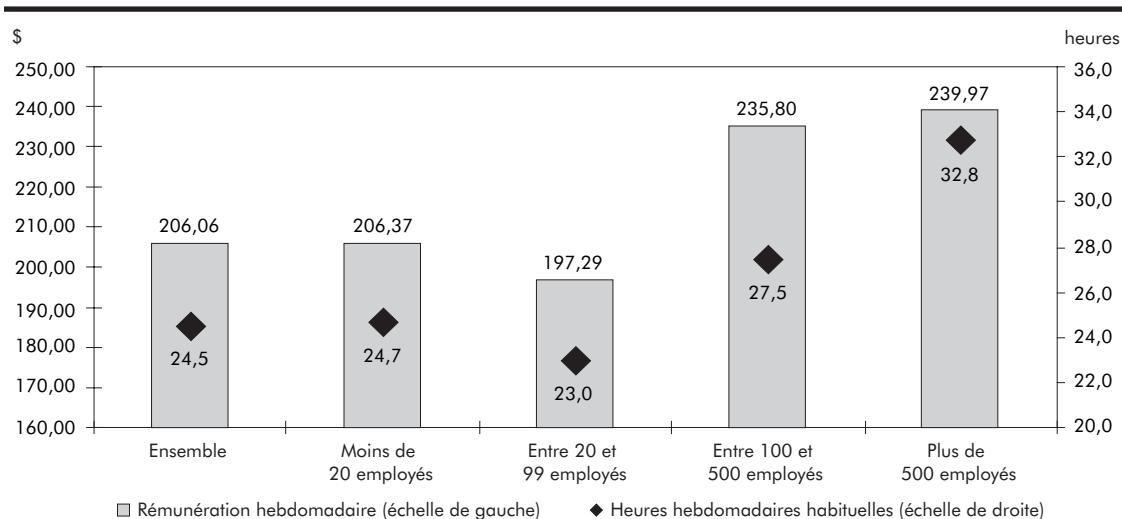
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$					heures				
2001	171,49	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
2008	195,91	191,87	196,11	220,33	213,14	25,1	24,6	24,5	28,0	31,1
2009	206,06	206,37	197,29	235,80	239,97	24,5	24,7	23,0	27,5	32,8
Variation 2001-2009 (%)	20,2	22,1	17,3	23,3	16,1 [†]	-5,4	-3,5 [†]	-8,4	-4,2 [†]	3,5 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques ayant déclaré gagné moins que le taux général du salaire minimum.

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, 2009



2.103 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le secteur, Québec, 2001-2009

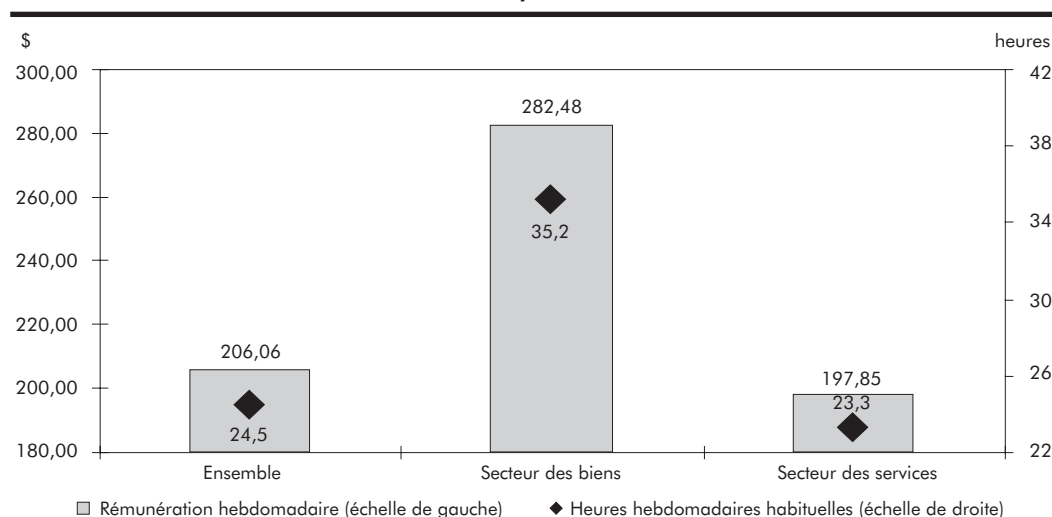
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Biens-Services	
	Ensemble	Secteur des biens	Secteur des services	Ensemble	Secteur des biens	Secteur des services	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
2001	171,49	224,67	164,99	25,9	35,0	24,8	59,68	10,2
2002	167,34	223,42	159,91	25,4	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
2008	195,91	259,34	190,11	25,1	34,0	24,2	69,23	9,8
2009	206,06	282,48	197,85	24,5	35,2	23,3	84,63	11,9
Variation 2001-2009 (%)	20,2	25,7	19,9	-5,4	0,6 [†]	-6,0		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques ayant déclaré gagné moins que le taux général du salaire minimum.

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 le secteur, 2009



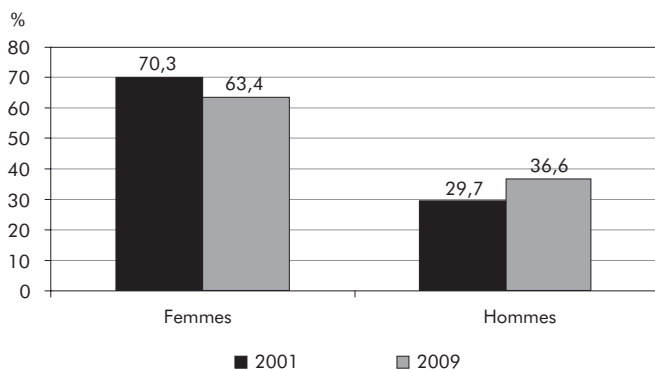
2.104 Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	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 post-secondaires	Diplôme universitaire
	k										
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
2008	195,6	79,2	116,4	125,4	34,1	23,3	12,9	67,4	38,7	76,6	12,9
2009	200,8	73,5	127,3	126,1	36,3	21,5	16,9	63,9	38,4	84,3	14,2
Variation 2001-2009 (%)	-4,1 [†]	18,4	-13,5	-7,0 [†]	-18,6	12,6 [†]	67,3	-7,1 [†]	6,1 [†]	-9,5 [†]	27,9 [†]

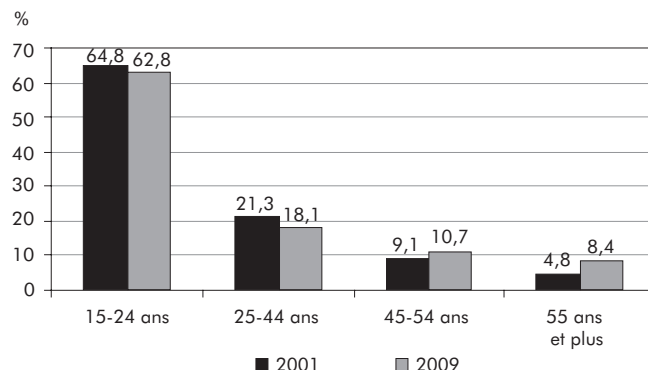
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

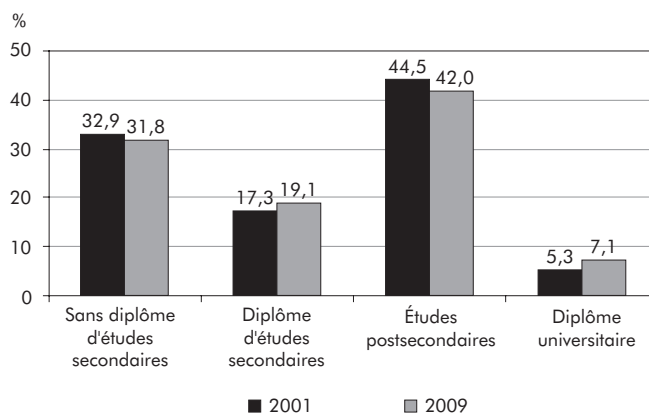
2.104 A Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, 2001 et 2009



2.104 B Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le groupe d'âge, 2001 et 2009



2.104 C Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau d'études, 2001 et 2009

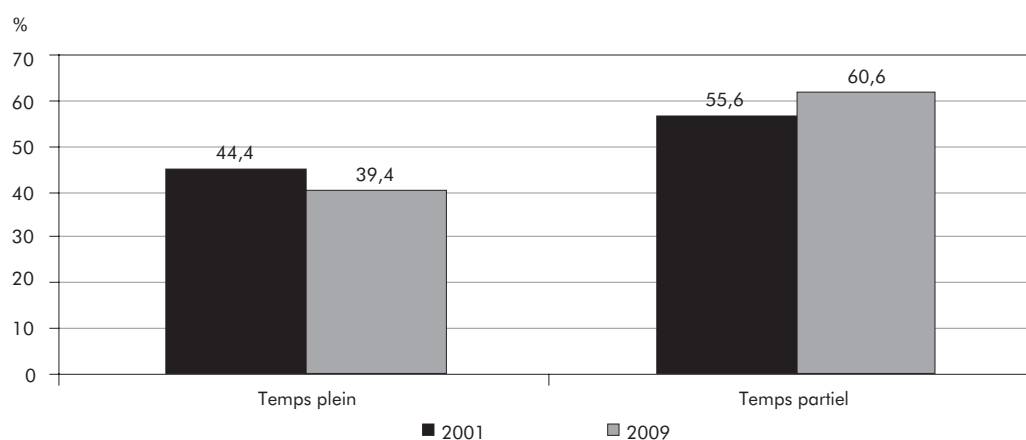


2.105 Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le régime de travail et le niveau de compétence

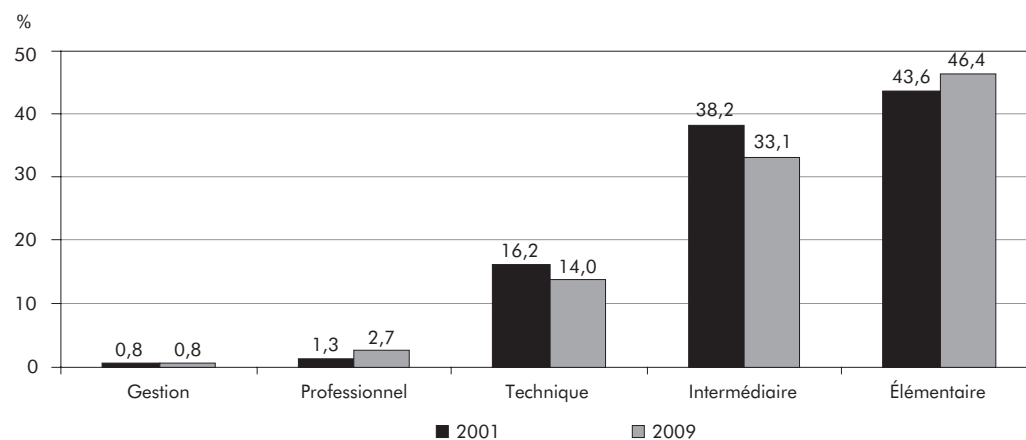
	Temps plein	Temps partiel	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	k						
2001	93,0	116,4	1,6	2,6	33,6	79,0	90,2
2002	81,4	108,4	2,4	1,9	28,9	70,6	84,4
2003	68,2	93,5	1,0	3,2	22,3	58,6	74,3
2004	57,3	82,9	1,1	1,2	17,2	53,6	65,3
2005	63,8	84,2	1,9	2,9	19,1	58,4	63,1
2006	59,9	76,8	2,0	3,7	18,0	48,9	64,2
2007	77,8	100,0	2,2	4,4	26,0	64,3	80,9
2008	83,4	112,2	2,3	5,8	27,4	63,9	96,2
2009	79,1	121,7	1,6	5,5	29,0	68,6	96,0
Variation 2001-2009 (%)	-14,9	4,6 [†]	0,0	111,5	-13,7 [†]	-13,2	6,4 [†]

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.105 A Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le régime de travail, 2001 et 2009



2.105 B Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2001 et 2009



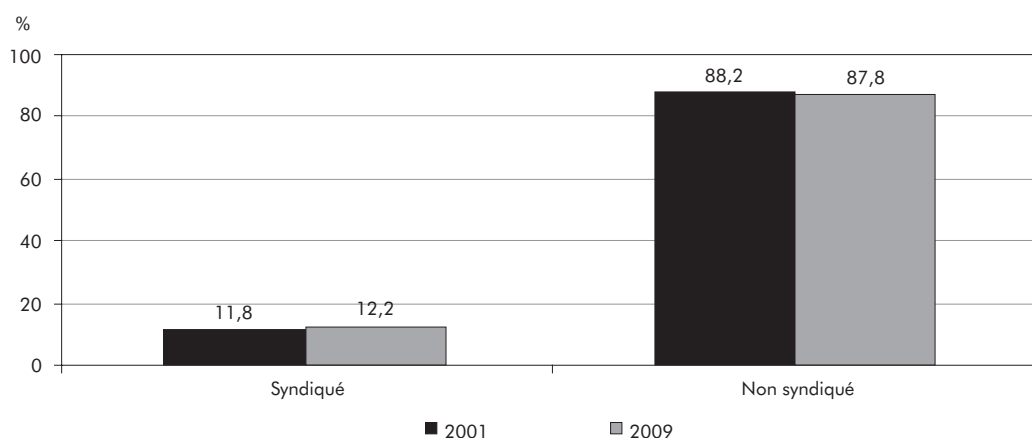
2.106 Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement

	Syndiqué	Non syndiqué	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
k						
2001	24,7	184,6	127,5	59,7	17,2	5,0
2002	18,4	171,5	115,7	56,8	11,6	5,7
2003	16,7	145,0	97,1	49,3	10,2	5,1
2004	13,8	126,3	83,7	44,6	8,9	3,0
2005	15,0	132,9	92,5	42,5	9,0	4,0
2006	17,8	119,0	78,1	43,0	11,5	4,1
2007	18,4	159,5	103,8	53,3	14,9	5,9
2008	22,2	173,4	115,1	59,9	13,8	6,8
2009	24,4	176,4	112,6	69,4	15,3	3,5
Variation 2001-2009 (%)	-1,2 [†]	-4,4 [†]	-11,7	16,2	-11,0 [†]	-30,0 [†]

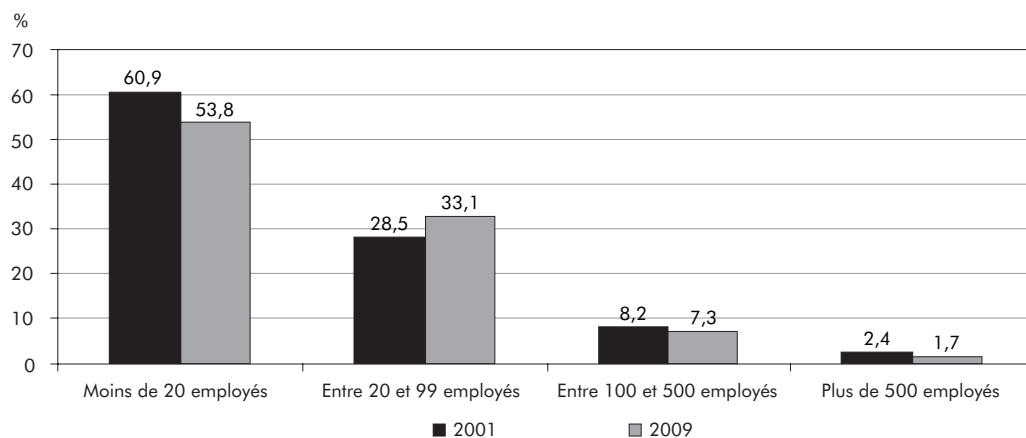
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.106 A Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon la couverture syndicale, 2001 et 2009



2.106 B Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2001 et 2009



3.1 Heures hebdomadaires habituelles¹

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe (tableau 3.1)

En 2009, le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituelles s'établit à 34,4 heures, par rapport à 34,5 heures en 2008. Les employés travaillent ainsi 0,6 heure de moins qu'en 2001 (35,0 heures). Ce recul est principalement attribuable aux hommes. En effet, leur semaine de travail est plus courte de 0,7 heure par rapport à 2001 et se fixe à 36,7 heures en 2009, alors que celle des femmes ne connaît pas de variation significative (32,2 heures en 2009). L'écart entre les sexes, le plus bas de la période, s'établit donc à 4,5 heures en 2009, alors qu'il était de 5,0 heures en 2001. Par ailleurs, la forte majorité des employés (67,7 %) travaillent selon un horaire normal (de 35 à 40 heures²). Plus précisément, 74,9 % des hommes et 60,6 % des femmes ont un tel horaire de travail. Plus du quart (27,3 %) des employés travaillent selon un horaire court (de 1 à 34 heures³). Cette situation est surtout présente chez les femmes (37,6 %), alors que la proportion est inférieure à 20 % chez les hommes (16,9 %). En revanche, l'horaire long (41 heures et plus⁴) concerne 8,1 % des hommes, et il est très rare chez les femmes (1,9 %). Dans l'ensemble, ce type d'horaire concerne 5,0 % des travailleurs. Entre 2001 et 2009, on observe une baisse de la fréquence de l'horaire long pour l'ensemble des employés (– 2,9 points), au profit surtout de l'horaire court (+ 2,0 points). Ces fluctuations sont principalement le fait des hommes, la situation des femmes demeurant plus stable au cours de la période.

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

Entre 2001 et 2009, seuls les employés de 15-24 ans connaissent une baisse importante du nombre d'heures de travail hebdomadaires habituelles. En effet, ces derniers travaillent 2,4 heures de moins par semaine. Leur semaine de travail (26,5 heures en 2009) est d'ailleurs la plus courte des quatre groupes d'âge, et ce, chaque année de la période étudiée. Les 25-44 ans voient également leur semaine raccourcir au cours de la période (– 0,3 heure), et ils travaillent habituellement 36,3 heures par semaine en 2009. Les 45-54 ans affichent également 36,3 heures hebdomadaires de travail, tandis que les travailleurs de 55 ans et plus présentent une semaine habituelle de travail de 34,0 heures.

En 2009, près de trois jeunes âgés de 15 à 24 ans sur cinq travaillent selon un horaire court (59,3 %), proportion qui tend à augmenter depuis 2001 (+ 9,2 points de pourcentage). Cela s'explique, du moins en partie, par le fait que les étudiants intègrent de plus en plus le marché du travail et occupent des emplois à temps partiel (voir numéro 1 de ce même volume, p. 116). Environ 4 jeunes sur 10 travaillent selon un horaire de travail normal, alors que seulement 2,5 % sont concernés par un horaire long. Puisque les jeunes travailleurs sont plus enclins à travailler selon un horaire court, la fréquence de ces deux types d'horaire est en baisse depuis le début de la période (– 7,0 et – 2,2 points respectivement). Pour tous les autres groupes d'âge, l'horaire normal est le plus fréquent. En effet, environ les trois quarts des employés de 25-44 ans et de 45-54 ans travaillent selon un tel horaire,

1. Les données utilisées dans cette section concernent seulement les employés et excluent 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 35 à 40 heures comprend l'ensemble des employés ayant déclaré 35 heures et plus de travail, mais moins de 41 heures.

3. La tranche de 1 à 34 heures couvre tous les employés travaillant moins de 35 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 modifiés 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.

alors que chez les 55 ans et plus, la proportion se fixe à 61,7 %. Chez les 25-44 ans et les 45-54 ans, une hausse de ce type d'horaire est notée au cours de la période (+ 3,1 points et + 3,6 points respectivement), tandis que la proportion demeure stable dans le groupe des 55 ans et plus. Environ un travailleur de 55 ans et plus sur trois travaille selon un horaire court, soit une hausse de 4,1 points depuis le début de la période. Bien que plus modeste, la présence des 25-44 ans et des 45-54 ans dans ce type d'horaire est également notable; elle se situe à un peu moins de 20 % tout au long de la période (19,2 % et 18,6 % respectivement en 2009). La part des employés travaillant selon un horaire long est en baisse dans ces trois derniers groupes d'âge par rapport au début de la période, comme cela a aussi été noté chez les plus jeunes; en 2009, elle se fixe entre 5,3 % et 5,7 %. Cette baisse se fait au profit de l'horaire normal chez les 25-44 ans et les 45-54 ans, et au profit de l'horaire court chez les 55 ans et plus.

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

Au cours de la période, le nombre d'heures habituelles de travail diminue pour les travailleurs de tous les niveaux d'études, à l'exception de ceux ayant fait des études postsecondaires qui présentent une relative stabilité. Des trois autres groupes, les travailleurs sans diplôme d'études secondaires sont ceux qui connaissent la plus forte diminution de leur nombre d'heures habituelles de travail (– 2,1). Les diplômés du secondaire et ceux de l'université connaissent des baisses inférieures à une heure (– 0,9 et – 0,5 heure respectivement). En 2009, les diplômés universitaires travaillent le plus grand nombre d'heures par semaine (35,3), tandis que les travailleurs sans diplôme d'études secondaires font le plus petit nombre d'heures (32,8). Les trois quarts (74,9 %) des détenteurs d'un diplôme universitaire ont un horaire normal, ce qui représente une hausse de 4,7 points de pourcentage au cours de la période. Il s'agit par ailleurs de la plus forte fréquence de l'horaire normal parmi les quatre niveaux d'études. Les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et

les employés ayant fait des études postsecondaires présentent des parts similaires pour chaque type d'horaire : l'horaire court concerne près de 28 % des employés, l'horaire normal, environ 67 % et l'horaire long, autour de 5 %. Les employés sans diplôme d'études secondaires montrent à la fois la plus forte part en ce qui a trait à l'horaire long (7,0 %) et à l'horaire court (36,1 %). Au cours de la période, les employés de tous les niveaux d'études enregistrent des diminutions de la fréquence de l'horaire long variant entre 2,0 points de pourcentage (employés ayant un diplôme d'études secondaires) et 4,3 points (diplômés universitaires). Pour les employés ayant fait des études postsecondaires et les diplômés universitaires, cette décroissance se fait à l'avantage de l'horaire normal. Dans les autres niveaux d'études, outre la baisse de la présence de l'horaire long, on constate aussi une présence moindre de l'horaire normal, au profit de l'horaire court.

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

La semaine habituelle de travail des employés à temps plein s'établit à 38,1 heures en 2009, soit une baisse d'une demi-heure par rapport à 2001, alors que celle des employés à temps partiel se fixe à 18,1 heures. Parmi les employés à temps plein, la proportion qui travaille selon un horaire long diminue de 3,5 points de pourcentage par rapport à 2001, pour se fixer à 6,1 % en 2009. Cette baisse fait en sorte que la proportion d'employés ayant un horaire normal augmente de 1,9 point et celle relative à l'horaire court, de 1,6 point. En 2009, comme pour chaque année de la période, plus de 8 employés à temps plein sur 10 travaillent selon un horaire normal.

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

En 2009, les employés temporaires affichent une semaine de travail plus courte que les employés permanents, soit 29,6 heures contre 35,1 heures; le nombre d'heures hebdomadaires diminue de 0,9 heure chez ces derniers entre 2001 et 2009. L'écart

entre les deux groupes est de 5,5 heures en 2009, soit le plus petit observé au cours de la période. Par ailleurs, l'horaire normal est plus répandu chez les employés permanents (70,7 %) que chez les employés temporaires (47,7 %). Inversement, l'horaire court est plus fréquent chez les employés temporaires (47,1 %), alors qu'il concerne près du quart des employés permanents. Pour sa part, l'horaire long est plutôt marginal et ne concerne que 5,0 % des employés dans chacun des groupes. Ce type d'horaire connaît d'ailleurs une diminution significative en comparaison avec 2001 chez les employés permanents (– 3,2 points), ce qui profite en grande partie à l'horaire court (+ 2,9 points). Pour leur part, les employés temporaires ne présentent aucune variation significative.

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

Au cours de la période, la durée de la semaine habituelle de travail diminue chez les employés de tous les niveaux de compétence, à l'exception des professionnels. Les gestionnaires et les employés qui occupent un poste de niveau élémentaire présentent la diminution la plus importante (– 1,5 et – 1,3 heure respectivement). Inversement, la plus faible baisse est notée chez les employés de niveau technique (– 0,3 heure). En 2009, les gestionnaires montrent la plus longue semaine de travail (38,4 heures), alors que la semaine la plus courte est observée chez les employés de niveau élémentaire (30,1 heures). Les gestionnaires présentent la plus forte proportion d'employés travaillant selon un horaire normal (84,1 %), alors que les employés dont le poste est de niveau élémentaire affichent la plus faible part (48,9 %). La présence de l'horaire normal s'accroît entre 2001 et 2009 chez les gestionnaires et les professionnels (+ 7,3 % et + 4,2 points respectivement), mais se trouve réduite chez les 55 ans et plus. Par ailleurs, on note une diminution de la fréquence de l'horaire long pour tous les niveaux de compétence. Les baisses varient de 1,3 point chez les employés occupant un poste de niveau élémentaire à 9,0 points chez les gestionnaires. La fréquence de l'horaire court

augmente chez les employés dont les postes sont de niveaux intermédiaire (+ 3,5 points) et élémentaire (+ 6,4 points).

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

De façon générale, les heures hebdomadaires habituelles s'allongent à mesure que la durée de l'emploi s'accroît. De fait, la semaine de travail la plus courte est observée chez les employés qui travaillent chez le même employeur depuis moins de 12 mois (31,2 heures), alors que les employés dont la durée de l'emploi est de 10 ans ou plus présentent la plus longue, soit un peu plus de 36 heures et demie. De 2001 à 2009, la semaine habituelle de travail raccourcit dans toutes les tranches de durée de l'emploi, à l'exception de celle « entre 10 et 19 ans »; la diminution varie entre 0,4 et 1,0 heure. Par ailleurs, plus la durée de l'emploi est longue, plus la fréquence de l'horaire normal est forte. À l'opposé, la présence de l'horaire court diminue à mesure que la durée de l'emploi s'élève. En 2009, 53,9 % des employés dans la tranche « moins de 12 mois » travaillent selon un horaire normal, alors que cette part grimpe à 77,3 % pour la tranche « 20 ans et plus ». Pour sa part, l'horaire court concerne 41,4 % des employés du premier groupe et 16,6 % du second. L'horaire long concerne entre 4,5 % et 6,1 % des employés des différentes tranches de durée de l'emploi. Au cours de la période, tous les groupes affichent une baisse de la proportion d'employés travaillant selon ce type d'horaire à l'exception de ceux qui affichent une durée d'emploi de 20 ans et plus, qui ne présente aucune variation significative sur ce plan. L'horaire court affiche quant à lui une hausse de la fréquence dans toutes les strates, sauf celle « entre 10 et 19 ans » où ce n'est pas significatif. Enfin, la part de l'horaire normal augmente dans la tranche de durée de l'emploi « entre 10 et 19 ans » (+ 3,7 points).

Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale (tableau 3.8)

Tout au long de la période, la semaine habituelle de travail des employés syndiqués est plus longue que celle de leurs homologues non syndiqués. En effet, en 2009, les employés syndiqués (35,1 heures) travaillent environ une heure de plus que les non-syndiqués (34,0 heures). Par rapport à 2001, une diminution similaire du nombre d'heures est constatée chez les non-syndiqués (– 0,6 heure) et les syndiqués (– 0,5 heure). Dans les deux groupes, la majorité des employés travaille selon un horaire normal. La présence de ce type d'horaire est toutefois plus forte chez les syndiqués, soit 71,9 % contre 65,0 % chez les non-syndiqués. À l'inverse, ces derniers sont plus sujets à travailler selon un horaire court ou long. Au cours de la période, un recul de la proportion d'employés ayant un horaire long est enregistré dans chaque groupe. La baisse est cependant plus importante chez les non-syndiqués (– 3,7 points) que chez les syndiqués (– 1,7 point). Le transfert se partage entre l'horaire normal et l'horaire court chez les premiers (+ 1,8 et + 1,9 point respectivement), alors que chez les seconds, il profite uniquement à l'horaire court (+ 2,0 points).

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

En 2009, les employés du secteur privé (34,6 heures) travaillent légèrement plus d'heures en moyenne par semaine que les employés du secteur public (33,8 heures); par contre, l'écart entre les deux secteurs diminue entre 2001 et 2009 et s'établit à 0,8 heure en 2009. Ce resserrement de l'écart est attribuable au fait que les employés du secteur privé voient la durée de leur semaine habituelle de travail réduite d'environ une heure (– 0,9 heure). En 2009, l'horaire long est plus fréquent chez les employés du secteur privé (5,9 %) que chez leurs homologues du secteur public (2,3 %). Une proportion semblable d'employés des deux secteurs travaille selon l'horaire court (27,1 % et 27,3 % respectivement). Toutefois, une plus grande proportion d'employés

du secteur public (70,6 %) que du secteur privé (66,8 %) travaille selon l'horaire normal. Par rapport à 2001, une diminution de l'horaire long est observée chez les employés du secteur public (– 1,6 point) et du secteur privé (– 3,3 points). Le transfert se fait essentiellement vers l'horaire court (+ 3,0 points) dans le secteur privé. Pour ce qui est du secteur public, l'horaire normal (+ 3,0 points) profite de la baisse de la présence de l'horaire long, mais également de celle de l'horaire court (– 1,4 point).

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

Au cours de la période, la semaine habituelle de travail raccourcit pour les employés de toutes les tailles d'établissement, à l'exception de ceux travaillant dans les établissements de plus de 500 employés. Les établissements comptant entre 20 et 99 employés (– 1,1 heure) présentent la baisse la plus forte, et le recul est d'environ une demi-heure pour les deux autres tranches de taille de l'établissement. En 2009, à l'instar des autres années de la période, ce sont les employés travaillant dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés qui montrent la plus longue semaine de travail (36,1 heures), bien que ceux qui travaillent dans les établissements de plus de 500 employés (35,9 heures) ne soient pas loin derrière. À l'opposé, tout le long de la période, les établissements de moins de 20 employés affichent la semaine de travail la plus courte (32,8 heures en 2009). Pour leur part, les établissements comptant entre 20 et 99 employés présentent une semaine de travail semblable à celle de la moyenne d'ensemble, soit 34,1 heures. Dans un autre ordre d'idées, plus la taille de l'établissement est grande, plus la proportion d'employés qui travaillent selon un horaire normal est importante. Ainsi, en 2009, la plus faible proportion d'employés travaillant selon ce type d'horaire est observée dans les établissements de moins de 20 employés (58,0 %), alors qu'environ les deux tiers des employés travaillant dans des établissements comptant entre 20 et 99 employés et environ les trois quarts de ceux des établissements

de 100 à 500 employés travaillent selon ce type d'horaire. Dans les établissements de plus de 500 employés, près de 8 travailleurs sur 10 travaillent selon un horaire normal. Inversement, la présence de l'horaire court diminue à mesure que s'accroît la taille de l'établissement. Les proportions varient entre 16,5 % pour ceux des établissements de plus de 500 employés à 36,7 % pour les employés des établissements de moins de 20 employés; pour ces derniers, ceci n'est guère surprenant puisqu'il s'agit de la taille d'établissement enregistrant la semaine de travail la plus courte. Au cours de la période 2001-2009, la fréquence de l'horaire long diminue dans toutes les tailles d'établissement, notamment dans les établissements de 20 à 99 employés où la baisse est de 3,5 points.

Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur des biens et ses industries (tableau 3.11)

En 2009, le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituelles des employés du secteur des biens est de 38,7, soit 4,3 heures de plus que la moyenne de l'ensemble des employés. Au cours de la période, aucune variation significative n'est observée pour les industries de ce secteur à l'exception de celle de la fabrication où une baisse d'une demi-heure est notée. À l'exemple des autres années de la période, en 2009, la semaine habituelle de travail la plus courte est notée dans le secteur des services publics (36,7 heures), et la plus longue, dans les industries du secteur primaire (40,2 heures). Pour leur part, les industries de la construction et de la fabrication présentent des heures hebdomadaires de 39,1 et de 38,5 respectivement.

En 2009, 81,8 % des employés de l'ensemble du secteur des biens travaillent selon un horaire normal, 9,2 % selon un horaire court et 9,0 % selon un horaire long. Entre 2001 et 2009, la fréquence de l'horaire long diminue sur la période (– 2,5 points). La plus forte présence de l'horaire normal s'observe dans l'industrie de la fabrication (86,0 %), suivie des services publics (81,0 %), de l'industrie de la construction (77,1 %) et des industries du secteur primaire (54,8 %). L'horaire long est présent dans

une proportion de 30,1 % dans les industries du secteur primaire et de 11,9 % dans l'industrie de la construction. Dans une moindre mesure, 6,3 % des employés du secteur de la fabrication et 4,5 % de ceux des services publics travaillent selon ce type d'horaire. Pour ce qui est de l'horaire court, il est plus fréquent dans les industries du secteur primaire (15,1 %) et dans les services publics (14,6 %) que dans les industries de la construction (11,0 %) et de la fabrication (7,7 %). Au cours de la période, les plus importants changements au chapitre de la semaine régulière de travail dans les industries du secteur des biens sont la diminution de la proportion d'employés ayant un horaire court dans les services publics (– 7,8 points de pourcentage) et de ceux ayant un horaire long dans l'industrie de la fabrication (– 3,8 points).

Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur des services et ses industries (tableau 3.12)

Par rapport à 2001, la semaine habituelle de travail des employés du secteur des services diminue de 0,4 heure pour se fixer à 33,2 heures en 2009. Tout au long de la période, les employés de ce secteur ont une semaine de travail plus courte que la moyenne d'ensemble des employés; en 2009, ils travaillent 1,2 heure de moins. Parmi l'ensemble des industries du secteur des services, seulement trois connaissent une diminution significative du nombre d'heures habituelles de travail au cours de la période. Les baisses sont de 0,7 heure dans le commerce, de 1,1 heure dans le transport et l'entreposage et de 1,6 heure dans l'hébergement et les services de restauration. En 2009, à l'exemple des autres années de la période, la plus longue semaine de travail est notée dans l'industrie du transport et de l'entreposage (38,2 heures). Deux autres industries présentent des semaines de travail de plus de 35 heures, soit les services professionnels, scientifiques et techniques (36,3 heures) et les administrations publiques (35,8). Une seule industrie affiche un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à 30 heures : l'hébergement et les services de restauration (27,4).

En 2009, 63,6 % des employés du secteur des services travaillent selon un horaire normal, alors que 32,6 % le font selon un horaire court et 3,8 % selon un horaire long. Par ailleurs, l'horaire long concerne moins d'employés en 2009 qu'en 2001 (– 2,8 points de pourcentage), de sorte qu'une forte proportion se retrouve avec un horaire normal (+ 1,6 point) ou court (+ 1,2 point). Des différences sont toutefois notées entre les industries de ce secteur. Tout comme pour les autres années de la période, l'industrie du transport et de l'entreposage affiche la proportion la plus importante d'employés travaillant selon un horaire long en 2009 (15,9 %). Dans tous les autres secteurs, ce type d'horaire se maintient sous les 6 %. L'horaire normal est particulièrement présent dans les administrations publiques (83,3 %) ainsi que dans les industries des services professionnels, scientifiques et techniques (81,4 %) et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (78,3 %). Inversement, ce type d'horaire concerne moins de 60 % des employés dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (34,8 %), dans les services d'enseignement (56,2 %) et dans le commerce (59,4 %). D'ailleurs, dans l'hébergement et les services de restauration (62,7 %) ainsi que dans les services d'enseignement (41,8 %), l'horaire court est très présent. Sur les 11 industries du secteur des services, 8 enregistrent une diminution significative de la fréquence de l'horaire long au cours de la période, notamment les autres services (– 4,4 points) et l'industrie du transport et de l'entreposage (– 4,3 points). Enfin, parmi les autres variations importantes, on constate une forte hausse de la proportion d'employés travaillant selon un horaire court dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (+ 6,3 points) ainsi qu'un recul de 4,2 points dans la proportion d'employés ayant un horaire court dans l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, au profit de l'horaire normal (+ 5,7 points).

3.1 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le sexe, Québec, 2001-2009

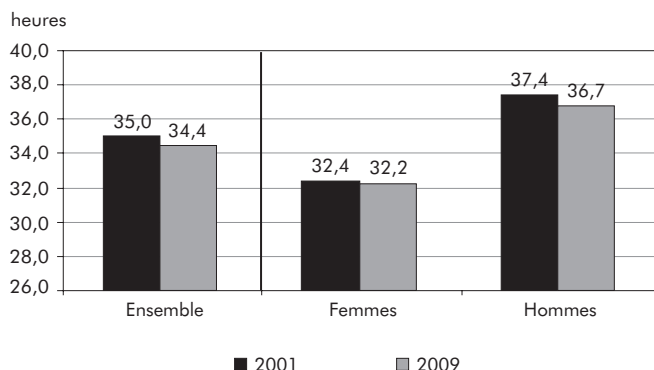
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble			Femmes			Hommes		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%								
2001	35,0	32,4	37,4	25,3	66,8	7,9	36,6	60,4	3,0	15,0	72,7	12,3
2002	34,8	32,1	37,3	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
2008	34,5	32,1	36,8	27,3	67,4	5,3	37,5	60,6	1,9	17,2	74,1	8,7
2009	34,4	32,2	36,7	27,3	67,7	5,0	37,6	60,6	1,9	16,9	74,9	8,1
	heures			points de %								
Variation												
2001-2009	-0,6	-0,2 [†]	-0,7	2,0	0,9 [†]	-2,9	1,0 [†]	0,2 [†]	-1,1	1,9	2,2	-4,2

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).

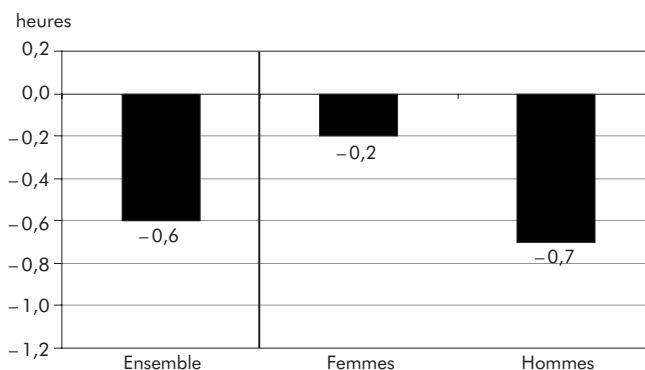
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

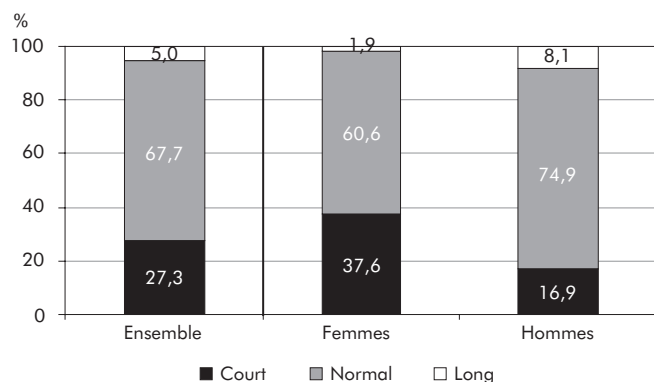
3.1 A Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, 2001 et 2009



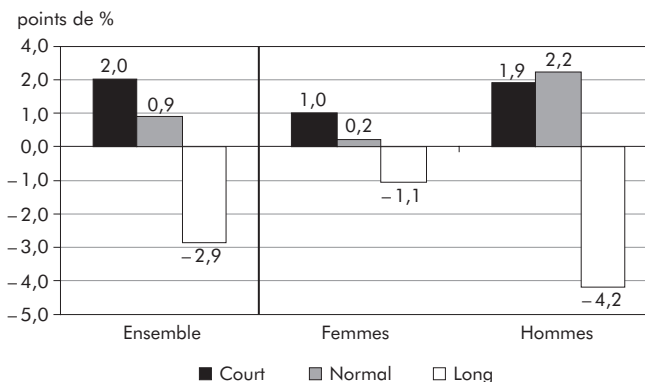
3.1 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le sexe



3.1 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le sexe, 2009



3.1 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

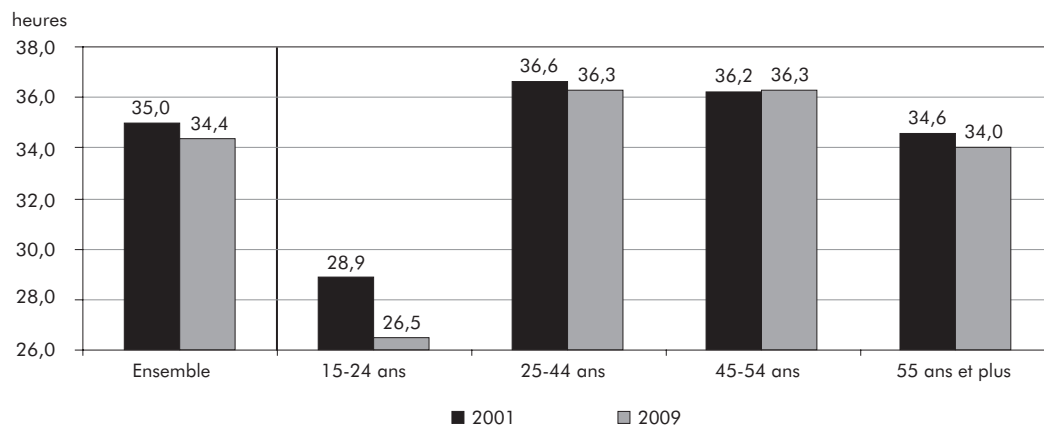
	Heures hebdomadaires habituelles					Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans		
						Court	Normal	Long
heures					%			
2001	35,0	28,9	36,6	36,2	34,6	50,1	45,2	4,7
2002	34,8	28,4	36,3	36,3	35,0	51,7	44,6	3,7
2003	34,6	28,0	36,3	36,1	34,2	53,8	42,9	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
2008	34,5	26,9	36,5	36,2	33,7	57,7	39,8	2,5
2009	34,4	26,5	36,3	36,3	34,0	59,3	38,2	2,5
	heures					points de %		
Variation 2001-2009	-0,6	-2,4	-0,3	0,1 [†]	-0,6 [†]	9,2	-7,0	-2,2

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).

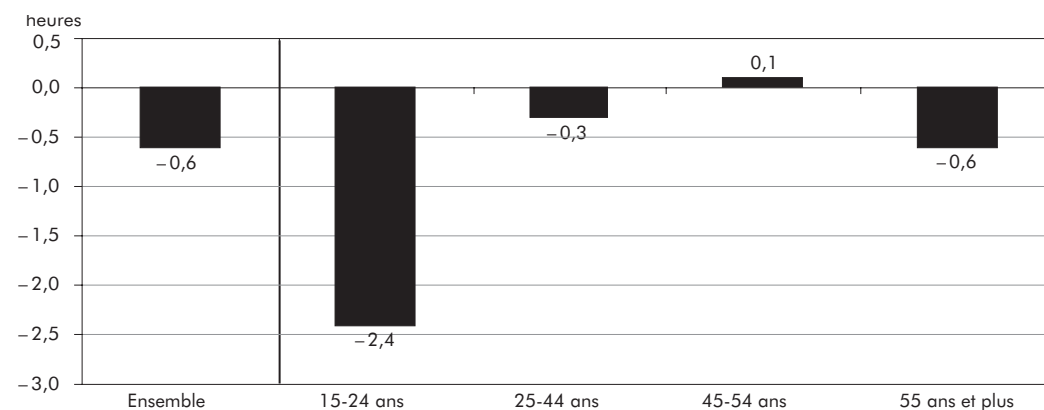
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.2 A Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, 2001 et 2009

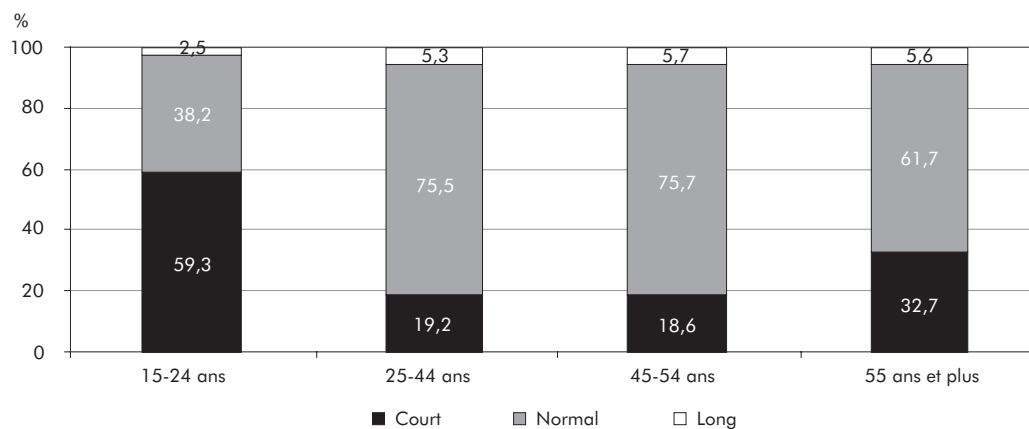


3.2 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le groupe d'âge

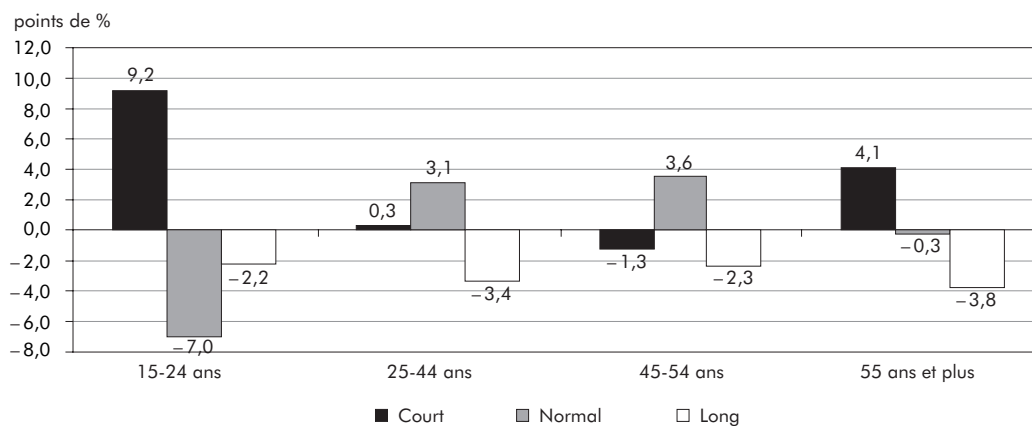


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)									
25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%									
18,9	72,4	8,7	19,9	72,1	8,0	28,6	62,0	9,4	2001
19,4	73,1	7,5	19,2	73,4	7,5	27,8	62,4	9,9	2002
19,1	74,0	6,8	19,8	73,2	6,9	31,1	60,6	8,3	2003
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
18,4	75,7	5,8	19,8	74,0	6,2	33,8	60,8	5,4	2008
19,2	75,5	5,3	18,6	75,7	5,7	32,7	61,7	5,6	2009
points de %									
0,3 [†]	3,1	-3,4	-1,3 [†]	3,6	-2,3	4,1	-0,3 [†]	-3,8	Variation 2001-2009

3.2 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, 2009



3.2 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

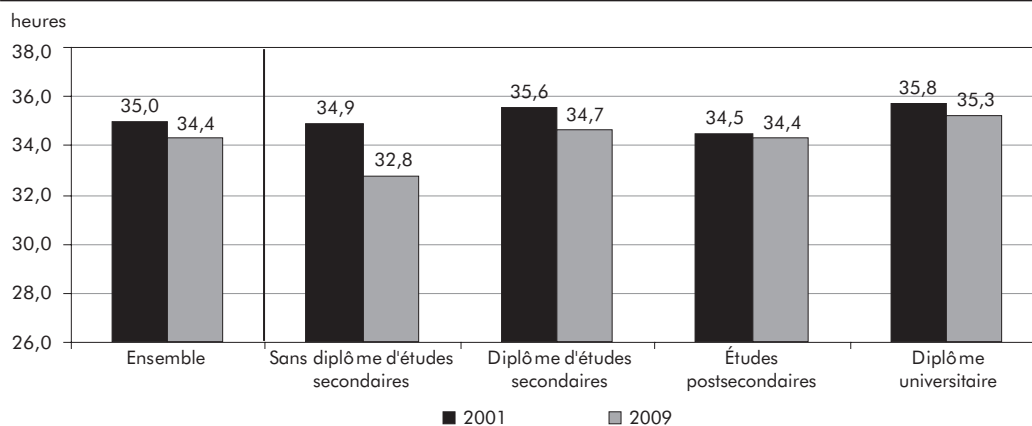
	Heures hebdomadaires habituelles					Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Sans diplôme d'études secondaires		
						Court	Normal	Long
heures					%			
2001	35,0	34,9	35,6	34,5	35,8	27,4	62,2	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
2008	34,5	33,0	34,7	34,3	35,5	35,1	57,6	7,3
2009	34,4	32,8	34,7	34,4	35,3	36,1	56,9	7,0
	heures					points de %		
Variation 2001-2009	-0,6	-2,1	-0,9	-0,1 [†]	-0,5	8,7	-5,3	-3,4

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).

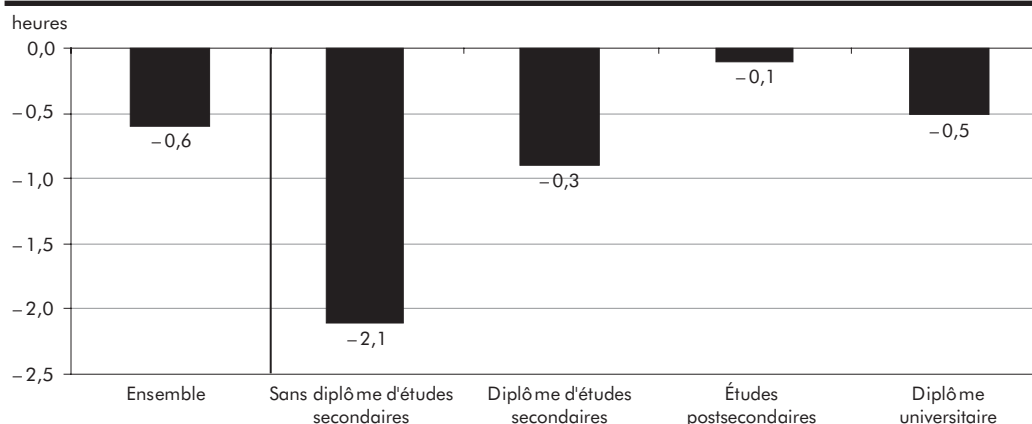
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.3 A Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études, 2001 et 2009

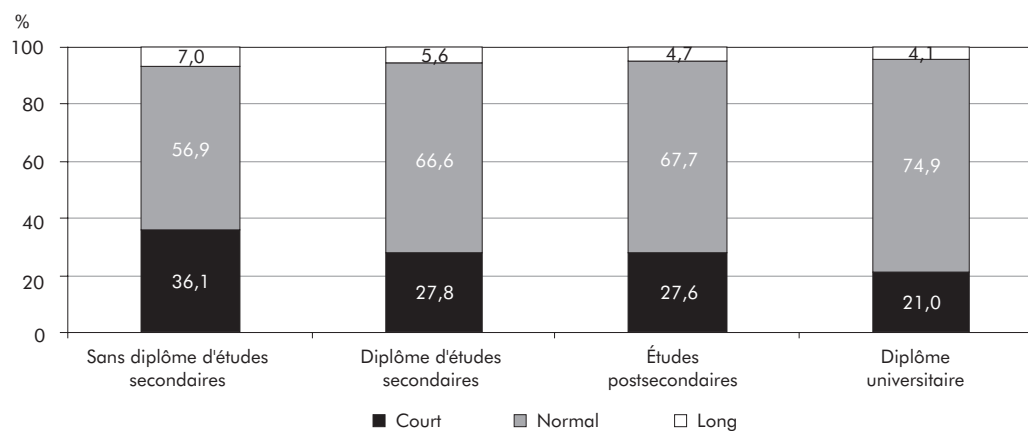


3.3 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le niveau d'études

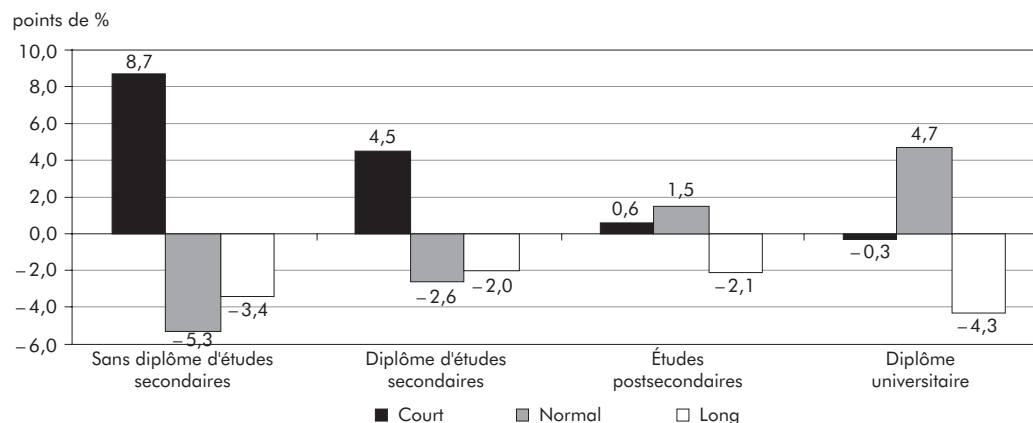


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
Diplôme d'études secondaires			Études postsecondaires			Diplôme universitaire		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%								
23,3	69,2	7,6	27,0	66,2	6,8	21,3	70,2	8,4
25,2	67,1	7,7	27,3	66,6	6,1	20,4	73,0	6,6
25,6	67,5	6,9	27,7	66,8	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
27,5	67,6	4,9	27,9	67,0	5,1	20,5	74,6	4,9
27,8	66,6	5,6	27,6	67,7	4,7	21,0	74,9	4,1
points de %								
4,5	-2,6	-2,0	0,6 [†]	1,5	-2,1	-0,3 [†]	4,7	-4,3
								Variation 2001-2009

3.3 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau d'études, 2009



3.3 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

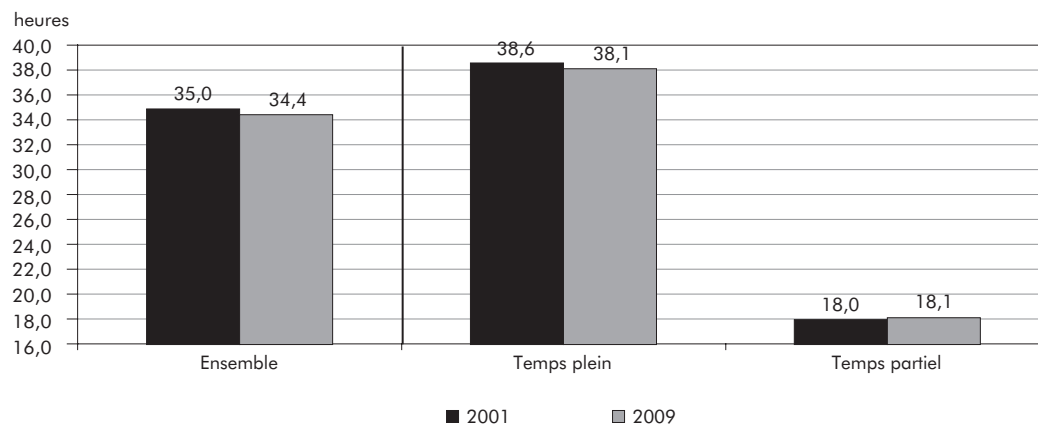
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Temps plein			Temps partiel		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
2001	35,0	38,6	18,0	9,5	80,9	9,6	100,0	...	...
2002	34,8	38,5	18,1	9,5	81,9	8,6	100,0	...	...
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	...	...
2008	34,5	38,2	17,9	10,8	82,6	6,5	100,0	...	...
2009	34,4	38,1	18,1	11,1	82,8	6,1	100,0	...	...
	heures			points de %					
Variation 2001-2009	-0,6	-0,5	0,1 [†]	1,6	1,9	-3,5	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).

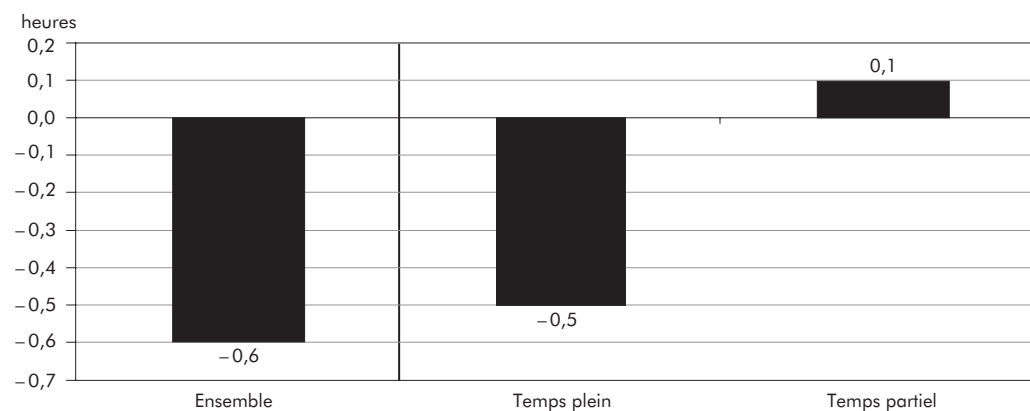
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.4 A Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail, 2001 et 2009



3.4 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le régime de travail



3.5 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, Québec, 2001-2009

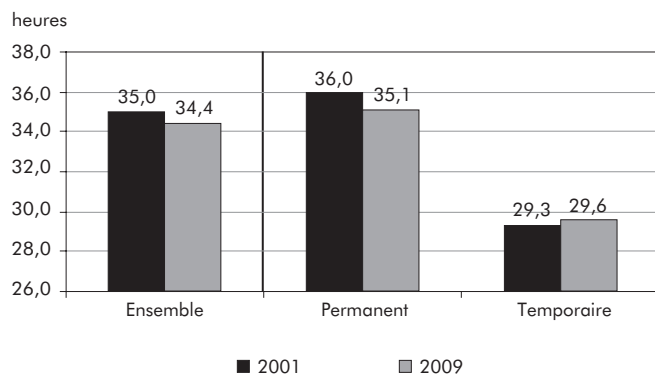
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Permanent			Temporaire		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
2001	35,0	36,0	29,3	21,4	70,5	8,2	48,1	45,7	6,2
2002	34,8	35,7	29,5	22,1	70,7	7,2	46,8	47,1	6,1
2003	34,6	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
2008	34,5	35,3	29,2	23,8	70,8	5,3	49,3	45,4	5,3
2009	34,4	35,1	29,6	24,3	70,7	5,0	47,1	47,7	5,1
	heures			points de %					
Variation 2001-2009	-0,6	-0,9	0,3 [†]	2,9	0,2 [†]	-3,2	-1,0 [†]	2,0 [†]	-1,1 [†]

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).

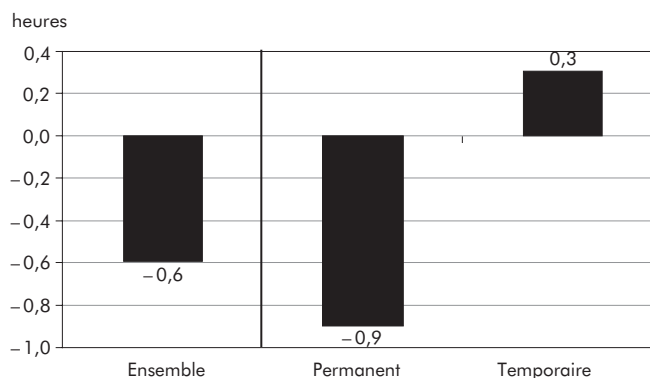
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

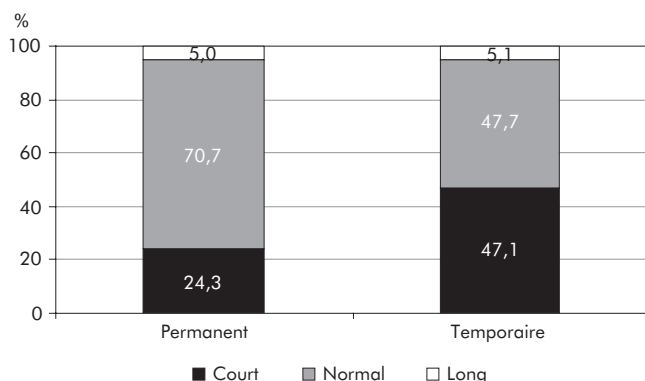
3.5 A Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi, 2001 et 2009



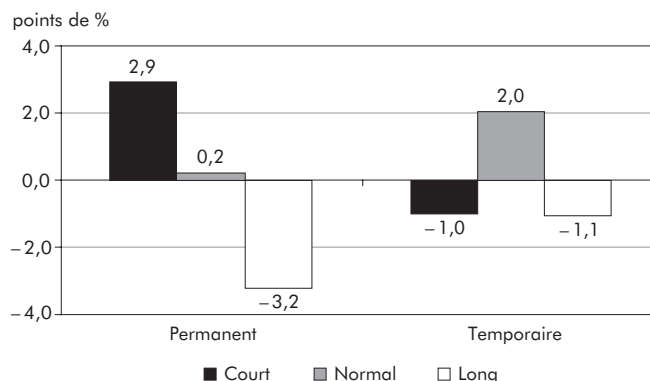
3.5 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le statut de l'emploi



3.5 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, 2009



3.5 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

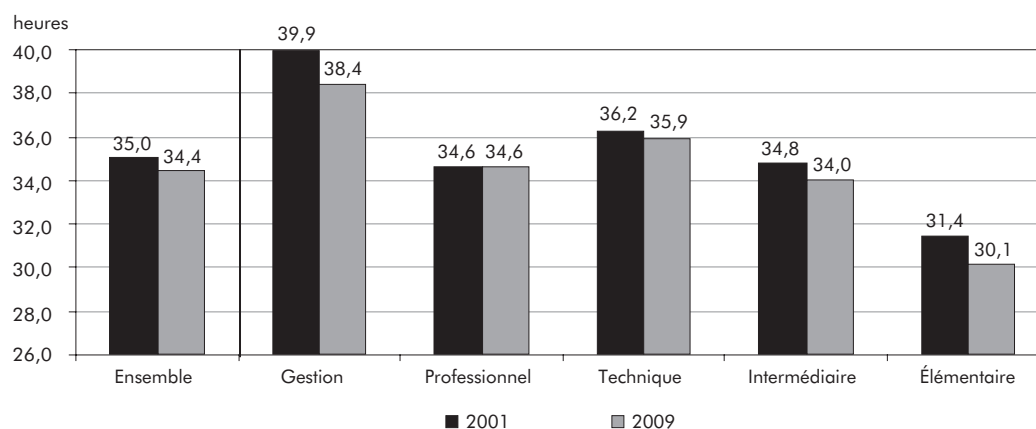
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	heures					
2001	35,0	39,9	34,6	36,2	34,8	31,4
2002	34,8	39,2	34,3	36,1	34,7	31,2
2003	34,6	39,0	34,2	36,1	34,3	31,1
2004	34,6	38,8	34,3	36,1	34,4	30,9
2005	34,7	38,9	34,2	36,0	34,3	31,3
2006	34,7	38,8	34,3	36,0	34,4	31,2
2007	34,5	38,7	34,5	35,9	34,1	30,6
2008	34,5	38,7	34,5	35,8	34,1	30,5
2009	34,4	38,4	34,6	35,9	34,0	30,1
	heures					
Variation 2001-2009	-0,6	-1,5	0,0	-0,3	-0,8	-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).

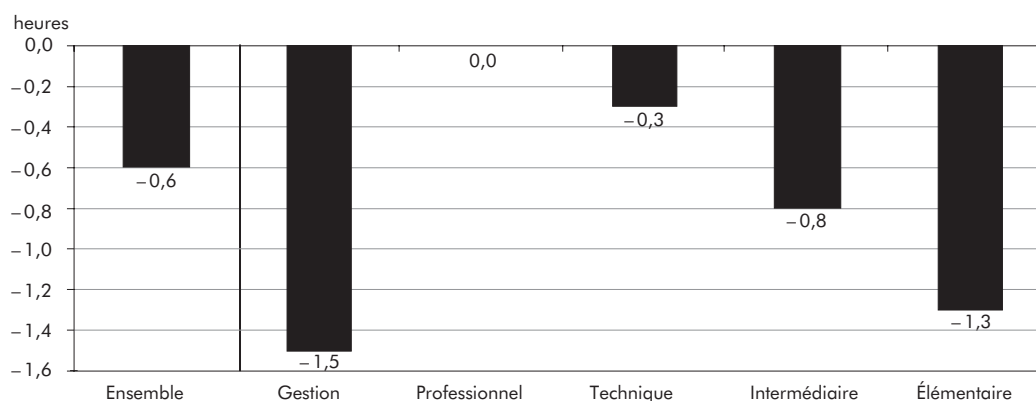
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.6 A Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence, 2001 et 2009

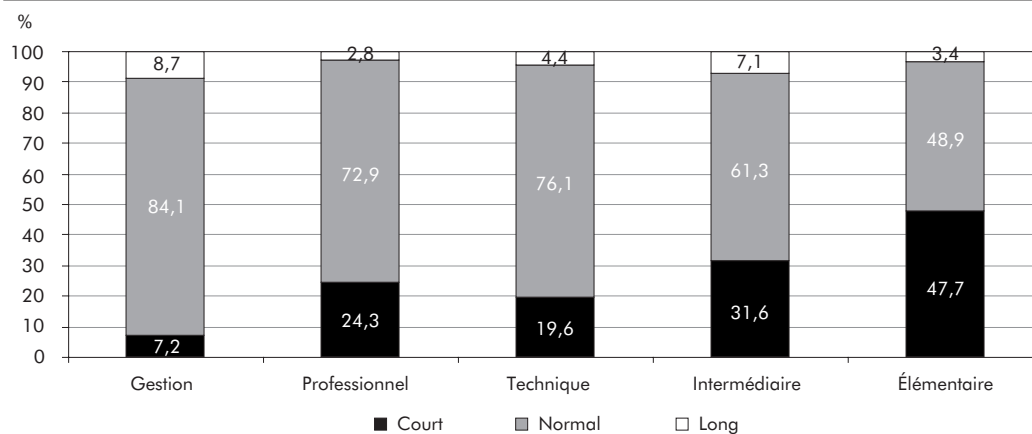


3.6 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le niveau de compétence

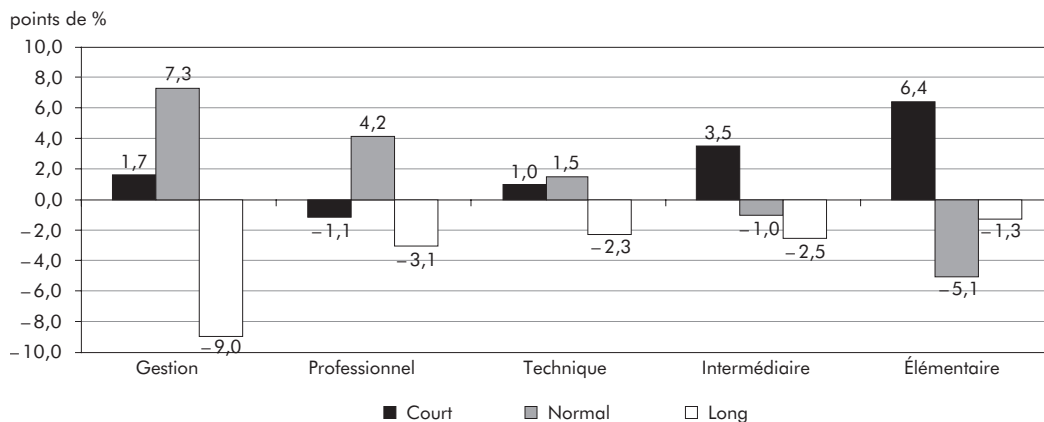


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)															
Gestion			Professionnel			Technique			Intermédiaire			Élémentaire			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%															
5,5	76,8	17,7	25,4	68,7	5,9	18,6	74,6	6,7	28,1	62,3	9,6	41,3	54,0	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
6,7	84,0	9,4	23,9	72,9	3,2	20,5	75,1	4,4	31,1	61,5	7,4	46,4	50,0	3,6	2008
7,2	84,1	8,7	24,3	72,9	2,8	19,6	76,1	4,4	31,6	61,3	7,1	47,7	48,9	3,4	2009
points de %															
1,7 [†]	7,3	-9,0	-1,1 [†]	4,2	-3,1	1,0 [†]	1,5 [†]	-2,3	3,5	-1,0 [†]	-2,5	6,4	-5,1	-1,3	Variation 2001-2009

3.6 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, 2009



3.6 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

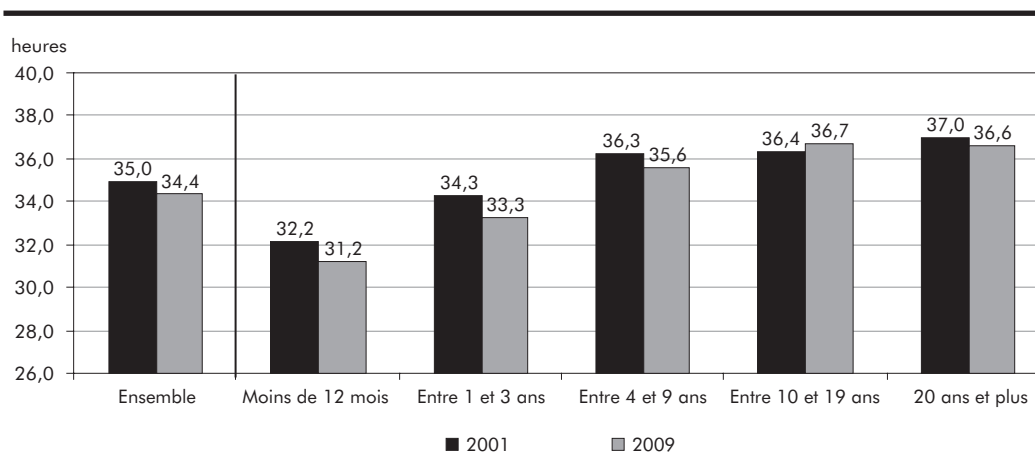
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	heures					
2001	35,0	32,2	34,3	36,3	36,4	37,0
2002	34,8	31,8	34,0	35,9	36,6	37,0
2003	34,6	31,5	33,7	36,0	36,2	36,9
2004	34,6	31,5	33,5	36,0	36,5	36,9
2005	34,7	31,6	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
2008	34,5	31,3	33,7	35,7	36,4	36,3
2009	34,4	31,2	33,3	35,6	36,7	36,6
	heures					
Variation 2001-2009	-0,6	-1,0	-1,0	-0,7	0,3 ¹	-0,4

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).

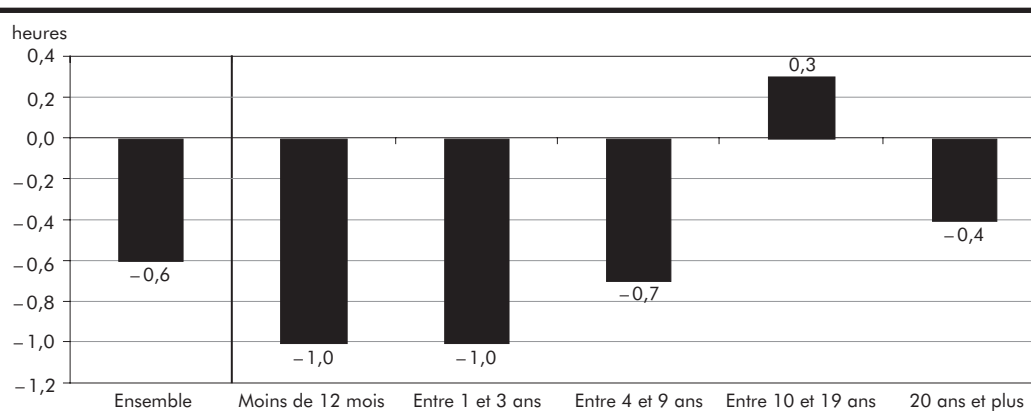
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.7 A Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée d'emploi, 2001 et 2009

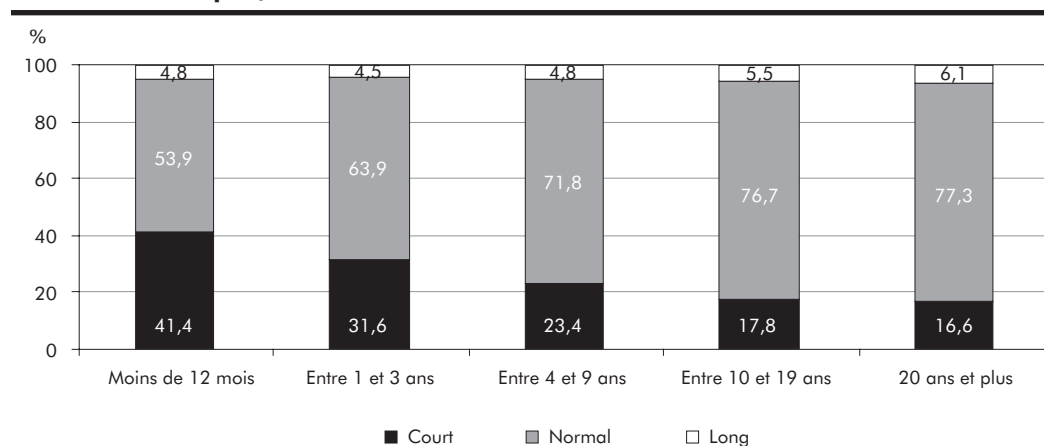


3.7 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon la tranche de durée de l'emploi

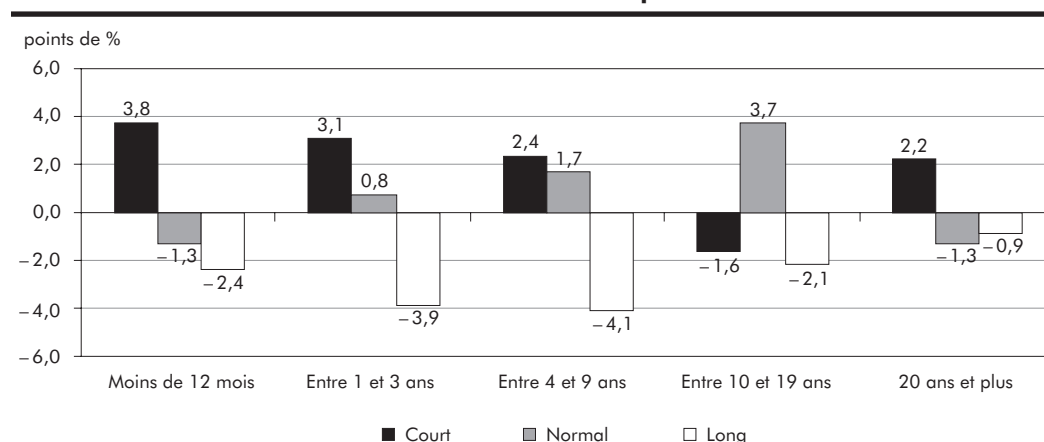


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)															
Moins de 12 mois			Entre 1 et 3 ans			Entre 4 et 9 ans			Entre 10 et 19 ans			20 ans et plus			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%															
37,6	55,2	7,2	28,5	63,1	8,4	21,0	70,1	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
40,8	54,1	5,1	30,9	64,4	4,8	22,4	72,1	5,4	18,6	75,4	6,0	17,9	76,2	5,9	2008
41,4	53,9	4,8	31,6	63,9	4,5	23,4	71,8	4,8	17,8	76,7	5,5	16,6	77,3	6,1	2009
points de %															
3,8	-1,3 ^t	-2,4	3,1	0,8 ^t	-3,9	2,4	1,7 ^t	-4,1	-1,6 ^t	3,7	-2,1	2,2	-1,3 ^t	-0,9 ^t	Variation 2001-2009

3.7 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, 2009



3.7 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

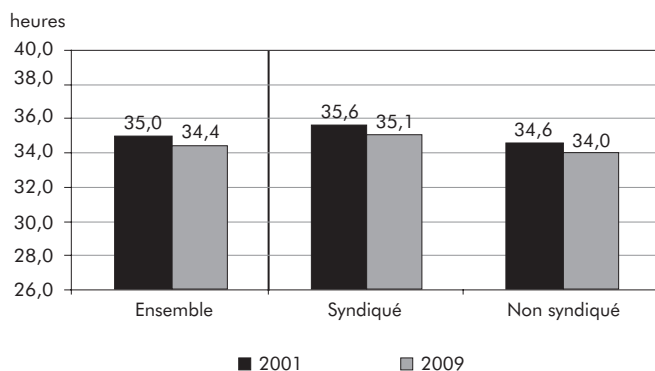
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Syndiqué			Non syndiqué		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
2001	35,0	35,6	34,6	22,0	72,1	5,9	27,5	63,2	9,3
2002	34,8	35,4	34,4	22,0	72,6	5,4	28,2	63,6	8,2
2003	34,6	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
2008	34,5	35,2	33,9	23,9	71,5	4,6	29,5	64,7	5,8
2009	34,4	35,1	34,0	24,0	71,9	4,2	29,4	65,0	5,6
	heures			points de %					
Variation 2001-2009	-0,6	-0,5	-0,6	2,0	-0,2 [†]	-1,7	1,9	1,8	-3,7

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).

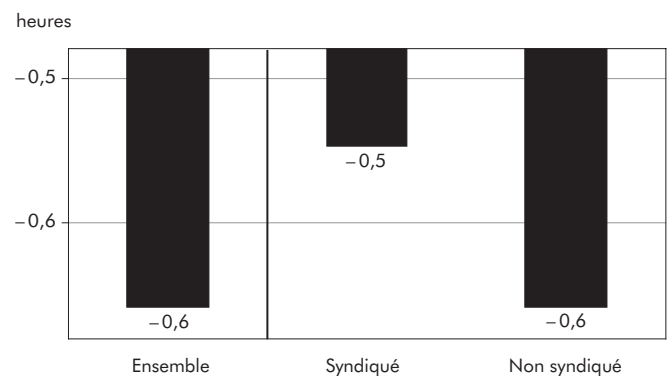
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

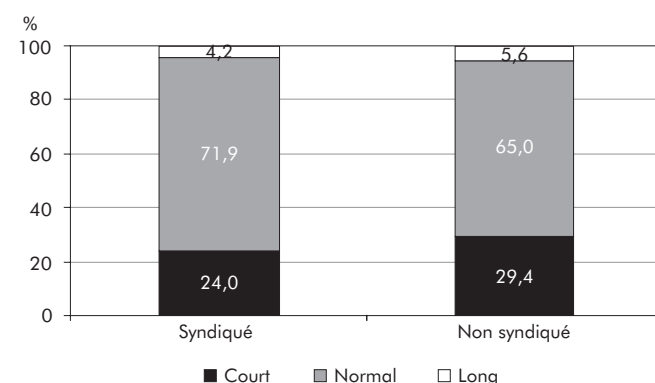
3.8 A Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale, 2001 et 2009



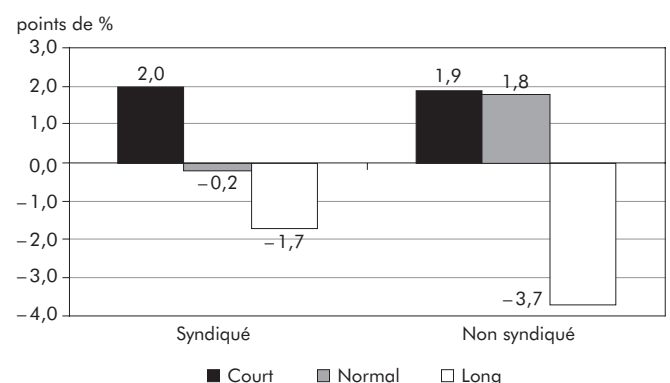
3.8 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon la couverture syndicale



3.8 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, 2009



3.8 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

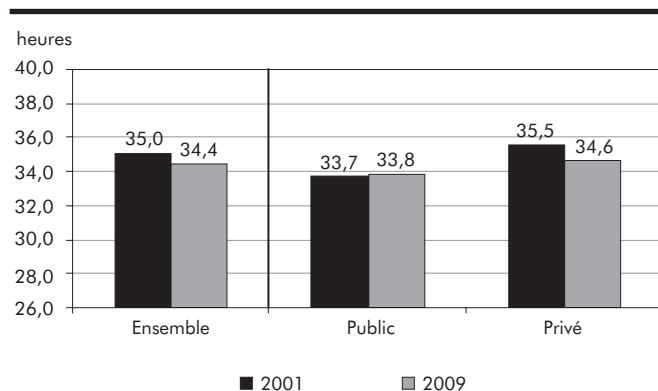
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Public	Privé	Public			Privé		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
2001	35,0	33,7	35,5	28,5	67,6	3,9	24,3	66,6	9,2
2002	34,8	33,4	35,3	29,1	67,6	3,3	24,6	67,1	8,2
2003	34,6	33,5	35,0	28,4	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
2008	34,5	33,4	34,8	29,4	68,1	2,5	26,6	67,2	6,2
2009	34,4	33,8	34,6	27,1	70,6	2,3	27,3	66,8	5,9
	heures			points de %					
Variation 2001-2009	-0,6	0,1 [†]	-0,9	-1,4 [†]	3,0	-1,6	3,0	0,2 [†]	-3,3

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).

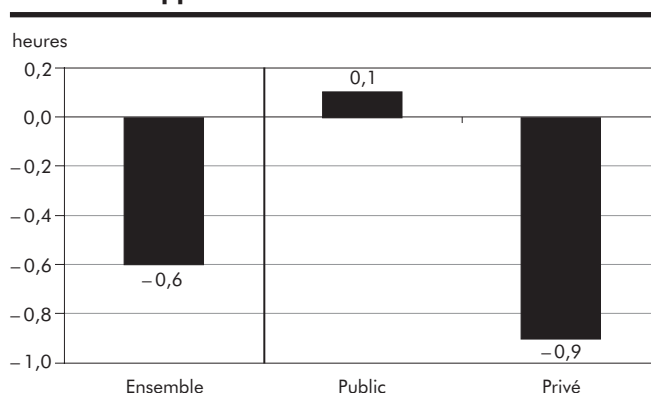
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

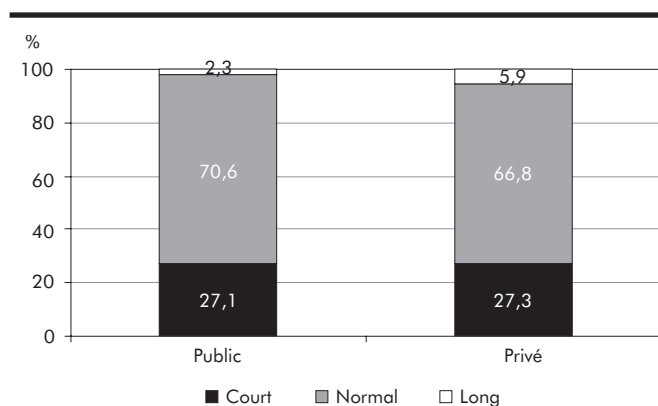
3.9 A Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance, 2001 et 2009



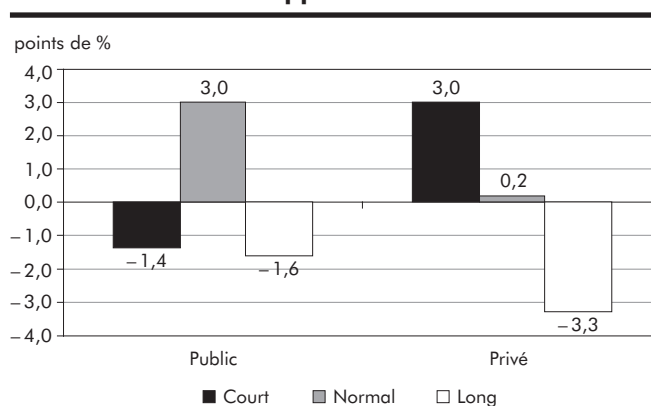
3.9 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le secteur d'appartenance



3.9 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, 2009



3.9 D Variation de 2001 à 2009 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, 2001-2009

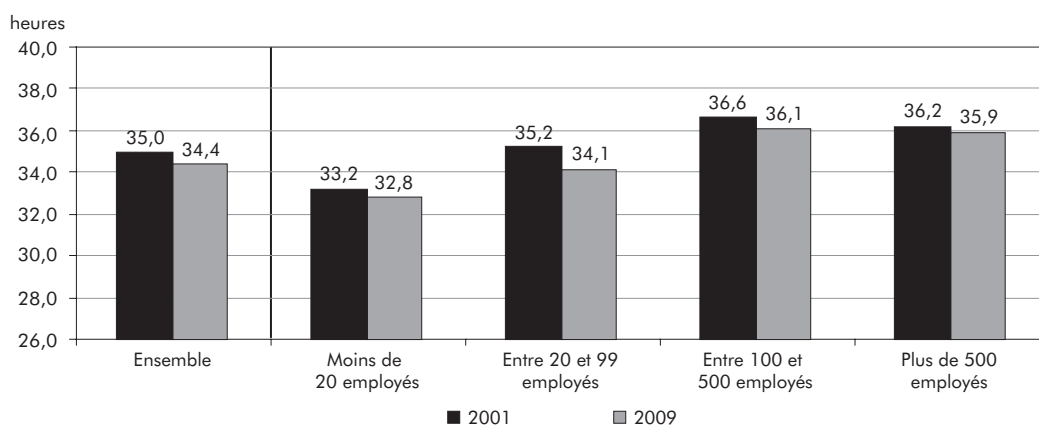
	Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	heures				
2001	35,0	33,2	35,2	36,6	36,2
2002	34,8	33,0	35,0	36,5	35,7
2003	34,6	32,9	34,6	36,3	35,9
2004	34,6	32,7	34,8	36,2	36,2
2005	34,7	32,6	34,8	36,4	36,0
2006	34,7	32,9	34,8	36,2	35,7
2007	34,5	32,6	34,5	36,4	35,7
2008	34,5	32,6	34,4	36,4	35,7
2009	34,4	32,8	34,1	36,1	35,9
	heures				
Variation 2001-2009	-0,6	-0,4	-1,1	-0,5	-0,3 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).

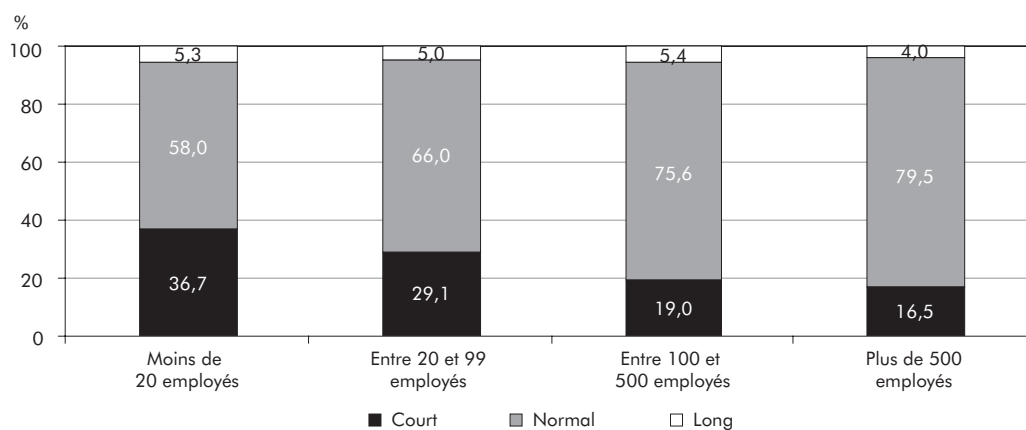
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.10 A Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement, 2001 et 2009

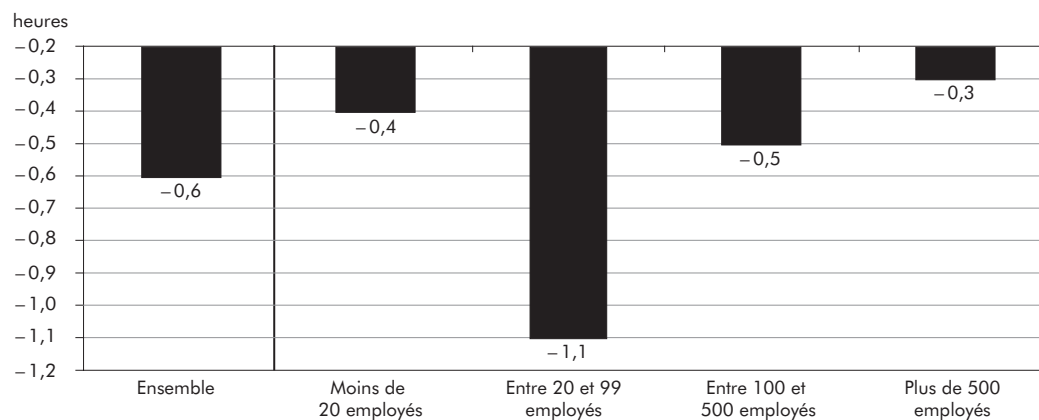


3.10 B Répartition de l'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, 2009

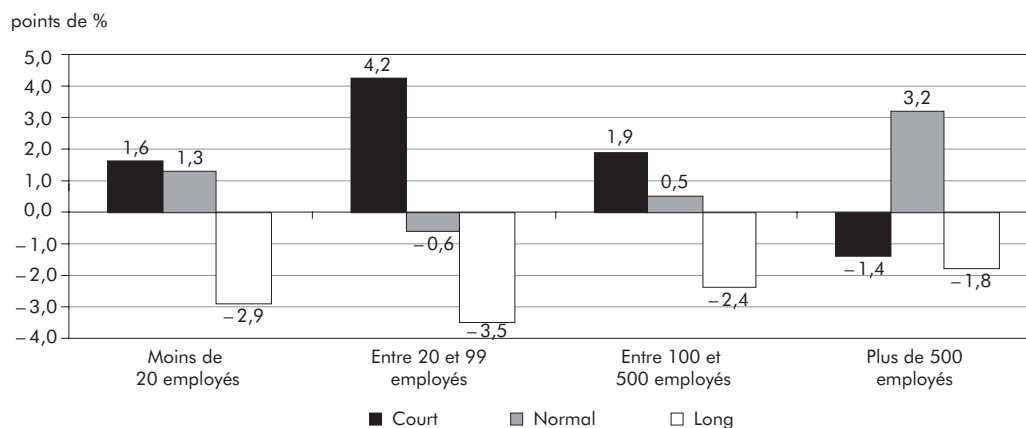


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)											
Moins de 20 employés			Entre 20 et 99 employés			Entre 100 et 500 employés			Plus de 500 employés		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%											
35,1	56,7	8,2	24,9	66,6	8,5	17,1	75,1	7,8	17,9	76,3	5,8
36,1	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
37,5	57,0	5,5	28,0	66,4	5,6	17,4	76,7	5,9	18,4	77,9	3,7
36,7	58,0	5,3	29,1	66,0	5,0	19,0	75,6	5,4	16,5	79,5	4,0
points de %											
1,6 [†]	1,3 [†]	-2,9	4,2	-0,6 [†]	-3,5	1,9	0,5 [†]	-2,4	-1,4 [†]	3,2	-1,8
											Variation 2001-2009

3.10 C Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon la taille de l'établissement



3.10 D Variation de 2001 à 2009 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 le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009

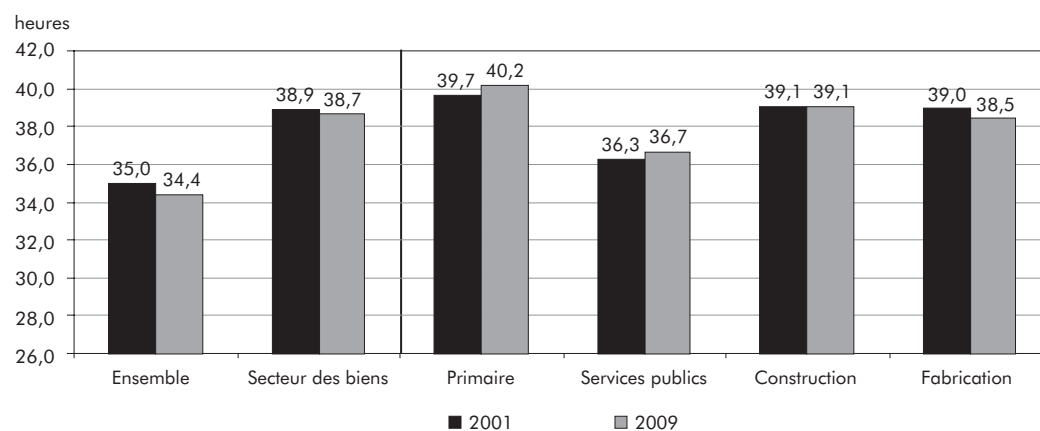
	Heures hebdomadaires habituelles						Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	Secteur des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication	Secteur des biens		
							Court	Normal	Long
heures						%			
2001	35,0	38,9	39,7	36,3	39,1	39,0	8,0	80,5	11,5
2002	34,8	39,0	40,0	36,7	39,1	39,0	7,1	81,7	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
2008	34,5	38,7	39,2	36,2	38,9	38,7	9,2	82,1	8,7
2009	34,4	38,7	40,2	36,7	39,1	38,5	9,2	81,8	9,0
	heures						points de %		
Variation									
2001-2009	-0,6	-0,2 [†]	0,5 [†]	0,4 [†]	0,0	-0,5	1,2	1,3 [†]	-2,5

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).

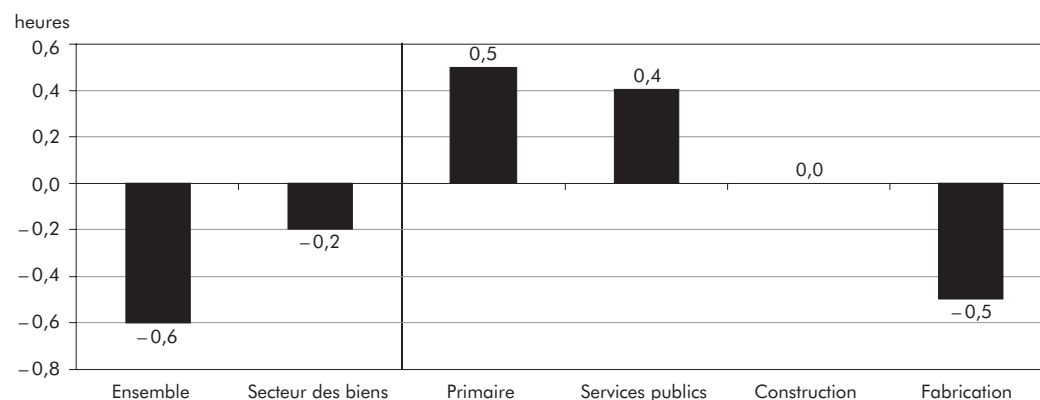
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.11 A Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur des biens et ses industries, 2001 et 2009

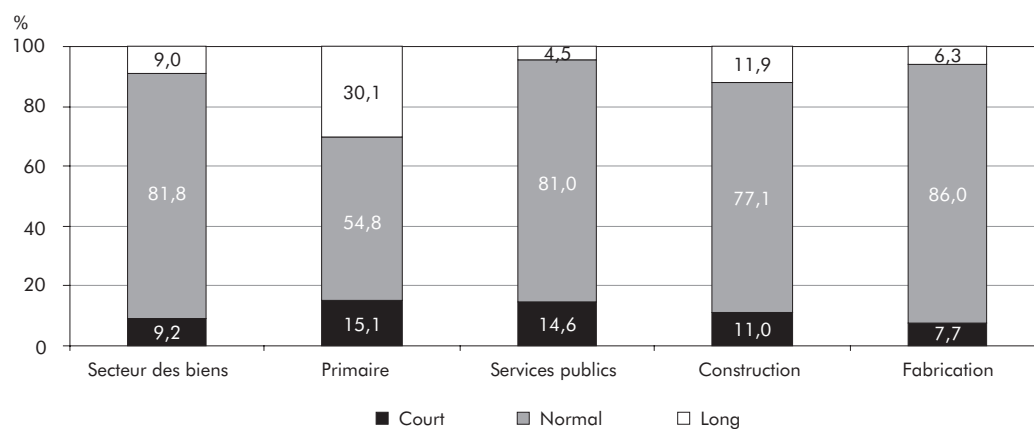


3.11 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 2001 à 2009 selon le secteur des biens et ses industries

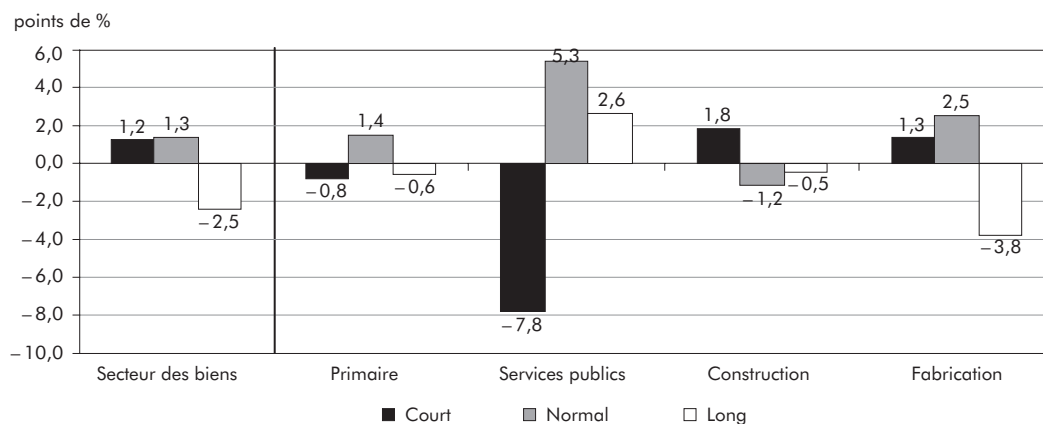


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)												
Primaire			Services publics			Construction			Fabrication			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%												
15,9	53,4	30,7	22,4	75,7	1,9**	9,2	78,3	12,4	6,4	83,5	10,1	2001
15,9	51,2	32,9	21,8	71,8	6,4*	9,8	77,7	12,5	5,1	85,8	9,1	2002
13,1	56,8	30,1	16,4	79,1	4,5**	10,2	80,3	9,4	5,9	85,0	9,1	2003
12,3	54,6	33,0	25,0	71,6	3,3**	11,1	76,3	12,5	6,1	84,9	9,0	2004
12,9	54,0	33,1	22,1	75,4	2,5**	11,5	78,4	10,1	6,6	85,1	8,4	2005
14,5	52,2	33,3	20,4	75,7	4,0**	10,0	77,3	12,7	6,0	86,7	7,3	2006
17,4	55,7	26,9	21,0	74,5	4,6**	12,7	76,9	10,3	5,7	88,0	6,3	2007
15,2	59,3	25,5	30,2	67,1	2,7**	11,4	77,0	11,6	6,5	87,0	6,4	2008
15,1	54,8	30,1	14,6	81,0	4,5**	11,0	77,1	11,9	7,7	86,0	6,3	2009
points de %												
-0,8 [†]	1,4 [†]	-0,6 [†]	-7,8	5,3 [†]	2,6 [†]	1,8 [†]	-1,2 [†]	-0,5 [†]	1,3	2,5	-3,8	Variation 2001-2009

3.11 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le secteur des biens et ses industries, 2009



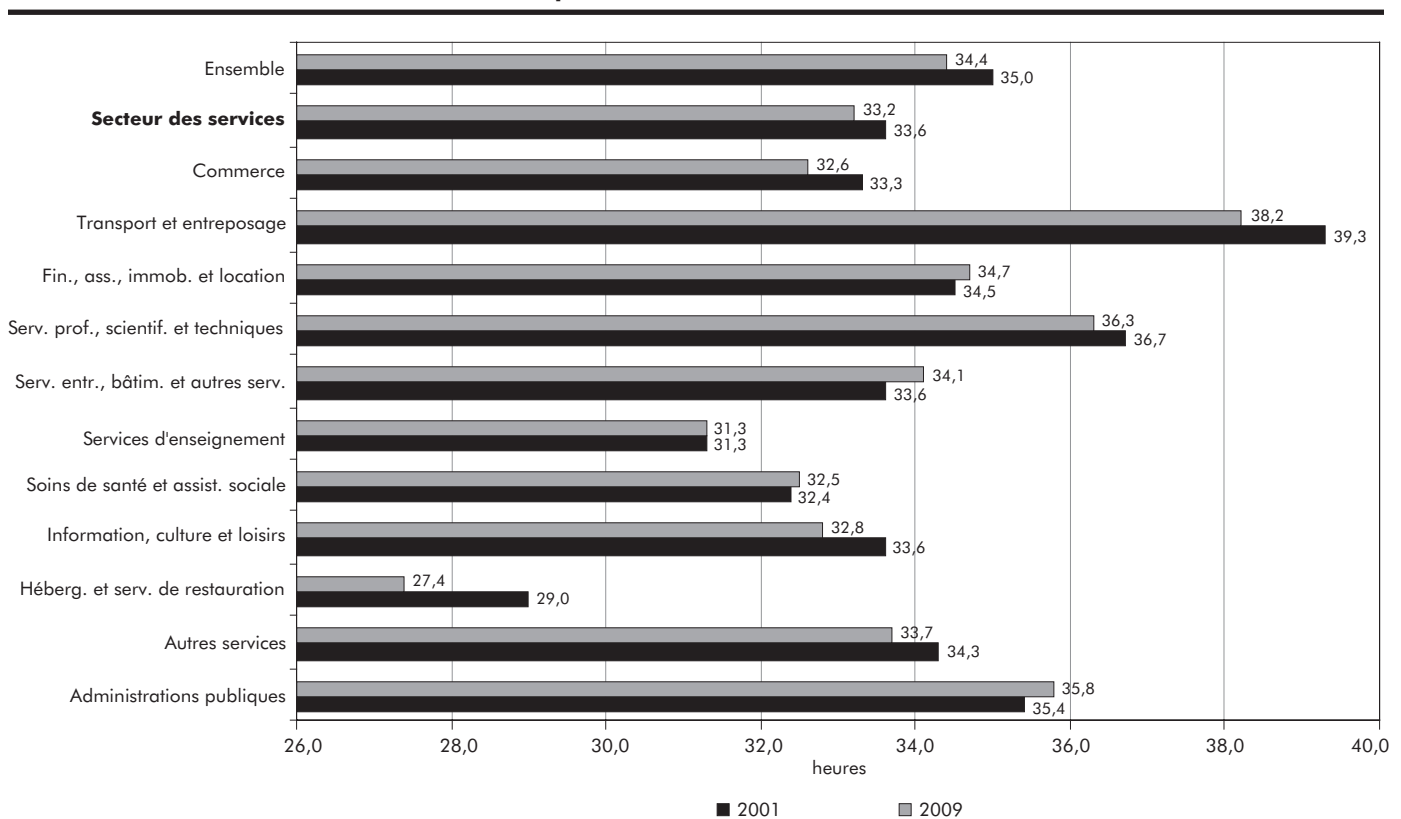
3.11 D Variation de 2001 à 2009 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le secteur des biens et ses industries



3.12 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009

	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Secteur des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques
	heures					
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
2008	34,5	33,2	32,9	38,7	34,4	36,4
2009	34,4	33,2	32,6	38,2	34,7	36,3
Variation 2001-2009	-0,6	-0,4	-0,7	-1,1	0,2 [†]	-0,4 [†]

3.12 A Heures hebdomadaires habituelles pour le secteur des services et ses industries, 2001 et 2009



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							
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
33,1	31,7	32,0	32,6	28,0	34,2	35,1	2008
34,1	31,3	32,5	32,8	27,4	33,7	35,8	2009
0,5 [†]	0,0	0,1 [†]	-0,8 [†]	-1,6	-0,6 [†]	0,4 [†]	Variation 2001-2009

3.12 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009 (suite)

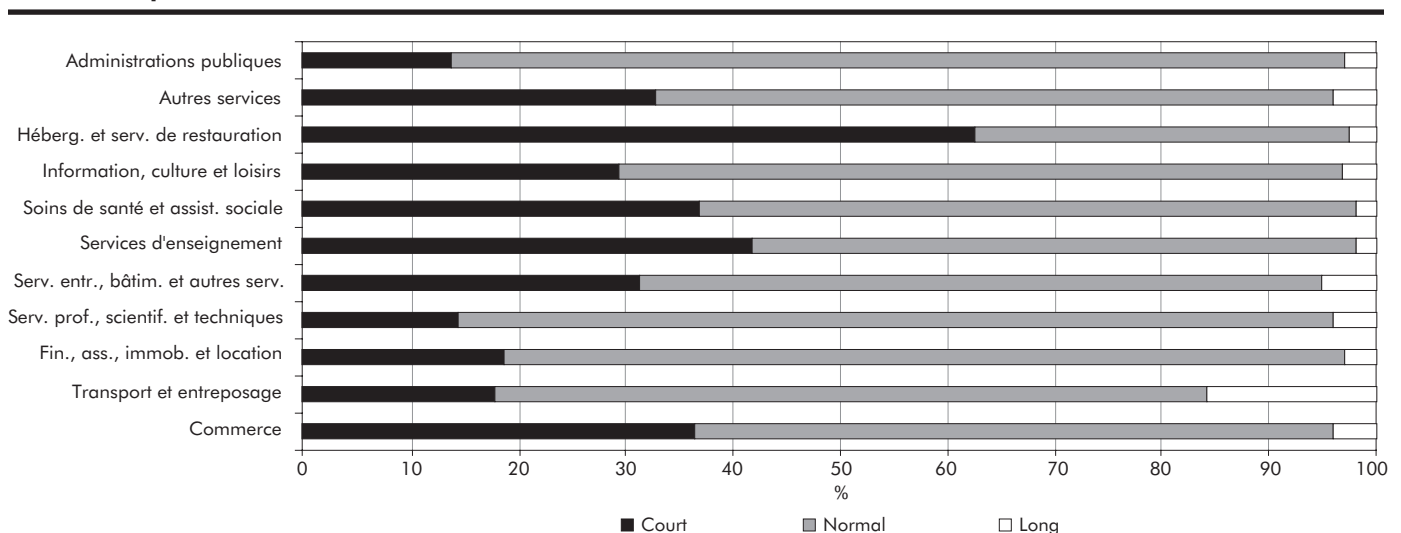
	Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
	Secteur des services			Commerce			Transport et entreposage		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures								
2001	31,4	62,0	6,6	34,3	58,0	7,7	15,6	64,2	20,2
2002	32,4	62,0	5,6	35,2	58,3	6,5	16,5	64,8	18,7
2003	33,2	61,8	5,0	35,8	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
2008	32,7	63,0	4,3	35,3	60,1	4,6	17,6	64,2	18,2
2009	32,6	63,6	3,8	36,5	59,4	4,1	18,0	66,1	15,9
Variation 2001-2009 (points de %)	1,2	1,6	-2,8	2,2 [†]	1,4 [†]	-3,6	2,4 [†]	1,9 [†]	-4,3
	Services d'enseignement			Soins de santé et assist. sociale			Information, culture et loisirs		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures								
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*
2008	39,8	56,8	3,5	39,0	59,7	1,3	30,2	66,7	3,1*
2009	41,8	56,2	2,0	37,0	61,1	1,9	29,5	67,4	3,1*
Variation 2001-2009 (points de %)	0,2 [†]	2,6 [†]	-2,8	-1,6 [†]	2,6 [†]	-1,0	1,9 [†]	1,5 [†]	-3,4

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 le secteur des services et ses industries, 2009



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									
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
21,4	75,9	2,7	13,1	83,8	3,2*	35,8	59,6	4,5*	2008
18,8	78,3	3,0	14,6	81,4	4,0	31,5	63,4	5,1*	2009
-4,2	5,7	-1,5 [†]	1,6 [†]	1,9 [†]	-3,5	-1,0 [†]	2,5 [†]	-1,5 [†]	Variation 2001-2009 (points de %)
Héberg. et serv. de restauration			Autres services			Administrations publiques			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
heures									
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
60,2	35,7	4,2	30,6	63,5	5,9	17,0	80,3	2,7	2008
62,7	34,8	2,5	32,9	63,1	4,0*	13,8	83,3	2,9	2009
6,3	-3,1 [†]	-3,1	4,5 [†]	-0,1 [†]	-4,4	-1,6 [†]	2,4 [†]	-0,8 [†]	Variation 2001-2009 (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 d'emploi pour l'ensemble des employés
(tableau 3.13)

En 2009, la durée du travail habituelle sur une base annuelle est de 1 796,6 heures pour l'ensemble des employés, soit une moyenne de 34,4 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) ainsi que des heures supplémentaires effectuées (rémunérées ou non), on obtient la durée du travail réelle. En 2009, cette durée s'établit à 1 595,4 heures, ce qui correspond à 30,6 heures en moyenne par semaine. On explique l'écart entre la durée du travail réelle et la durée habituelle par la différence entre le nombre d'heures d'absence et le nombre d'heures supplémentaires effectuées. En 2009, cet écart révèle que les employés travaillent en moyenne 3,8 heures de moins que ce que prévoit leur horaire habituel. La principale raison invoquée pour les absences en 2009 est les vacances et les jours fériés (142,7 heures). Les absences pour maladie ou incapacité (66,1 heures) arrivent au deuxième rang, suivies de celles liées aux obligations personnelles ou familiales (46,4 heures).

La durée du travail habituelle est nettement plus élevée en 2009 chez les hommes (1 915,1 heures) que chez les femmes (1 678,4 heures); cela représente un écart de 236,7 heures. Une fois les absences et les heures supplémentaires compilées, on obtient 1 757,7 heures en durée du travail réelle pour les hommes contre 1 433,7 heures pour les femmes. L'écart entre les sexes est donc de 324,0 heures. Les heures d'absence plus nombreuses chez les femmes (297,8 heures) que chez les hommes (239,3 heures) et les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées en plus grand nombre chez ces derniers (91,8 contre 53,0 heures pour les femmes) expliquent que l'écart entre les sexes soit plus prononcé dans le cas de la durée du travail réelle que dans celui de la

durée habituelle. Les hommes s'absentent un peu plus (145,1 heures) que les femmes (140,4 heures) pour les vacances et les jours fériés, mais moins en raison de maladie ou d'incapacité (59,7 contre 72,6 heures). Un écart prononcé entre les sexes est constaté du côté des heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales; celles-ci sont nettement plus fortes chez les femmes (72,7 heures) que chez les hommes (20,1 heures). Les heures supplémentaires rémunérées sont un peu plus importantes que celles non rémunérées chez les hommes (43,8 contre 38,0 heures), alors que c'est l'inverse dans le cas des femmes (20,7 contre 32,3 heures). En 2009, sur une base hebdomadaire, les femmes ont un horaire habituel de travail de 32,2 heures et les hommes, de 36,7 heures, pour une différence de 4,4 heures. En ce qui concerne les heures réellement travaillées, les résultats sont respectivement de 27,5 et 33,7 heures pour un écart de 6,2 heures, toujours en faveur des hommes.

Les employés de 15-24 ans affichent les durées du travail habituelle et réelle les plus faibles de tous les groupes d'âge analysés en 2009; la durée du travail réelle de ce groupe d'âge est de 1 286,0 heures ou l'équivalent de 24,6 heures par semaine. Ils s'absentent moins d'heures que les autres groupes d'âge pour les vacances et les jours fériés ainsi que pour la maladie ou l'incapacité, et ils font beaucoup moins d'heures supplémentaires. Les 25-44 ans (1 662,4 heures) et les 45-54 ans (1 698,4 heures) montrent des durées du travail réelles similaires en 2009; il s'agit par ailleurs des plus élevées parmi les groupes d'âge. Sur une base hebdomadaire, les 25-44 ans travaillent en moyenne 31,9 heures par semaine et les 45-54 ans, 32,5 heures. De ces deux groupes d'âge, on relève que les 25-44 ans s'absentent beaucoup plus pour les obligations personnelles ou familiales (84,9 heures) que les 45-54 ans (8,2 heures) étant donné que bon nombre des plus jeunes ont plus de responsabilités familiales. À l'inverse, les 45-54 ans s'absentent davantage pour les vacances et jours fériés (181,0 contre 142,6 heures) ainsi que pour des raisons liées à la maladie ou l'incapacité (76,7

contre 66,3 heures). Chez les 25-44 ans et les 45-54 ans, les heures supplémentaires effectuées en 2009 sont du même ordre tant pour celles rémunérées (environ 35 heures) que pour celles non rémunérées (41,0 et 43,7 heures respectivement). Les 55 ans et plus montrent une durée du travail réelle de 1 543,8 heures, soit l'équivalent d'une semaine de travail de 29,6 heures. Les employés de ce groupe d'âge affichent le plus grand nombre d'heures d'absence pour maladie ou incapacité (91,8 heures) et occupent le deuxième rang pour ce qui est des heures d'absence liées aux vacances et aux jours fériés (173,8 heures). Enfin, ils font moins d'heures supplémentaires (rémunérées ou non) que les deux groupes d'âge dits les plus actifs sur le marché du travail.

Les diplômés universitaires présentent la durée du travail réelle (1 653,7 heures ou 31,7 heures/semaine) la plus élevée des quatre niveaux d'études en 2009. Ils se démarquent également par un nombre d'heures supplémentaires nettement plus important (118,3 heures) que dans les autres niveaux d'études, qui s'explique par un nombre élevé d'heures supplémentaires non rémunérées (96,0 heures); le fait que ces diplômés occupent plus fréquemment des emplois de gestion expliquerait en bonne partie ce constat. Aussi, ils affichent le plus grand nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés (178,7 heures) et pour obligations personnelles ou familiales (66,6 heures). À l'opposé, les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires montrent la plus faible durée du travail réelle en 2009 (1 527,6 heures) pour une semaine de travail de moins de 30 heures (29,3 heures). Ces employés affichent les heures d'absence pour maladie ou incapacité les plus élevées (72,6 heures), mais ils ont le moins d'heures liées aux vacances et aux jours fériés (105,3 heures). En 2009, les employés possédant un diplôme d'études secondaires et les employés ayant fait des études postsecondaires ont des durées du travail réelles respectives de 1 615,9 heures (31,0 heures/semaine) et 1 580,3 heures (30,3 heures/semaine). Les heures d'absence pour les vacances et les jours

fériés sont similaires dans ces deux groupes, se fixant à 139,1 et 137,5 respectivement. Des différences sont toutefois notées pour ce qui est des absences pour obligations personnelles ou familiales : les employés ayant fait des études postsecondaires présentent un volume d'heures plus élevé.

En 2009, en ce qui concerne les régimes de travail, il va de soi que la durée du travail habituelle est beaucoup plus forte chez les employés à temps plein (1 986,1 heures ou 38,1 heures/semaine) par rapport à celle des employés à temps partiel (945,6 heures ou 18,1 heures/semaine); il s'agit d'un écart de 1 040,5 heures entre les deux groupes. Une fois les heures d'absence et les heures supplémentaires comptabilisées, la durée du travail réelle est de 1 759,4 heures chez les employés à temps plein et de 859,3 heures pour les employés à temps partiel. L'écart entre les deux régimes de travail passe ainsi à 900,1 heures. Il va sans dire que toutes les catégories d'absence et d'heures supplémentaires affichent un plus grand nombre d'heures chez les employés à temps plein. Ainsi, en 2009, ces employés ont pris l'équivalent de 162,7 heures en vacances et jours fériés contre seulement 53,1 heures pour ceux travaillant à temps partiel. Les heures d'absence pour maladie ou incapacité sont presque trois fois plus nombreuses chez les employés à temps plein (75,1) par rapport à ceux travaillant à temps partiel (25,8). Pour ce qui est des heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales, les employés à temps plein y ont consacré 51,9 heures contre 22,1 heures chez les employés à temps partiel.

En 2009, les employés permanents ont une durée du travail habituelle de 1 834,1 heures comparativement à 1 543,0 heures du côté des employés temporaires. Un écart important de 291,1 heures sépare les deux groupes et s'explique en grande partie par le fait que les employés à temps partiel sont plus présents dans les emplois temporaires. La durée du travail réelle observée chez les employés permanents en 2009 (1 622,5 heures ou 31,1 heures/semaine) est également plus forte que celle des employés

temporaires (1 412,3 heures ou 27,1 heures/semaine). Toutefois, la différence entre les deux groupes (210,2 heures) est moindre que celle notée dans le cas de la durée du travail habituelle. Cela s'explique par des heures d'absence nettement plus fortes chez les employés permanents (281,0 heures) que chez les employés temporaires (184,7 heures), notamment à cause des heures d'absence pour les vacances et les jours fériés (150,9 contre 87,4 heures) et pour maladie ou incapacité (70,0 contre 40,2 heures). De plus, les employés permanents se sont absentés 48,4 heures en raison d'obligations personnelles ou familiales par rapport à 33,4 heures du côté des employés temporaires. Par ailleurs, les employés permanents ont fait davantage d'heures supplémentaires rémunérées ou non (69,4) que les employés temporaires (54,0) en 2009.

Durée du travail réelle en heures 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 pour l'ensemble des employés (tableau 3.14)

Les gestionnaires montrent la plus forte durée du travail réelle en 2009 (1 876,6 heures) parmi les différents niveaux de compétence étudiés; cela équivaut, sur une base hebdomadaire, à une moyenne de 36,0 heures. Les heures effectivement travaillées plus élevées dans ce groupe s'expliquent d'une part par une durée du travail habituelle plus importante et, d'autre part, par un plus grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées. En effet, en 2009, les gestionnaires ont fait en moyenne 146,5 heures supplémentaires non rémunérées. Les enseignants montrent également un nombre d'heures supplémentaires non rémunérées important en 2009 (133,2 heures), mais celles-ci sont neutralisées par un fort nombre d'heures d'absence (413,3); en 2009, les durées habituelle et réelle notées chez les enseignants sont les deuxièmes plus faibles parmi les groupes étudiés. La durée du travail réelle des employés occupant un emploi de niveau élémentaire (1 386,7 heures) est relativement du même ordre que celle des enseignants (1 389,9 heures), car

ils montrent une durée du travail habituelle de 1 589,1 heures, conjuguée au plus petit nombre d'heures d'absence (211,9) de tous les niveaux de compétence. Ils affichent le plus faible nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés en 2009 (89,4). Les professionnels montrent la deuxième plus importante durée du travail réelle en 2009 (1 667,0 heures ou 31,9 heures/semaine), suivis de près par les techniciens (1 658,5 heures ou 31,8 heures/semaine). Les professionnels affichent davantage d'heures d'absence pour vacances et jours fériés (169,6 contre 147,6 heures), mais les techniciens se sont absentés plus d'heures en raison de maladie ou d'incapacité (64,9 contre 58,5 heures); les techniciens effectuent également moins d'heures supplémentaires non rémunérées (22,9 contre 64,9 heures). Enfin, les employés dont l'emploi est de niveau intermédiaire travaillent en moyenne 1 572 heures par année, ce qui est l'équivalent d'une semaine de travail de 30,1 heures; ils s'absentent 71,8 heures pour cause de maladie ou incapacité, soit le plus haut total des six niveaux de compétence.

En matière de durée de l'emploi, on remarque que la durée du travail (habituelle ou réelle) augmente à mesure que la strate de durée de l'emploi s'allonge, et ce, jusqu'à celle « entre 10 et 19 ans »; les heures d'absence et les heures supplémentaires vont généralement dans le même sens. En 2009, on observe la plus forte durée du travail réelle (1 680,3 heures) chez les employés de cette strate; il s'agit, sur une base hebdomadaire, d'une moyenne de 32,2 heures. Les employés dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus arrivent au deuxième rang (1 642,5 heures ou 31,5 heures/semaine) et ils présentent le plus grand nombre d'heures d'absence liées aux vacances et aux jours fériés (235,7) ainsi que pour maladie ou incapacité (92,2). Cela s'explique en partie par le fait que ce groupe comprend une part importante de travailleurs vieillissants. Les employés ayant cumulé une durée de l'emploi de 4 à 9 ans ont une durée du travail réelle de 1 610,0 heures (30,9 heures/semaine) en 2009. C'est également dans ce

groupe qu'on note le plus grand nombre d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales (81,2 heures), suivi de celui des employés ayant une durée de l'emploi variant de 1 à 3 ans (65,6 heures). La durée du travail réelle s'établit à 1 548,4 heures (29,7 heures/semaine) pour cette dernière catégorie. La durée du travail la moins élevée s'observe chez les employés ayant la plus faible durée de l'emploi (1 540,2 heures ou 29,5 heures/semaine). Ils affichent également le plus petit nombre d'heures pour chaque type d'absence, à l'exception des absences pour autres raisons et des heures supplémentaires (rémunérées ou non).

Malgré le fait que les employés syndiqués montrent une durée du travail habituelle plus forte en 2009 (1 833,1 heures) que leurs homologues non syndiqués (1 772,4 heures), il n'en demeure pas moins qu'en termes d'heures de travail réelles, ils sont moins présents durant l'année : 1 558,3 heures (29,9 heures/semaine) contre 1 619,9 heures (31,0 heures/semaine). Cette inversion s'explique par un plus grand nombre d'heures d'absence de travail chez les syndiqués (344,5) comparativement aux non-syndiqués (218,5). On note que les employés couverts par une convention collective ont pris en moyenne 178,8 heures d'absence liées aux vacances et aux jours fériés contre 118,9 heures du côté des employés n'étant pas couverts. Les heures d'absence pour maladie ou incapacité (93,6) et pour obligations personnelles ou familiales (55,5) chez les syndiqués sont également plus importantes que ce qui est observé chez les non-syndiqués (résultats respectifs de 48,0 et 40,5 heures). Enfin, les heures supplémentaires rémunérées sont plus fréquentes chez les syndiqués, alors que c'est le contraire qui est noté pour celles non rémunérées.

Les établissements de moins de 20 employés montrent la durée du travail réelle la plus faible en 2009 (1 551,4 heures ou 29,7 heures/semaine). À l'opposé, les employés se trouvant dans les établissements de 100 à 500 employés montrent la durée du travail réelle la plus forte (1 661,1 heures). Sur une base hebdomadaire, ces employés font donc en moyenne 31,8 heures,

soit 2,1 heures de plus que les employés des petits établissements. Les employés des établissements de 20 à 99 employés ont une durée du travail réelle de 1 592,4 heures, et ceux des établissements de plus de 500 employés, de 1 596,5 heures, ce qui représente, par semaine, 30,5 et 30,6 heures respectivement. Les employés travaillant dans les grands établissements (plus de 500 employés) affichent le plus grand nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés (194,0 heures), suivis des employés des établissements comptant de 100 à 500 employés (165,9 heures). Les heures d'absence pour ce type de motif augmentent d'ailleurs à mesure que la taille de l'établissement s'élève; il en va généralement de même pour ce qui est de tous les autres types d'absence ainsi que pour les heures supplémentaires (rémunérées ou non). Ainsi, les employés des petits établissements ont compilé 51,8 heures d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité et 36,4 heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales contre 102,5 heures et 61,3 heures respectivement pour ceux des plus grands établissements. Ces derniers totalisent également 95,6 heures supplémentaires contre 45,2 du côté des employés des établissements de moins de 20 employés.

Les résultats ventilés selon le secteur d'appartenance révèlent que la durée du travail habituelle et réelle est plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public, et ce, pour toute la période analysée. En 2009, la durée du travail habituelle est de 1 807,6 heures dans le secteur privé et de 1 762,3 heures dans le secteur public; lorsqu'on tient compte du temps réellement travaillé, les employés du secteur privé font 1 628,6 heures, soit une moyenne de 31,2 heures par semaine, et ceux du secteur public travaillent 1 512,5 heures, ce qui représente 28,6 heures hebdomadairement. La durée du travail réelle plus faible dans le secteur public s'explique, d'une part, par une durée habituelle de travail moins longue, et d'autre part, par le nombre d'heures d'absence nettement plus élevé dans ce secteur (361,2 heures) que dans le secteur privé (238,6 heures). Bien que les employés du secteur

public se soient absentes plus d'heures que ceux du secteur privé pour tous les motifs d'absence, c'est surtout au chapitre des heures d'absence pour vacances et jours fériés que les deux groupes se distinguent. En effet, les employés du secteur public ont en moyenne 200,8 heures d'absence pour ce motif comparativement à 123,9 heures du côté des employés du secteur privé. Les heures d'absence en raison de maladie ou d'incapacité (85,4 contre 59,9 heures) et pour obligations personnelles ou familiales (60,0 contre 42,1 heures) se distinguent également. Enfin, les employés du secteur public font davantage d'heures supplémentaires que ceux du secteur privé, qu'elles soient rémunérées ou non.

Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries pour l'ensemble des employés (tableau 3.15)

À l'exemple de ce qui a été noté dans le cas de la semaine habituelle de travail, les employés du secteur des biens montrent une durée du travail réelle plus élevée (1 825,2 heures ou 35,0 heures/semaine) que ceux du secteur des services (1 528,1 heures ou 29,3 heures/semaine) en 2009. Les heures d'absence pour vacances et jours fériés sont de 140,6 dans le secteur des biens et de 143,3 heures dans celui des services. Celles prises en raison de la maladie ou de l'incapacité sont un peu plus élevées dans le secteur des biens (69,1 contre 65,3 heures) alors que celles pour obligations personnelles ou familiales le sont davantage dans le secteur des services (47,8 contre 41,8 heures). Les employés du secteur des biens font plus d'heures supplémentaires rémunérées (47,8 contre 27,6 heures) alors que c'est l'inverse dans le cas de celles non rémunérées (36,8 dans le secteur des services contre 27,6 heures).

En 2009, trois des quatre industries du secteur des biens montrent une durée du travail habituelle de plus de 2 000 heures. Il s'agit des industries du secteur primaire (2 099,3 heures), de la construction (2 040,4) et de la fabrication (2 010,4). Ce sont ces mêmes industries, dans le même ordre, qui affichent les plus longues durées

du travail réelle en 2009; celles-ci sont de 1 963,5 heures (37,6 heures/semaine), de 1 869,8 heures (35,8 heures/semaine) et de 1 807,3 heures (34,6 heures/semaine) respectivement. Trois industries présentent une durée du travail réelle relativement faible, se situant en deçà de 1 500 heures. Il s'agit de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (1 314,9 heures ou 25,2 heures), des services d'enseignement (1 378,3 heures ou 26,4 heures) et des soins de santé et de l'assistance sociale (1 425,9 heures ou 27,3 heures/semaine). Les autres industries ont pour leur part des durées du travail réelles variant entre 1 542,5 heures ou 29,6 heures/semaine (information, culture et loisirs) et 1 752,4 heures ou 33,6 heures/semaine (services professionnels, scientifiques et techniques).

Certaines industries se distinguent des autres en ce qui a trait aux diverses catégories d'absence ainsi qu'aux heures supplémentaires effectuées. Ainsi, au chapitre des vacances et des jours fériés, les services d'enseignement (223,9 heures), les services publics (220,9 heures) et les administrations publiques (202,0 heures) présentent des résultats nettement plus élevés que ceux observés dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (56,6 heures) notamment. Du côté des heures d'absence pour maladie ou incapacité, l'industrie du transport et de l'entreposage (108,7) ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale (91,6) arrivent en tête de liste, alors que l'industrie de l'hébergement et les services de restauration (40,0) ferme la marche. Par ailleurs, le plus grand nombre d'heures d'absence en raison d'obligations personnelles ou familiales en 2009 s'observe dans les soins de la santé et l'assistance sociale (75,7) et dans les services d'enseignement (60,1). Du côté des heures supplémentaires rémunérées, les employés des services publics totalisent le nombre le plus élevé (90,0), alors qu'on observe le plus important total d'heures supplémentaires non rémunérées dans les services d'enseignement (103,3).

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut d'emploi pour les employés à temps plein (tableau 3.16)

En tenant uniquement compte des employés à temps plein (30 heures ou plus par semaine), les durées du travail habituelle et réelle s'allongent comparativement à celles de l'ensemble des employés en 2009. De fait, les employés à temps plein affichent une durée habituelle de travail de 1 986,1 heures. Lorsqu'on considère les diverses absences des employés (vacances et jours fériés, maladie ou incapacité, obligations personnelles ou familiales et autres raisons) et les heures supplémentaires (rémunérées ou non), la durée du travail réelle est de 1 759,4 heures chez ces employés. Sur une base hebdomadaire, cela correspond à 33,7 heures comparativement à 30,6 heures pour l'ensemble des employés, soit un écart de 3,1 heures. De façon générale, les employés à temps plein affichent un nombre plus élevé d'heures d'absence que l'ensemble des employés, et font plus d'heures supplémentaires. En 2009, les employés à temps plein ont pris en moyenne 162,7 heures en vacances et jours fériés, soit plus de deux fois le nombre d'heures totales d'absence en raison de maladie ou d'incapacité (75,1 heures). Enfin, ces employés font un peu plus d'heures supplémentaires non rémunérées que rémunérées en 2009 (40,7 contre 35,9 heures respectivement).

Chez les employés à temps plein, la durée du travail réelle chez les hommes (1 875,8 heures) est plus élevée que chez les femmes (1 622,1 heures) en 2009, soit respectivement 35,9 et 31,1 heures. On observe un écart de 253,7 heures par année entre les sexes. Cette différence est deux fois plus élevée que celle constatée sur le plan des heures habituelles de travail. Cette situation s'explique, d'une part, par un nombre d'heures d'absence plus élevé chez les femmes dans les catégories « maladie ou incapacité » (87,0 contre 65,1 heures) et « obligations personnelles ou familiales » (87,3 contre 21,7 heures) et d'autre part, par des heures supplémentaires (rémunérées et non

rémunérées) plus nombreuses chez les hommes (90,0) que chez les femmes (61,0). Notons que la différence dans la durée du travail réelle entre les sexes chez les employés à temps plein est toutefois moindre que celle qui a été observée pour l'ensemble des employés (324,0 heures); elle s'explique par le fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes.

En 2009, les plus jeunes employés (15-24 ans) à temps plein affichent la durée du travail réelle la plus forte (1 805,6 heures ou 34,6 heures/semaine) des groupes d'âge analysés. Ce résultat est tout à fait à l'inverse de ce qui a été observé chez l'ensemble des employés, alors que les jeunes montrent la durée du travail réelle la plus faible. Le temps partiel nettement plus fréquent chez les plus jeunes travailleurs, en bonne partie en raison de l'emploi étudiant, explique cette situation. En effet, un écart de plus de 500 heures dans les heures réelles de travail sépare l'ensemble des jeunes employés (1 286,0 heures) de ceux à temps plein. Ce sont les employés de 55 ans et plus (1 714,3 heures ou 32,9 heures/semaine) qui affichent la durée du travail la plus courte en 2009. Au chapitre des heures d'absence pour vacances et jours fériés, les employés à temps plein âgés de 55 ans et plus (197,9) arrivent au premier rang, alors que les plus jeunes ferment la marche (89,4). Tout comme dans le cas de l'ensemble des employés, les heures d'absence en raison de maladie ou d'incapacité augmentent avec l'âge chez les employés à temps plein. En 2009, celles-ci étaient de 108,2 heures chez les 55 ans et plus, soit deux fois et demie de plus que chez les 15-24 ans (42,7 heures). Le groupe des 25-44 ans est de loin celui qui montre le plus grand nombre d'heures d'absence en raison d'obligations personnelles ou familiales (87,6) chez les employés à temps plein, suivi de celui des 15-24 ans (49,5). Les heures d'absence plus nombreuses pour cette raison chez les 25-44 ans sont cohérentes avec le fait que ce groupe d'âge est celui qui est le plus susceptible d'avoir des responsabilités familiales. Les jeunes employés à temps plein font plus d'heures supplémentaires rémunérées (35,9) que non rémunérées (11,0), tandis que dans les autres

groupes d'âge, c'est plutôt le contraire, c'est-à-dire plus d'heures supplémentaires non rémunérées que rémunérées. Chez les employés à temps plein, les 45-54 ans et les 25-44 ans sont ceux qui, au total, ont fait le plus d'heures supplémentaires en 2009, soit 83,5 et 81,2 heures respectivement.

En 2009, chez les employés à temps plein, ceux n'ayant pas de diplôme d'études secondaires montrent la plus forte durée du travail réelle (1 807,4 heures ou 34,6 heures/semaine). Notons que pour l'ensemble des employés, c'est le constat inverse qui est observé en raison d'une plus grande fréquence de l'emploi à temps partiel dans ce niveau d'études. Les employés ayant fait des études postsecondaires affichent la durée du travail réelle la plus faible (1 743,6 heures ou 33,4 heures/semaine). Du côté des absences, les diplômés universitaires ont totalisé, en moyenne, le nombre d'heures d'absence liées aux vacances et aux jours fériés le plus élevé, avec 190,4 heures, alors que les moins scolarisés ont en moyenne 132,8 heures pour le même motif. L'inverse se produit pour ce qui est des absences en raison de maladie ou d'incapacité, puisque les employés à temps plein sans diplôme d'études secondaires se distinguent avec 91,3 heures par rapport à 55 heures chez les diplômés universitaires. Ces derniers se démarquent également sur le plan des heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales (71,7 heures) comparativement à 53,3 heures, 36,4 heures et 28,5 heures, respectivement, chez les employés à temps plein ayant fait des études postsecondaires, n'ayant pas de diplôme secondaire ou ayant un diplôme d'études secondaires. Par ailleurs, notons que les employés à temps plein titulaires d'un diplôme d'études universitaires affichent le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées le plus élevé en 2009 (103,1); celui-ci est suffisamment important pour que les diplômés universitaires, bien qu'ils présentent la plus faible durée habituelle et le plus d'heures d'absence, n'affichent pas la plus faible durée réelle. Un nombre important d'heures supplémentaires non rémunérées est également observé pour l'ensemble des employés (96,0) et s'explique par la présence des gestionnaires et des enseignants dans cette catégorie; mentionnons que

ceux-ci font beaucoup d'heures supplémentaires non rémunérées. Par contre, les diplômés universitaires affichent également le nombre d'heures supplémentaires rémunérées le plus bas (23,0).

Alors que chez les employés à temps plein, la durée du travail habituelle des employés permanents (1 987,9 heures) est plus forte que celle des employés temporaires (1 970,3 heures), l'inverse se produit lorsque l'analyse est faite par rapport à la durée du travail réelle. En 2009, les employés temporaires à temps plein affichent une durée du travail réelle de 1 794,1 heures (34,4 heures/semaine) contre 1 755,5 heures (ou 33,6 heures/semaine) pour les employés permanents, soit environ une heure de plus par semaine en moyenne. La plus faible durée réelle du côté des employés permanents s'explique surtout par le fait qu'ils ont davantage d'heures d'absence pour vacances et jours fériés (167,4 contre 119,6 heures), pour maladie ou incapacité (73,7 contre 53,4 heures) et pour obligations personnelles ou familiales (52,8 contre 43,0 heures). Ainsi, en tout, les employés permanents à temps plein ont déclaré 309,8 heures d'absence en 2009, alors que les employés temporaires en ont eu 244,5, soit un écart de 65,3 heures. Par ailleurs, les employés à temps plein occupant des emplois permanents font un peu plus d'heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées (77,5 en 2009) que leurs homologues temporaires (68,4 heures). Ce constat a également été fait dans le cas de l'ensemble des employés.

Durée du travail réelle en heures 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 pour les employés à temps plein (tableau 3.17)

Chez les employés à temps plein, la plus forte durée du travail réelle en 2009 est observée chez les gestionnaires (1 907,5 heures ou 36,6 heures/semaine). Ces derniers travaillent donc 2,6 heures par semaine de plus que les employés ayant la deuxième plus grande durée du travail réelle, soit ceux dont l'emploi est de niveau intermédiaire (1 774,2 heures ou 34,0 heures/semaine), et 3,8

heures de plus par semaine que ceux dont la durée du travail est la plus basse, à savoir les enseignants (1 540,9 heures ou 29,5 heures/semaine). Notons enfin que les techniciens, les professionnels et les employés dont l'emploi est de niveau élémentaire ont des durées de travail réelles respectives de 1 764,3 heures, 1 746,7 heures et 1 712,5 heures. Les employés dont le poste est de niveau élémentaire totalisent 98,9 heures d'absence pour des motifs de maladie ou d'incapacité, ce qui est au moins deux fois plus que le nombre d'heures d'absence lié à cette raison du côté des gestionnaires (47,8 heures). Les enseignants ont le plus d'heures d'absence en raison d'obligations personnelles ou familiales (90,9), alors que les employés dont le poste est de niveau intermédiaire totalisent le plus bas nombre d'heures pour ce motif (45,7 heures). Finalement, les employés des trois niveaux de compétence les plus élevés compilent plus d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés et plus d'heures supplémentaires non rémunérées que ceux des autres catégories.

Les employés à temps plein dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois montrent la plus forte durée du travail réelle en 2009 (1 878,1 heures ou 36,0 heures/semaine); l'inverse était noté pour l'ensemble des employés : l'exclusion des employés à temps partiel a donc renversé la situation. Les employés ayant la plus courte durée de l'emploi affichent donc, en 2009, 110 heures effectivement travaillées de plus que ceux dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans (1 768,2 heures ou 33,9 heures/semaine), même si au départ ces deux groupes ont une durée habituelle du travail similaire. Cette plus forte durée du travail réelle s'explique par un nombre beaucoup plus limité d'heures totales d'absence dans la catégorie « moins de 12 mois » (171,0) et un bas total d'heures supplémentaires (61,7). Ce constat a d'ailleurs été fait dans l'analyse de l'ensemble des employés, mais le peu d'heures d'absence ne suffisait pas pour compenser la faible durée habituelle de travail. En 2009, les employés à temps plein ayant la plus forte durée de l'emploi (20 ans et plus) présentent la plus faible durée du travail réelle (1 701,2 heures). Par semaine,

ces employés font en moyenne 32,6 heures, ce qui correspond à 3,4 heures de moins que les employés ayant la plus courte durée de l'emploi. Ces employés, qui sont généralement plus âgés que ceux des autres groupes, montrent le nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés le plus élevé en 2009 (246,0 heures) ainsi que pour maladie ou incapacité (96,5 heures). Les employés dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans ou de 4 à 9 ans présentent un nombre d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales (78,3 et 86,7 heures respectivement) plus élevé que ceux des autres catégories en 2009. Enfin, le nombre d'heures supplémentaires (rémunérées ou non) diffère peu entre les strates de durée de l'emploi.

En analysant spécifiquement les employés à temps plein plutôt que l'ensemble des employés, on note que l'écart entre les employés syndiqués et ceux non syndiqués au chapitre de la durée du travail réelle s'accroît. La durée du travail réelle des employés à temps plein syndiqués se fixe à 1 661,3 heures (31,8 heures/semaine) en 2009 contre 1 830,3 heures (35,1 heures/semaine) chez les non-syndiqués. La différence entre ces deux groupes s'explique par un nombre d'heures d'absence plus important du côté des syndiqués, et ce, dans toutes les catégories d'absence considérées. Ainsi, ces derniers ont pris 193,7 heures d'absence pour des raisons de vacances ou jours fériés contre 140,2 heures chez les non-syndiqués. Ils ont également déclaré en moyenne 101,9 heures en absence pour maladie ou incapacité par rapport à 55,7 heures chez les non-syndiqués. Un écart d'environ 10 heures sépare les deux groupes en ce qui a trait aux absences pour obligations personnelle ou familiale. Par ailleurs, les employés syndiqués font plus d'heures supplémentaires rémunérées (46,7 contre 28,2 heures), tandis que les non-syndiqués en font davantage lorsqu'elles ne sont pas rémunérées (50,6 contre 27,0 heures).

La durée du travail réelle décline à mesure que la taille de l'établissement s'accroît chez les employés à temps plein. De fait, en 2009, les employés à temps plein travaillant dans les établissements

de plus de 500 employés montrent une durée du travail réelle de 1 672,3 heures ou l'équivalent de 32,0 heures par semaine. En comparaison, cette durée est de 1 800,2 heures (34,5 heures/semaine) chez ceux des établissements de moins de 20 employés. Ces résultats s'expliquent notamment par une plus faible durée habituelle du travail dans les grands établissements, mais aussi par le fait que les employés à temps plein des grands établissements s'absentent plus d'heures que ceux des petits établissements. En 2009, le nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés est de 205,6 heures dans les établissements de plus de 500 employés et diminue à 125,8 dans les établissements de moins de 20 employés. Ces résultats sont respectivement de 106,7 heures et de 63,8 heures dans le cas des absences pour maladie ou incapacité et de 64,5 heures contre 44,0 heures pour les absences liées aux obligations personnelles ou familiales. Le total des heures supplémentaires augmente avec la taille de l'établissement : le nombre d'heures en 2009 est de 102,0 dans les plus grands établissements contre 54,4 heures dans les établissements de moins de 20 employés.

En 2009, les employés à temps plein du secteur public montrent une durée du travail réelle moins élevée que ceux du secteur privé; le même constat est noté pour l'ensemble des employés. Ainsi, cette durée est de 1 607,9 heures (30,8 heures/semaine) dans le secteur public par opposition à 1 810,2 heures (34,7 heures/semaine) dans le secteur privé, pour un écart de 202,3 heures. La plus faible durée du travail réelle chez les employés du secteur public par rapport à ceux du secteur privé est essentiellement attribuable à une plus courte durée habituelle, mais aussi aux heures d'absence pour vacances et jours fériés (221,9 contre 142,8 heures) et pour maladie ou incapacité (95,0 contre 68,5 heures) plus nombreuses pour les employés du secteur public. Ce secteur montre un nombre d'heures supplémentaires plus élevé que le secteur privé, peu importe qu'elles soient rémunérées (42,8 contre 33,6 heures) ou non (56,0 contre 35,6 heures).

Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries pour les employés à temps plein (tableau 3.18)

En 2009, chez les employés à temps plein, la durée du travail réelle est plus longue dans le secteur des biens (1 873,0 heures ou 35,9 heures/semaine) que dans celui des services (1 718,5 heures ou 32,9 heures/semaine). Un écart de 3,0 heures par semaine est donc noté; celui-ci est plus élevé chez l'ensemble des employés (5,5 heures) en raison d'une présence plus forte de l'emploi à temps partiel dans le secteur des services. La moins grande durée du travail réelle dans le secteur des services chez les employés à temps plein s'explique principalement par une durée habituelle plus courte à laquelle s'ajoutent un nombre d'heures d'absence plus élevé pour vacances et jours fériés (169,0 contre 145,0 heures) ainsi que pour obligations personnelles ou familiales (55,4 contre 42,1 heures). Les heures supplémentaires rémunérées sont plus nombreuses dans le secteur des biens (49,7 contre 31,0 heures), alors que l'inverse se produit pour les heures supplémentaires non rémunérées (30,7 et 44,3 heures respectivement).

Tout comme ce qui a été noté dans le cas de l'ensemble des employés, parmi les industries, la plus forte durée du travail réelle chez les employés à temps plein se trouve dans les industries du secteur primaire en 2009 (2 111,0 heures ou 40,5 heures/semaine). Les employés de l'industrie de la construction montrent une durée du travail réelle également élevée (1 921,1 heures ou 36,8 heures/semaine). Trois autres industries affichent pour leur part des durées du travail réelles hebdomadaires de plus de 35 heures en 2009; ainsi, la fabrication, les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que le transport et l'entreposage présentent toute une durée réelle de 35,4 heures par semaine. À l'opposé, trois industries montrent une durée du travail réelle beaucoup plus faible, soit inférieure à 32 heures par semaine. Il s'agit des administrations publiques (31,4 heures/semaine), des soins de santé et de l'assistance sociale (30,3) et des services d'enseignement (29,9). Enfin, bien que la

durée du travail réelle soit de plus de 1 700 heures dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (1 743,7 heures ou 33,4 heures/semaine), on doit noter que ce résultat est nettement plus élevé que celui observé parmi l'ensemble des employés (1 314,9 heures ou 25,2 heures/semaine); il s'explique par la présence marquée des travailleurs à temps partiel dans ce secteur lorsqu'on tient compte de l'ensemble des employés.

Les employés à temps plein de certaines industries se démarquent en 2009 au regard des heures d'absence et des heures supplémentaires; la plupart de ces constats sont également observés pour l'ensemble des employés. En effet, les employés à temps plein de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration s'absentent très peu (225,0 heures en moyenne au total) et n'effectuent pas beaucoup d'heures supplémentaires (50,8) comparativement aux autres industries. Par ailleurs, le total d'heures d'absence prises pour vacances et jours fériés le plus important en 2009 est noté dans les services d'enseignement (261,4 heures). Les services publics (222,4 heures) et les administrations publiques (210,8 heures) montrent également un volume d'heures important à ce chapitre. Les plus grands nombres d'heures d'absence liées à la maladie ou à l'incapacité sont observés dans l'industrie du transport et de l'entreposage (117,8 heures) et dans les soins de santé et l'assistance sociale (104,3 heures). De plus, les soins de santé et l'assistance sociale dominent le classement pour ce qui est du nombre d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales (86,1 heures), suivis par les services d'enseignement (70,1 heures) et par l'hébergement et les services de restauration (69,2 heures). Les heures supplémentaires non rémunérées sont nettement plus nombreuses dans les services d'enseignement (115,1 heures), alors que celles rémunérées sont plus fréquentes dans l'industrie des services publics (91,8 heures).

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 habituelles 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 mémoire que la durée de chacune des journées n'est pas la même pour chacun des groupes présentés.

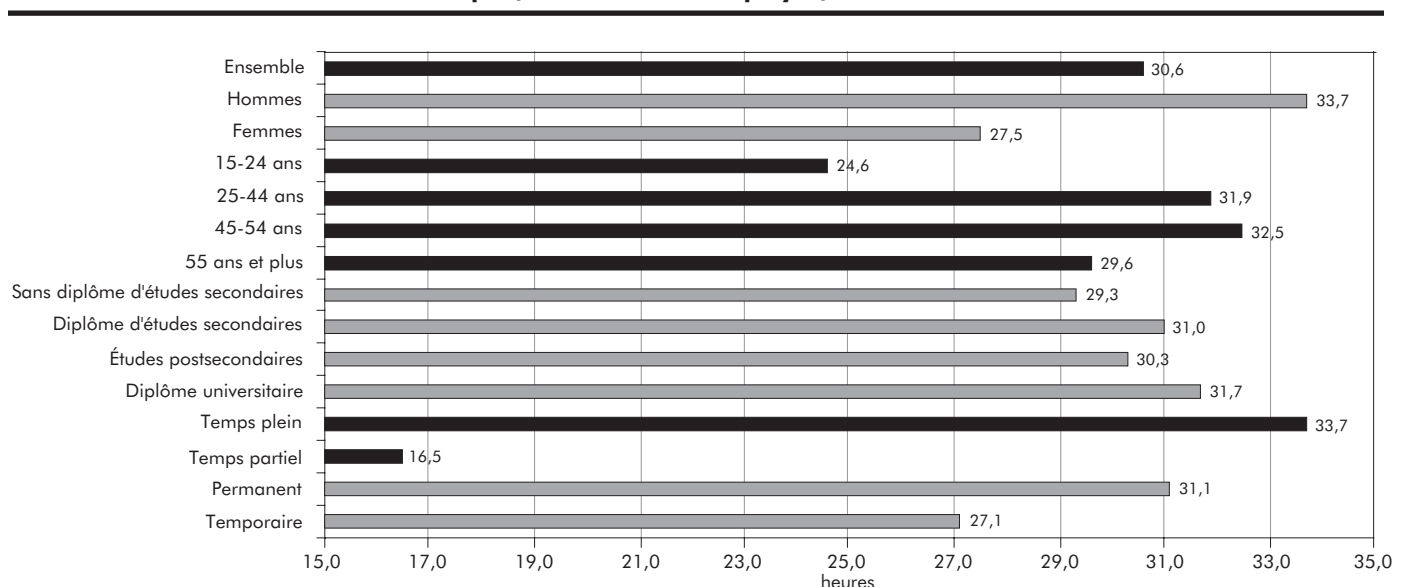
3.13 Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2009

	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	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Ensemble	1 796,6	142,7	66,1	46,4	13,2	32,2	35,2	1 595,4
Hommes	1 915,1	145,1	59,7	20,1	14,4	43,8	38,0	1 757,7
Femmes	1 678,4	140,4	72,6	72,7	12,1	20,7	32,3	1 433,7
Groupe d'âge								
15-24 ans	1 384,7	56,6	27,7	29,3	16,0	24,0	6,9*	1 286,0
25-44 ans	1 894,0	142,6	66,3	84,9	14,4	35,6	41,0	1 662,4
45-54 ans	1 894,7	181,0	76,7	8,2	8,9	34,7	43,7	1 698,4
55 ans et plus	1 773,8	173,8	91,8	8,8*	14,5*	25,8	33,0	1 543,8
Niveau d'études								
Sans diplôme d'études secondaires	1 713,3	105,3	72,6	28,6	14,8*	28,3	7,3*	1 527,6
Diplôme d'études secondaires	1 810,4	139,1	67,3	26,3	10,0*	31,8	16,5	1 615,9
Études postsecondaires	1 793,3	137,5	70,8	48,4	15,1	37,8	21,0	1 580,3
Diplôme universitaire	1 842,5	178,7	51,2	66,6	10,4*	22,3	96,0	1 653,7
Régime de travail								
Temps plein	1 986,1	162,7	75,1	51,9	13,7	35,9	40,7	1 759,4
Temps partiel	945,6	53,1	25,8	22,1	11,0	15,4	10,3*	859,3
Statut de l'emploi								
Permanent	1 834,1	150,9	70,0	48,4	11,7	33,2	36,2	1 622,5
Temporaire	1 543,0	87,4	40,2	33,4	23,7	25,7	28,3	1 412,3

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, 2009



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, 2009

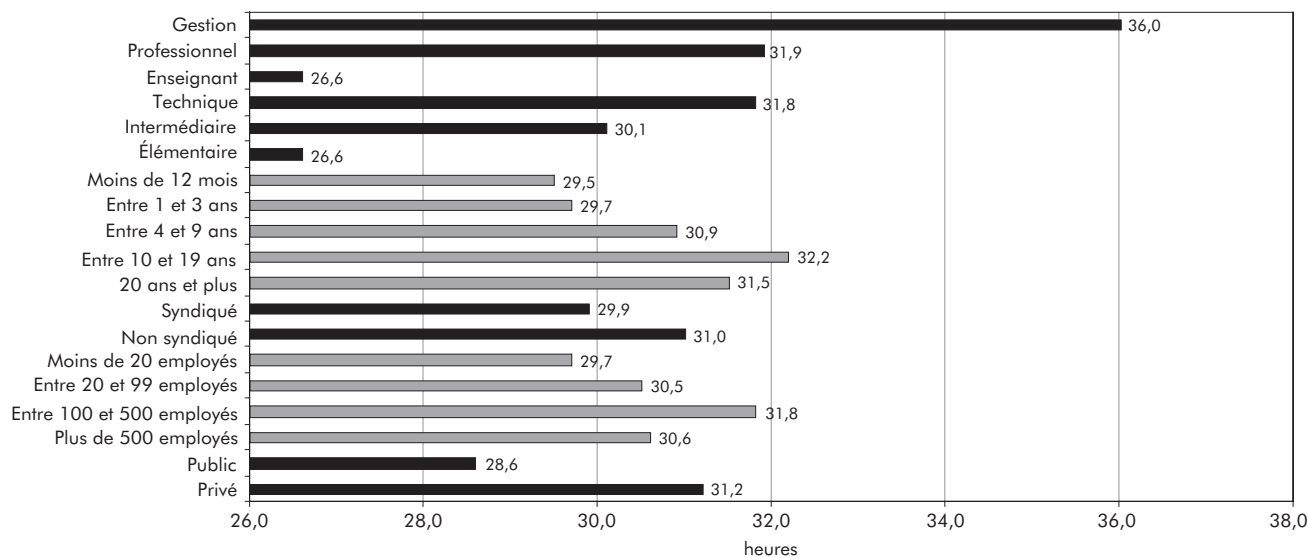
	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Niveau de compétence								
Gestion	2 005,8	195,9	46,8	42,3*	6,6**	15,9*	146,5	1 876,6
Professionnel ¹	1 861,7	169,6	58,5	52,7	11,8*	33,1	64,9	1 667,0
Enseignant	1 659,8	246,0	71,4	78,1	17,8	10,3	133,2	1 389,9
Technique	1 873,1	147,6	64,9	50,1	13,1	38,2	22,9	1 658,5
Intermédiaire	1 774,6	123,0	71,8	40,3	13,9	37,2	9,3	1 572,0
Élémentaire	1 571,5	89,4	71,0	36,5	15,0	23,3	3,8*	1 386,7
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	1 626,2	67,0	36,4	17,3	15,0	26,0	23,7	1 540,2
Entre 1 et 3 ans	1 739,6	115,2	58,7	65,6	15,0	28,8	34,5	1 548,4
Entre 4 et 9 ans	1 856,6	147,5	72,6	81,2	13,9	33,4	35,1	1 610,0
Entre 10 et 19 ans	1 912,7	191,9	82,5	31,7	12,2*	36,7	49,1	1 680,3
20 ans et plus	1 910,7	235,7	92,2	9,0*	7,6*	40,0	36,3	1 642,5
Couverture syndicale								
Syndiqué	1 833,1	178,8	93,6	55,5	16,6	43,5	26,1	1 558,3
Non syndiqué	1 772,4	118,9	48,0	40,5	11,1	24,7	41,1	1 619,9
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	1 712,2	104,8	51,8	36,4	12,9	22,1	23,1	1 551,4
Entre 20 et 99 employés	1 781,6	138,1	58,4	44,4	13,0	31,3	33,4	1 592,4
Entre 100 et 500 employés	1 881,8	165,9	71,8	52,9	12,3	40,9	41,3	1 661,1
Plus de 500 employés	1 874,6	194,0	102,5	61,3	15,8*	41,6	54,0	1 596,5
Secteur d'appartenance								
Public	1 762,3	200,8	85,4	60,0	15,0	40,0	51,6	1 492,7
Privé	1 807,6	123,9	59,9	42,1	12,7	29,7	29,8	1 628,6

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, 2009



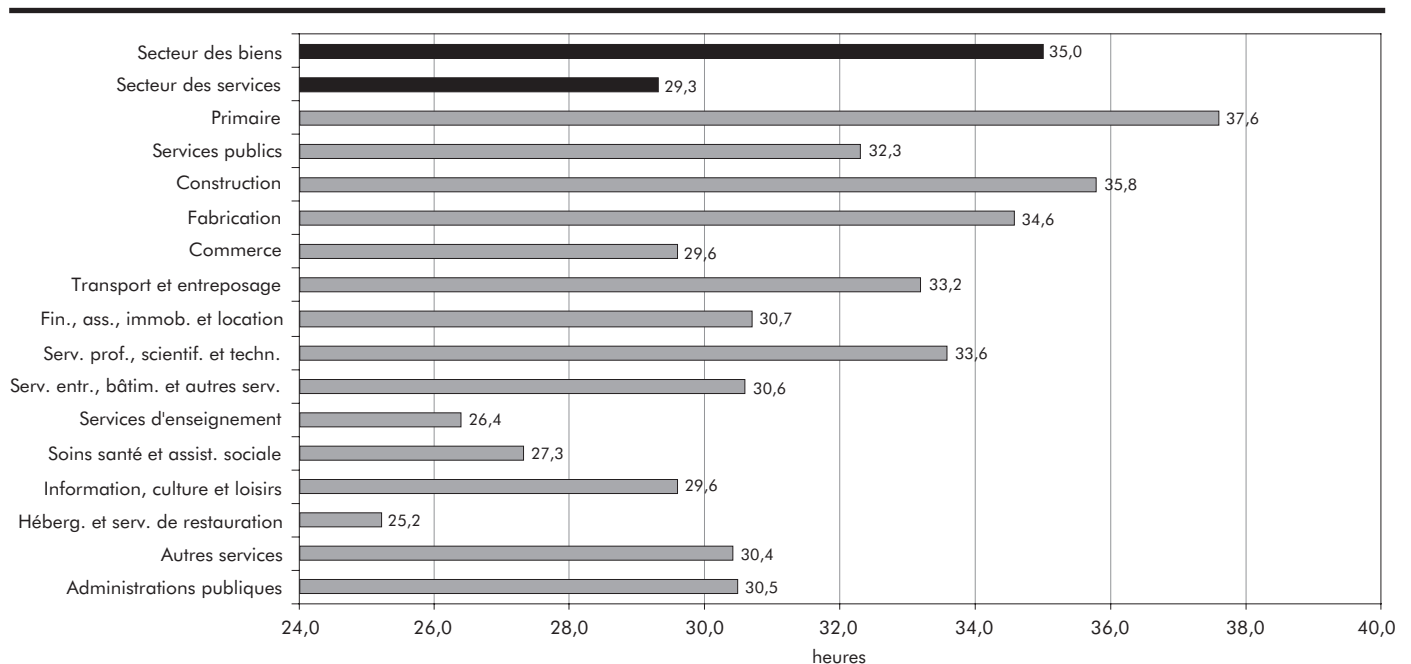
3.15 Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries, ensemble des employés, Québec, 2009

	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	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Secteur								
Secteur des biens	2 018,1	140,6	69,1	41,8	18,7	47,8	29,5	1 825,2
Secteur des services	1 731,7	143,3	65,3	47,8	11,7	27,6	36,8	1 528,1
Industries								
Primaire	2 099,3	98,8*	24,6**	43,8**	33,5**	35,3*	29,7*	1 963,5
Services publics	1 915,0	220,9	60,3**	63,9**	3,2**	90,0*	30,6**	1 687,3
Construction	2 040,4	116,0	79,0	16,9**	28,9*	50,2	20,0*	1 869,8
Fabrication	2 010,4	146,7	71,2	47,7	15,1	45,4	32,3	1 807,3
Commerce	1 703,4	114,9	47,0	35,2	7,3*	20,7	25,4	1 545,1
Transport et entreposage	1 995,2	162,3	108,7	49,3*	15,9**	55,0	16,4*	1 730,4
Fin., ass., immob. et location	1 812,7	159,7	64,7	35,9*	7,8**	13,3*	44,0	1 601,9
Serv. prof., scientif. et techn.	1 892,3	144,8	43,2*	36,4*	7,2**	32,6	59,1	1 752,4
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 777,3	108,8	62,7*	39,4*	17,3**	30,4*	14,8**	1 594,3
Services d'enseignement	1 633,1	223,9	70,2	60,1	16,2*	12,3*	103,3	1 378,3
Soins santé et assist. sociale	1 695,0	149,0	91,6	75,7	13,6*	33,1	27,6	1 425,9
Information, culture et loisirs	1 712,7	135,3	58,7*	34,6*	19,2**	30,7*	46,9	1 542,5
Héberg. et serv. de restauration	1 429,5	56,6	40,0	41,3	11,2*	18,2*	16,3*	1 314,9
Autres services	1 758,2	119,4	47,8*	32,1*	11,7**	23,5*	17,9*	1 588,7
Administrations publiques	1 869,2	202,0	85,0	58,4	11,0**	49,6	30,9	1 593,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.15 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le secteur et les industries, ensemble des employés, 2009



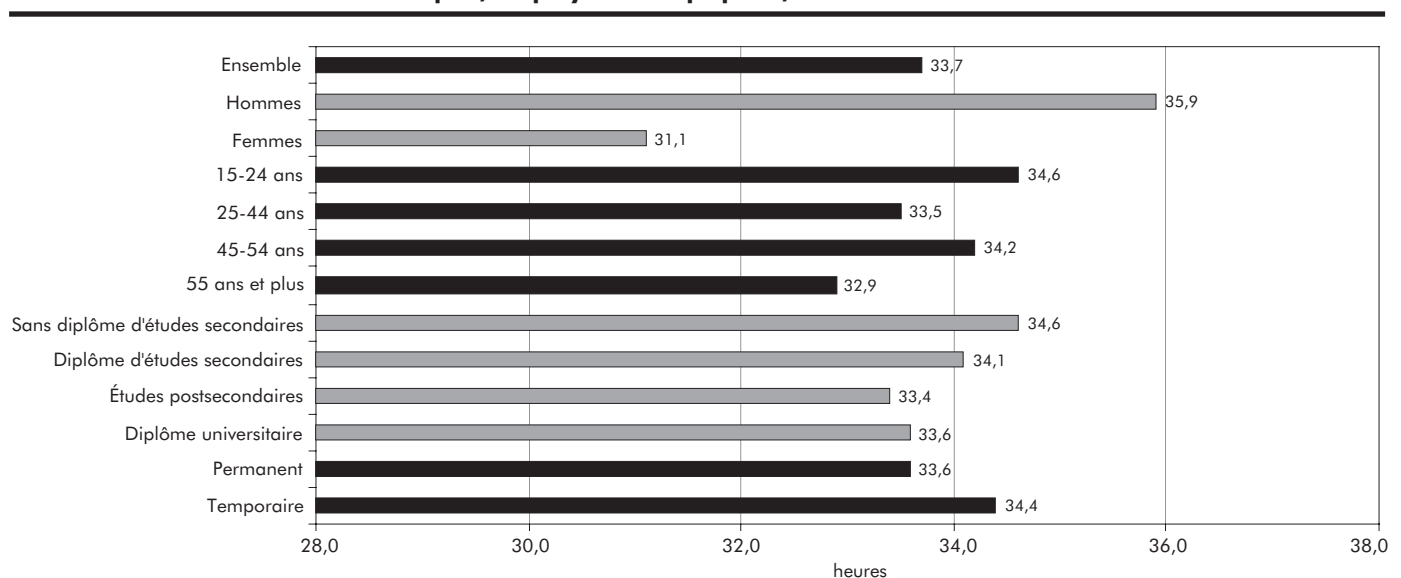
3.16 Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2009

	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	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Ensemble	1 986,1	162,7	75,1	51,9	13,7	35,9	40,7	1 759,4
Hommes	2 045,4	158,4	65,1	21,7	14,3	48,0	42,0	1 875,8
Femmes	1 916,4	167,7	87,0	87,3	13,1	21,8	39,2	1 622,1
Groupe d'âge								
15-24 ans	1 957,6	89,4	42,7	49,5	17,5*	35,9	11,0*	1 805,6
25-44 ans	1 991,8	151,0	70,3	87,6	14,7	37,7	43,5	1 749,4
45-54 ans	1 989,0	192,8	79,7	8,6	9,3*	36,5	47,0	1 782,1
55 ans et plus	1 979,7	197,9	108,2	9,1*	17,0*	28,0	38,8	1 714,3
Niveau d'études								
Sans diplôme d'études secondaires	2 039,5	132,8	91,3	36,4	16,2*	35,1	9,5	1 807,4
Diplôme d'études secondaires	2 000,0	159,7	75,9	28,5	10,1*	35,7	19,7	1 781,1
Études postsecondaires	1 983,9	157,1	80,9	53,3	15,9	42,5	24,4	1 743,6
Diplôme universitaire	1 955,8	190,4	55,0	71,7	10,5*	23,0	103,1	1 754,4
Statut de l'emploi								
Permanent	1 987,9	167,4	77,5	52,8	12,1	36,1	41,4	1 755,5
Temporaire	1 970,3	119,6	53,5	43,0	28,4*	34,4	34,0	1 794,1

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, 2009



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, 2009

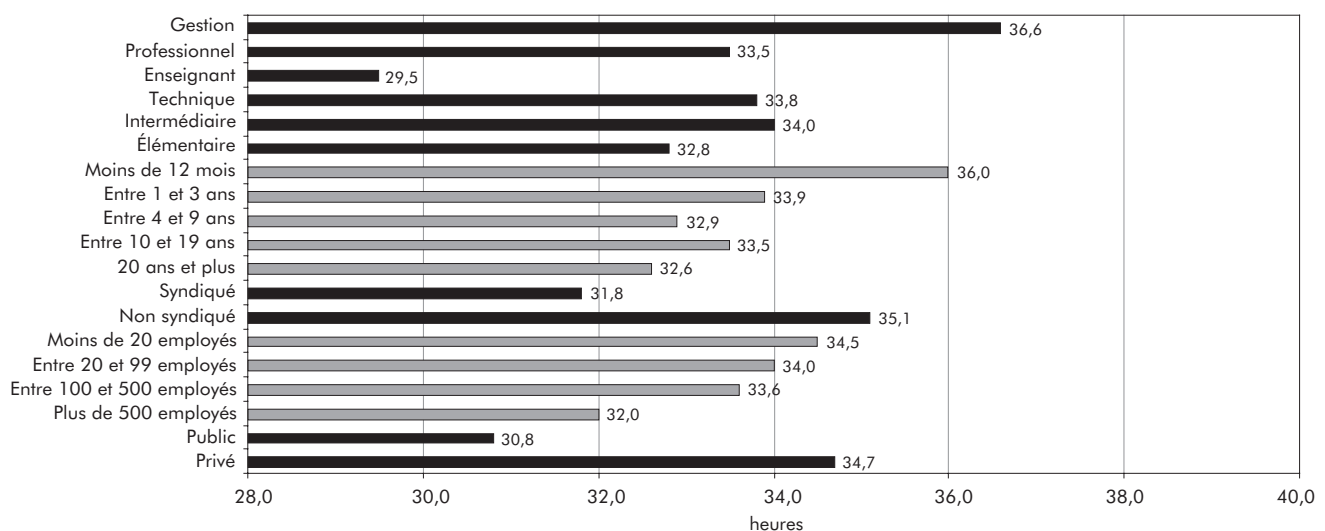
	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Niveau de compétence								
Gestion	2 038,4	199,9	47,8	43,3*	6,7**	16,1*	150,7	1 907,5
Professionnel ¹	1 948,5	177,5	61,0	55,8	12,0*	33,3	71,2	1 746,7
Enseignant	1 864,3	279,4	85,3	90,9	21,3	10,0	143,5	1 540,9
Technique	1 993,6	159,3	70,5	52,1	13,0	41,0	24,7	1 764,3
Intermédiaire	2 008,1	144,2	84,1	45,7	14,5	43,5	11,1	1 774,2
Élémentaire	1 970,7	125,6	98,9	50,9	18,1*	30,1	5,2*	1 712,5
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	1 987,4	87,3	45,9	21,7	16,1*	32,4	29,3	1 878,1
Entre 1 et 3 ans	1 990,8	136,5	69,5	76,9	15,9	32,8	43,4	1 768,2
Entre 4 et 9 ans	1 982,9	159,5	78,3	86,7	14,6	35,8	39,2	1 718,8
Entre 10 et 19 ans	1 987,0	198,3	86,2	32,7	12,3*	38,5	51,4	1 747,4
20 ans et plus	1 981,3	246,0	96,5	9,6*	8,1*	41,9	38,3	1 701,2
Couverture syndicale								
Syndiqué	1 957,8	193,7	101,9	57,3	17,2	46,7	27,0	1 661,3
Non syndiqué	2 006,6	140,2	55,7	47,9	11,2	28,2	50,6	1 830,3
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	1 993,5	125,8	63,8	44,0	14,1	25,1	29,3	1 800,2
Entre 20 et 99 employés	1 989,6	159,8	67,1	49,5	13,0	35,3	38,3	1 773,8
Entre 100 et 500 employés	1 989,3	178,3	76,3	55,1	12,3*	43,7	44,6	1 755,6
Plus de 500 employés	1 963,5	205,6	106,7	64,5	16,4*	43,9	58,1	1 672,3
Secteur d'appartenance								
Public	1 905,7	221,9	95,0	63,6	16,1	42,8	56,0	1 607,9
Privé	2 013,1	142,8	68,5	47,9	13,0	33,6	35,6	1 810,2

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, 2009



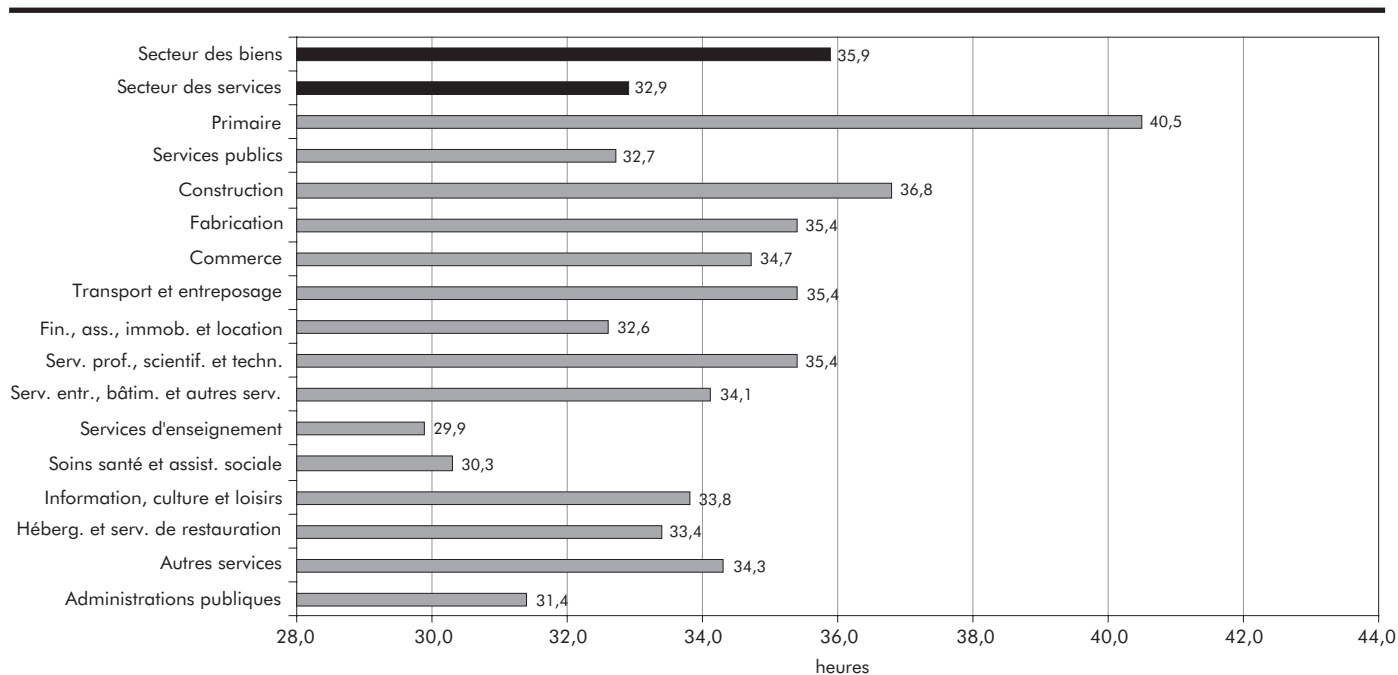
3.18 Durée du travail réelle en heures par année selon le secteur et les industries, employés à temps plein, Québec, 2009

	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	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Secteur								
Secteur des biens	2 069,8	145,0	71,7	42,1	18,5	49,7	30,7	1 873,0
Secteur des services	1 956,1	169,0	76,4	55,4	12,0	31,0	44,3	1 718,5
Industries								
Primaire	2 257,7	109,4*	26,5**	45,9**	34,8**	39,0*	31,0*	2 111,0
Services publics	1 932,1	222,4	61,3**	62,1**	3,3**	91,8*	31,2*	1 705,9
Construction	2 094,3	118,6	82,1	17,4**	28,2*	52,3	20,9	1 921,1
Fabrication	2 054,7	150,9	73,5	47,7	15,1	47,0	33,6	1 848,1
Commerce	2 001,8	145,0	57,6	43,0	5,7**	24,5	34,6	1 809,7
Transport et entreposage	2 130,5	176,4	117,8	51,7*	16,4**	58,9	18,5*	1 845,5
Fin., ass., immob. et location	1 922,2	172,3	67,9	38,7*	7,3**	13,1*	50,0	1 699,1
Serv. prof., scientif. et techn.	1 994,5	154,5	47,1*	39,0*	5,8**	34,9	65,0	1 847,9
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 989,6	125,1	70,7*	47,3**	18,3**	35,9*	16,9*	1 781,0
Services d'enseignement	1 870,9	261,4	86,5	70,1	19,3*	10,6*	115,1	1 559,3
Soins santé et assist. sociale	1 887,9	171,9	104,3	86,1	14,4*	35,0	33,8	1 580,1
Information, culture et loisirs	1 967,2	165,9	71,9*	36,8*	21,2**	35,0*	58,9	1 765,2
Héberg. et serv. de restauration	1 917,8	81,5	60,4*	69,2*	13,9**	23,0*	27,8*	1 743,7
Autres services	1 984,3	137,5	51,4*	37,8*	13,3**	27,1*	19,9*	1 791,3
Administrations publiques	1 926,7	210,8	89,2	61,1	11,3**	51,5	32,6	1 638,5

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.18 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le secteur et les industries, employés à temps plein, 2009



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, 2009

	Nombre d'heures habituelles travaillées par jour ²	A	B				C		A-B+C Durée du travail réelle
		Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou inca- pacité	Absences obligations person- nelles ou familiales	Absences autres raisons	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	
		heures	jours						
Ensemble	7,61	260,9	21,4	9,9	6,8	1,8	4,7	5,3	231,1
Hommes	7,84	260,9	20,2	8,3	2,8	1,8	6,1	5,4	239,3
Femmes	7,35	260,9	22,8	11,8	11,9	1,8	3,0	5,3	220,8
Groupe d'âge									
15-24 ans	7,50	260,9	11,9	5,7	6,6	2,3*	4,8	1,5*	240,6
25-44 ans	7,63	260,9	19,8	9,2	11,5	1,9*	4,9	5,7	229,1
45-54 ans	7,62	260,9	25,3	10,5	1,1	1,2	4,8	6,2	233,8
55 ans et plus	7,59	260,9	26,1	14,3	1,2*	2,2*	3,7	5,1	225,9
Niveau d'études									
Sans diplôme d'études secondaires	7,82	260,9	17,0	11,7	4,7	2,1*	4,5	1,2	231,2
Diplôme d'études secondaires	7,67	260,9	20,8	9,9	3,7	1,3*	4,7	2,6	232,3
Études postsecondaires	7,60	260,9	20,7	10,6	7,0	2,1	5,6	3,2	229,3
Diplôme universitaire	7,50	260,9	25,4	7,3	9,6	1,4*	3,1	13,8	234,0
Statut de l'emploi									
Permanent	7,62	260,9	22,0	10,2	6,9	1,6	4,7	5,4	230,4
Temporaire	7,55	260,9	15,8	7,1	5,7	3,8*	4,6	4,5	237,6

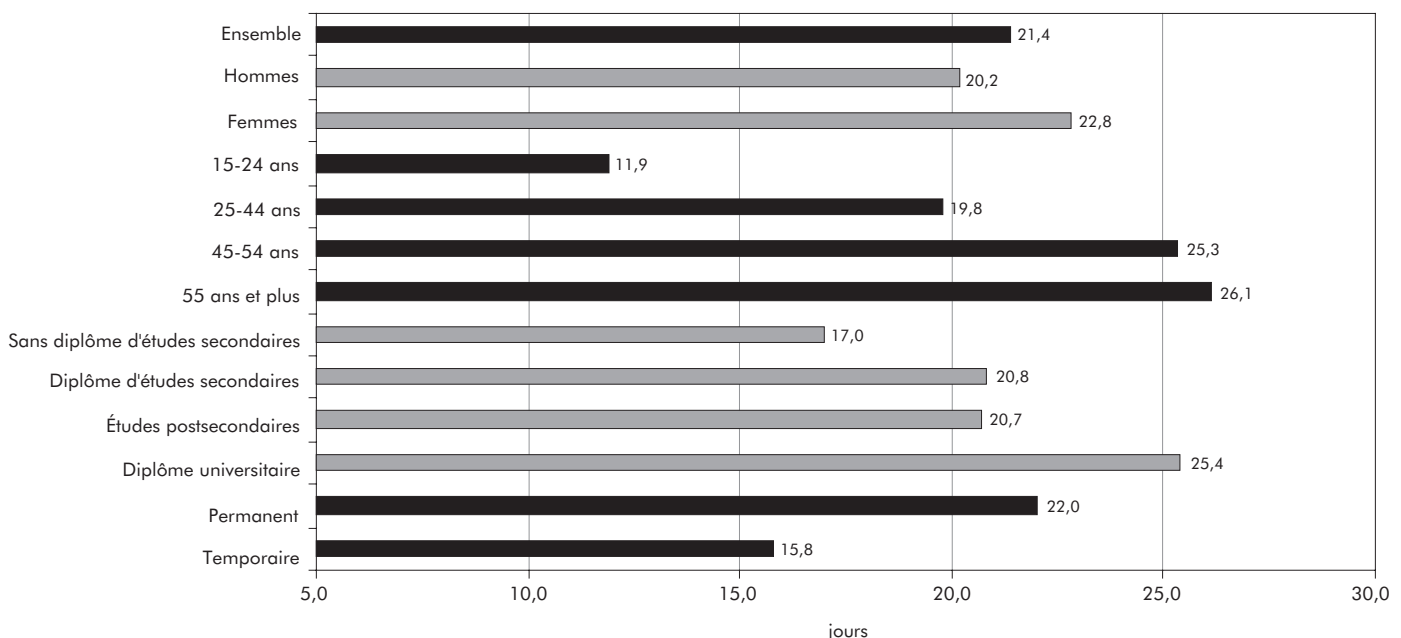
1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

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, 2009



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, 2009

	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	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures		jours						
Niveau de compétence									
Gestion	7,81	260,9	25,6	6,1	5,5 *	0,9**	2,1*	19,3	244,1
Professionnel ³	7,47	260,9	23,8	8,2	7,5	1,6*	4,5	9,5	233,9
Enseignant	7,15	260,9	39,1	11,9	12,7	3,0	1,4	20,1	215,6
Technique	7,64	260,9	20,8	9,2	6,8	1,7	5,4	3,2	230,9
Intermédiaire	7,70	260,9	18,7	10,9	5,9	1,9	5,7	1,4	230,5
Élémentaire	7,55	260,9	16,6	13,1	6,7	2,4*	4,0	0,7*	226,7
Durée de l'emploi									
Moins de 12 mois	7,62	260,9	11,5	6,0	2,8	2,1*	4,3	3,8	246,6
Entre 1 et 3 ans	7,63	260,9	17,9	9,1	10,1	2,1	4,3	5,7	231,7
Entre 4 et 9 ans	7,60	260,9	21,0	10,3	11,4	1,9	4,7	5,2	226,2
Entre 10 et 19 ans	7,62	260,9	26,0	11,3	4,3	1,6*	5,1	6,7	229,4
20 ans et plus	7,59	260,9	32,4	12,7	1,3 *	1,1*	5,5	5,0	224,0
Couverture syndicale									
Syndiqué	7,50	260,9	25,8	13,6	7,6	2,3	6,2	3,6	221,4
Non syndiqué	7,69	260,9	18,2	7,2	6,2	1,5	3,7	6,6	238,0
Taille de l'établissement									
Moins de 20 employés	7,64	260,9	16,5	8,3	5,8	1,8	3,3	3,8	235,6
Entre 20 et 99 employés	7,63	260,9	21,0	8,8	6,5	1,7	4,6	5,0	232,6
Entre 100 et 500 employés	7,62	260,9	23,4	10,0	7,2	1,6*	5,7	5,8	230,2
Plus de 500 employés	7,53	260,9	27,3	14,2	8,6	2,2*	5,8	7,7	222,2
Secteur d'appartenance									
Public	7,30	260,9	30,4	13,0	8,7	2,2	5,9	7,7	220,1
Privé	7,72	260,9	18,5	8,9	6,2	1,7	4,4	4,6	234,6

1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

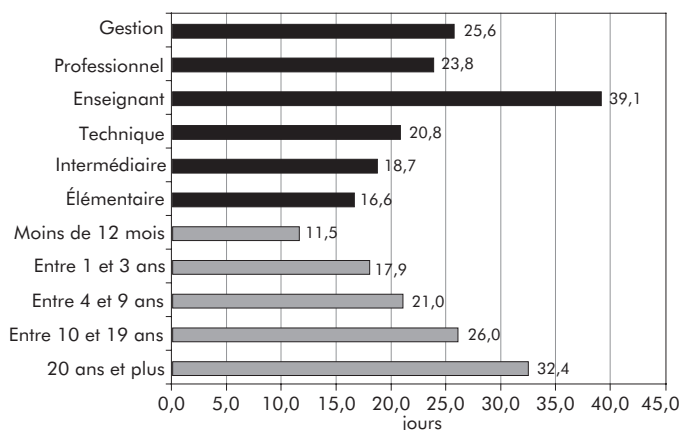
2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

3. Le niveau de compétence «professionnel» exclut les enseignants.

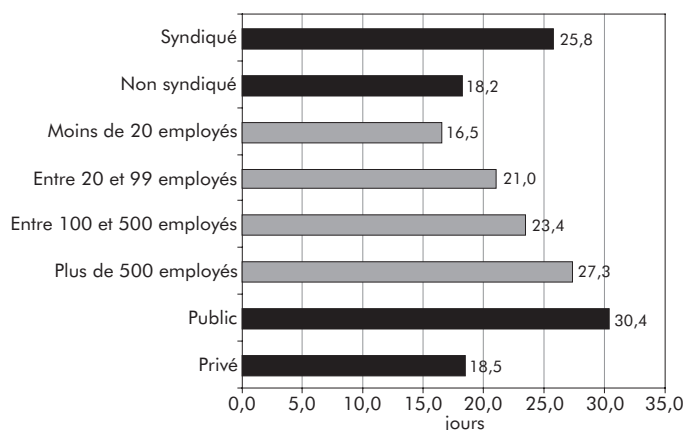
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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 durée de l'emploi, employés à temps plein, 2009



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, 2009



3.21 Durée du travail réelle¹ selon le secteur et les industries, employés à temps plein, Québec, 2009

	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	Heures suppl. rémunéré	Heures suppl. non ré- munéré	Durée du travail réelle
	heures				jours				
Secteur									
Secteur des biens	7,93	260,9	18,3	9,0	5,3	2,3	6,3	3,9	236,1
Secteur des services	7,50	260,9	22,5	10,2	7,4	1,6	4,1	5,9	229,2
Industries									
Primaire	8,65	260,9	12,6*	3,1**	5,3**	4,0**	4,5*	3,6*	243,9
Services publics	7,41	260,9	30,0	8,3**	8,4**	0,4**	12,4*	4,2*	230,4
Construction	8,03	260,9	14,8	10,2	2,2**	3,5*	6,5	2,6	239,3
Fabrication	7,88	260,9	19,2	9,3	6,1	1,9	6,0	4,3	234,7
Commerce	7,67	260,9	18,9	7,5	5,6	0,7**	3,2	4,5	235,9
Transport et entreposage	8,17	260,9	21,6	14,4	6,3*	2,0**	7,2	2,3*	226,0
Fin., ass., immob. et location	7,37	260,9	23,4	9,2	5,3*	1,0**	1,8*	6,8	230,6
Serv. prof., scientif. et techn.	7,64	260,9	20,2	6,2*	5,1*	0,8**	4,6	8,5	241,7
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	7,63	260,9	16,4	9,3*	6,2**	2,4**	4,7*	2,2*	233,5
Services d'enseignement	7,17	260,9	36,5	12,1	9,8	2,7*	1,5*	16,1	217,4
Soins santé et assist. sociale	7,24	260,9	23,8	14,4	11,9	2,0*	4,8	4,7	218,4
Information, culture et loisirs	7,54	260,9	22,0	9,5*	4,9*	2,8**	4,6*	7,8	234,1
Héberg. et serv. de restauration	7,35	260,9	11,1	8,2*	9,4*	1,9**	3,1*	3,8*	237,2
Autres services	7,61	260,9	18,1	6,8*	5,0*	1,7**	3,6*	2,6*	235,5
Administrations publiques	7,38	260,9	28,5	12,1	8,3	1,5**	7,0	4,4	221,9

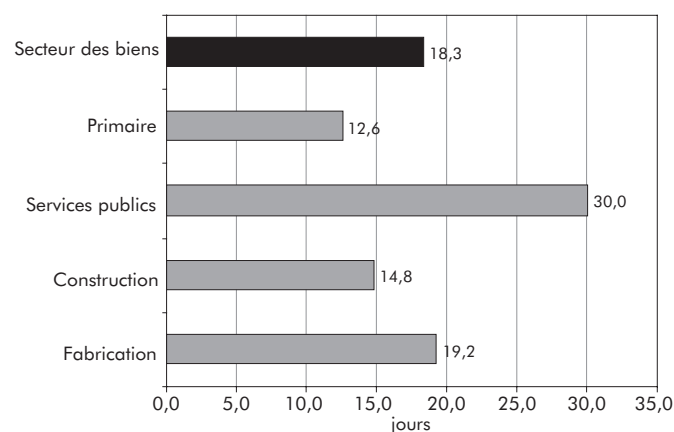
1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

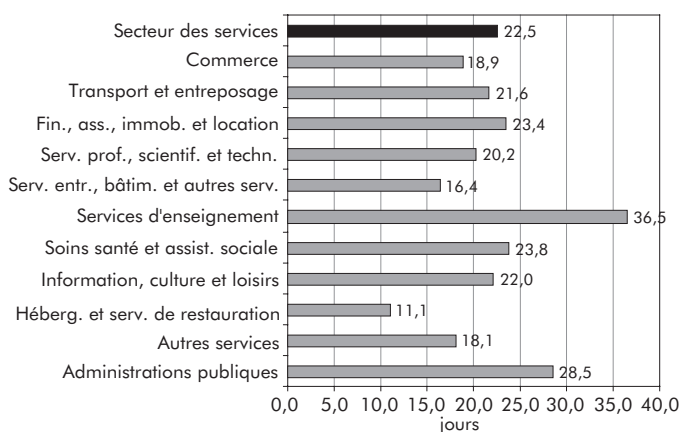
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.21 A Absences en raison de vacances et jours fériés selon le secteur des biens et ses industries, employés à temps plein, 2009



3.21 B Absences en raison de vacances et jours fériés selon le secteur des services et ses industries, employés à temps plein, 2009



4.1 Cessations d'emploi¹

Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe

(tableaux 4.1 et 4.2)

En 2009, le nombre de cessations d'emploi s'accroît par rapport à 2008, passant de 522 500 à 560 500. Cette hausse est uniquement attribuable aux augmentations en matière de cessations d'emploi involontaires (+ 42 900), puisque les cessations d'emploi volontaires diminuent (– 4 900). Ces divergences creusent l'écart entre le nombre de cessations de chaque type; ainsi, on note 60 900 cessations d'emploi de plus du côté des cessations involontaires. Entre 2001 et 2009, les cessations d'emploi augmentent de 19,1 %; la croissance de celles qui sont involontaires (+ 24,5 %) est presque le double de celles qui sont volontaires (+ 12,9 %). Il convient de souligner que, au cours de l'ensemble de la période, la croissance des cessations ne s'est pas faite de manière continue, le niveau de celles-ci fluctuant grandement d'une année à l'autre.

Dans l'ensemble, la progression du nombre de cessations d'emploi notée en 2009 s'observe surtout chez les hommes (+ 11,5 % ou + 32 700) et dans une moindre mesure chez les femmes (+ 2,2 % ou + 5 300). Ce portrait global cache toutefois des évolutions différentes. En effet, les cessations volontaires augmentent chez les hommes (+ 3,8 %), mais diminuent chez les femmes (– 7,4 %). Quant aux cessations d'emploi involontaires, elles progressent de 17,4 % chez les hommes et de 13,9 % chez les femmes. Pour la période 2001-2009, le nombre de cessations d'emploi total chez les hommes s'accroît de 28,5 % et de 8,6 % chez les femmes. La hausse générale du côté des hommes est causée par une croissance de 21,0 % des cessations volontaires et de 34,2 % des cessations involontaires. Du côté des femmes, les cessations d'emploi involontaires croissent de 12,1 %, tandis que celles qui sont volontaires ne connaissent pas de variation significative.

Chaque année de la période, le nombre de cessations d'emploi total est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. En 2009, 56,7 % des cessations d'emploi concernent les hommes, ce qui est plus élevé que leur part dans l'emploi total (51,8 %). De plus, la part des hommes dans l'ensemble des cessations d'emploi a augmenté depuis 2001, puisqu'elle était de 52,6 %. Pour la première fois depuis le début de la période étudiée, chez les femmes, le nombre de cessations d'emploi involontaires est similaire à celui des cessations volontaires. Chez les hommes, le nombre de cessations involontaires est toujours plus important.

Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge

(tableau 4.3)

En 2009, comme pour chaque année de la période analysée, les jeunes (15-24 ans) montrent le plus grand nombre de cessations d'emploi (195 100), ce qui représente une part de 34,8 %. Les jeunes sont nettement surreprésentés ici étant donné qu'ils ne correspondent qu'à 14,0 % de l'ensemble de l'emploi en 2009. Les emplois étudiants expliquent en partie cette situation. La part des cessations d'emploi du côté des 25-44 ans est de 31,2 %; ces derniers sont donc sous-représentés ici, puisqu'ils comptent pour 44,4 % de l'emploi total. Pour ce qui est des 45-54 ans (13,5 %) et des 55 ans et plus (20,4 %), ils connaissent également des hausses du nombre de cessations d'emploi en 2009 par rapport à l'année 2008. Le fait que les cessations d'emploi soient plus nombreuses chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans s'explique possiblement par les départs à la retraite plus fréquents chez les plus âgés.

De 2001 à 2009, le nombre de cessations d'emploi connaît une hausse marquée chez les 55 ans et plus (+ 71,1 %). La hausse est de 18,2 % chez les 45-54 ans et de 16,6 % chez les 15-24 ans. Une légère augmentation de 1,6 % est enregistrée chez les 25-44 ans.

1. Le nombre de cessations d'emploi correspond au nombre de personnes sans emploi (en chômage ou inactives) ayant occupé un emploi au cours des 12 derniers mois, mais dont l'emploi a pris fin, que ce soit de façon involontaire (décision de l'employeur) ou non (décision de l'employé).

La variation des cessations d'emploi observée au cours de la période chez les 15-24 ans est principalement attribuable à une progression du nombre de cessations d'emploi involontaires (+ 30,2 %), alors qu'elle est environ trois fois moindre du côté des cessations d'emploi volontaires (+ 8,8 %). Chez les 55 ans et plus, l'augmentation est un peu plus importante pour les cessations d'emploi involontaires (+ 80,3 %) que volontaires (+ 63,0 %). Les 25-44 ans n'enregistrent aucune variation significative quant aux cessations d'emploi volontaires et involontaires. Finalement, chez les 45-54 ans, les cessations volontaires ne varient pas significativement, alors que celles qui sont involontaires augmentent de 32,8 %.

En 2009, les cessations d'emploi volontaires se concentrent principalement chez les 15-24 ans (46,2 %), suivis des 25-44 ans (23,7 %) et des 55 ans et plus (23,1 %). Les 45-54 ans (7,0 %) 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. Les 15-24 ans viennent en deuxième avec une proportion de 25,7 %. Les 45-54 ans et les 55 ans et plus suivent avec des parts similaires de 18,8 % et 18,2 % respectivement.

Raisons des cessations d'emploi (tableau 4.4)

En 2009, les mises à pied (cessations d'emploi involontaires) constituent la raison la plus souvent invoquée pour justifier la fin d'un emploi (55,4 %). La différence correspond à des raisons de cessation volontaires. Parmi celles-ci, le retour aux études est le principal motif (41,0 %); viennent ensuite la retraite (20,5 %) et l'insatisfaction (14,3 %). Les autres motifs expliquent entre 8,9 % (maladie ou incapacité) et 2,4 % (vente ou fermeture d'entreprise) des cessations d'emploi volontaires.

Entre 2001 et 2009, les cessations d'emploi en raison de la retraite connaissent la plus forte croissance (+ 71,6 %; + 21 400). Cette progression n'est pas sans liens avec le vieillissement de la main-d'œuvre. Le regroupement « autres raisons » connaît également une croissance relative importante au

cours de la même période (+ 66,0 %); il s'agit d'une progression de 6 400 cessations en nombre absolu. Les mises à pied (+ 24,5 %) connaissent également une croissance importante durant cette période, tout comme le nombre de cessations d'emploi à cause de retour aux études (+ 13,9 %). Par ailleurs, le nombre de travailleurs autonomes dont l'emploi a pris fin en raison de la vente ou de la fermeture de l'entreprise (– 53,8 %) ainsi que pour raison de maladie ou incapacité (– 19,6 %) recule.

Raisons des cessations d'emploi selon le sexe (tableau 4.5)

En 2009, les mises à pied (cessations d'emploi involontaires) représentent 59,4 % des cessations d'emploi chez les hommes et 50,2 % chez les femmes. 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 (11,3 %) que chez les hommes (1,6 %). En outre, 22,9 % des cessations d'emploi volontaires enregistrées chez les hommes sont attribuables à la retraite contre 18,0 % chez les femmes.

De 2001 à 2009, les cessations d'emploi en raison de la retraite croissent plus chez les femmes (+ 90,4 %) que chez les hommes (+ 60,0 %). Les cessations d'emploi liées à la vente ou à la fermeture de l'entreprise sont en forte baisse tant chez les hommes (– 54,2 %) que chez les femmes (– 53,3 %). On n'observe aucune variation significative chez les femmes et chez les hommes en ce qui a trait aux cessations d'emploi liées à l'insatisfaction et à celles liées aux obligations personnelles ou familiales. Les cessations engendrées par un retour aux études progressent de façon similaire pour les deux sexes (environ 14 %). Celles en raison de maladie ou incapacité diminuent de 37,1 % chez les femmes, tandis que la proportion ne varie pas significativement chez les hommes. La situation inverse se produit pour ce qui est de la fin de l'emploi pour d'autres raisons, puisque le

nombre augmente très fortement chez les hommes (+ 175,0 %; + 4 900 personnes), et aucune variation significative n'est notée chez les femmes.

Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge (tableau 4.6)

En 2009, les raisons des cessations d'emploi varient grandement d'un groupe d'âge à l'autre. Chez les jeunes de 15-24 ans, la cause la plus importante est le retour aux études (43,2 %). Par contre, pour les trois autres groupes d'âge, les mises à pied représentent la raison principale de la fin d'emploi (dans l'ordre habituel : 66,3 %, 78,8 % et 50,4 % respectivement). Par ailleurs, chez les 25-44 ans, le retour aux études (29,5 %), l'insatisfaction (20,4 %) et les obligations personnelles ou familiales (18,2 %) représentent des parts importantes des cessations d'emploi volontaires. Du côté des 45-54 ans, la raison de maladie ou incapacité (29,9 %), l'insatisfaction (24,8 %) et la retraite (24,8 %) sont les principaux motifs pour mettre fin à un emploi de façon volontaire. Chez les 55 ans et plus, 84,9 % des cessations volontaires sont attribuables aux départs à la retraite.

Au cours de la période 2001-2009, le nombre de cessations d'emploi à cause de la retraite (+ 83,7 %) et de mise à pied (+ 80,3 %) est en forte progression chez les 55 ans et plus. Le nombre de mise à pied est en forte croissance dans le groupe des 45-54 ans (+ 32,8 %) et dans celui des 15-24 ans (+ 30,2 %). Pour ce dernier groupe, une baisse de 45,6 % est notée pour les cessations d'emploi pour obligations personnelles ou familiales, tandis que celles liées aux études s'accroissent de 8,1 %. Finalement, chez les 25-44 ans, on observe une hausse de 50,0 % du nombre de cessations volontaires en raison de retour aux études.

4.1 Cessations d'emploi¹ volontaires et involontaires, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Volontaires	Involontaires
	k		
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
2008	522,5	254,7	267,8
2009	560,5	249,8	310,7
Variation 2001-2009 (%)	19,1	12,9	24,5

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours de 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, 2001-2009

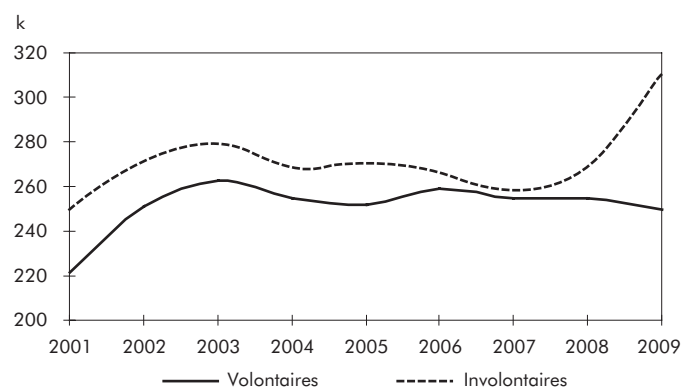
	Ensemble		Volontaires		Involontaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	k					
2001	223,3	247,4	114,6	106,7	108,7	140,7
2002	245,8	275,4	132,1	118,8	113,7	156,6
2003	255,2	286,2	135,0	127,2	120,2	159,0
2004	245,6	276,3	130,3	124,2	115,3	152,1
2005	236,4	286,0	127,3	124,3	109,1	161,7
2006	240,1	284,5	131,0	128,0	109,1	156,5
2007	232,6	279,2	126,3	128,1	106,3	151,1
2008	237,2	285,2	130,2	124,4	107,0	160,8
2009	242,5	317,9	120,6	129,1	121,9	188,8
Variation 2001-2009 (%)	8,6	28,5	5,2 [†]	21,0	12,1	34,2

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours de 12 derniers mois; les résultats excluent donc les personnes inactives et en chômage depuis plus d'un an.

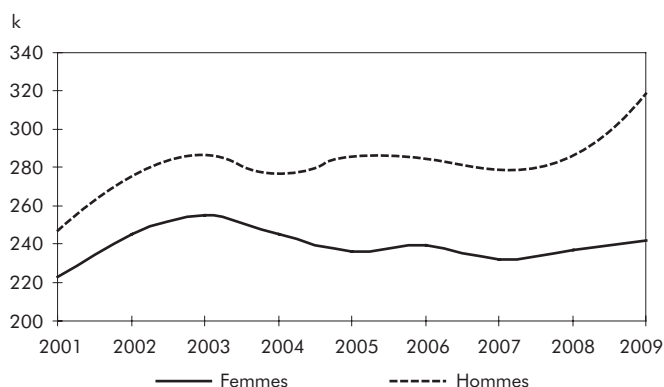
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

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, 2001-2009

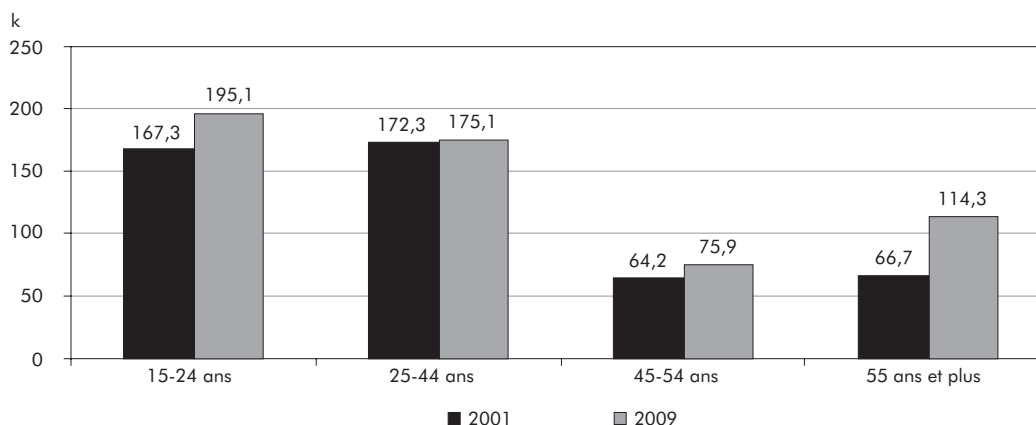
	Ensemble				Volontaires				Involontaires			
	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
k												
2001	167,3	172,3	64,2	66,8	106,1	59,4	20,3	35,4	61,2	112,9	43,9	31,4
2002	202,8	172,3	68,4	77,8	128,0	59,7	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
2008	188,0	156,6	72,6	105,3	114,9	58,7	21,4	59,7	73,1	97,9	51,2	45,6
2009	195,1	175,1	75,9	114,3	115,4	59,1	17,6	57,7	79,7	116,0	58,3	56,6
Variation 2001-2009 (%)	16,6	1,6	18,2	71,1	8,8	-0,5 [†]	-13,3 [†]	63,0	30,2	2,7 [†]	32,8	80,3

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, 2001 et 2009



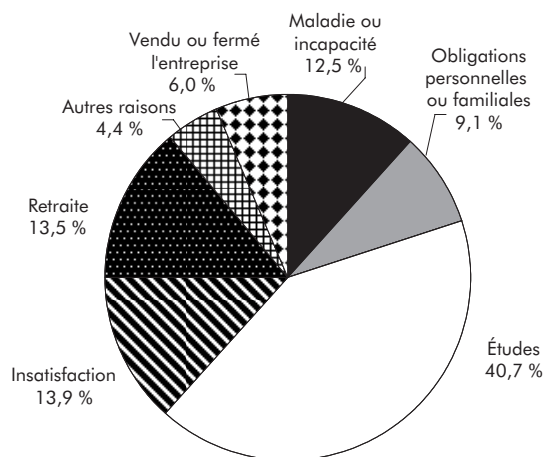
4.4 Raisons des cessations d'emploi, Québec, 2001-2009

	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							
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
2008	23,5	18,7	102,4	35,9	51,7	16,4	6,1	267,8
2009	22,2	15,7	102,5	35,8	51,3	16,1	6,1	310,7
Variation 2001-2009 (%)	-19,6	-21,9 [†]	13,9	16,2 [†]	71,6	66,0	-53,8	24,5

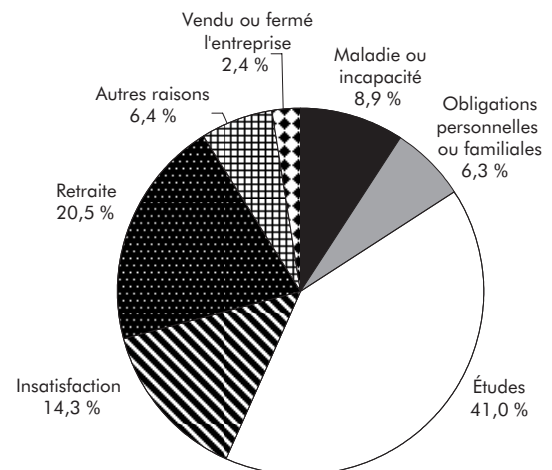
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.4 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, 2001



4.4 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, 2009



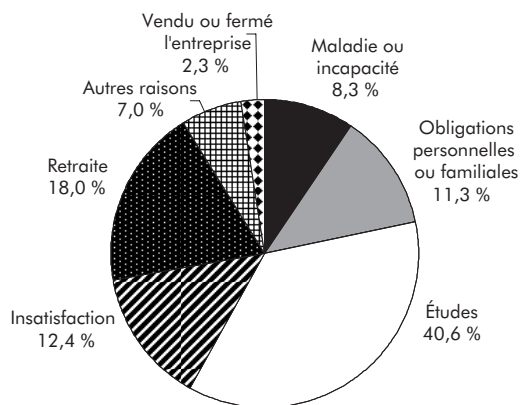
4.5 Raisons des cessations d'emploi selon le sexe, Québec, 2001-2009

	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								
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
2008	12,2	15,9	47,7	18,2	24,7	8,5	3,1*	107,0
2009	10,0	13,7	49,1	15,0	21,7	8,5	2,8*	121,9
Variation 2001-2009 (%)	-37,1	-21,3 [†]	13,9	7,9 [†]	90,4	25,0 [†]	-53,3	12,1
Hommes								
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
2008	11,3	2,8*	54,7	17,8	27,0	7,9	3,0*	160,8
2009	12,2	2,1*	53,5	20,8	29,6	7,7	3,3*	188,8
Variation 2001-2009 (%)	4,3 [†]	-22,2 [†]	14,1	23,1 [†]	60,0	175,0	-54,2	34,2

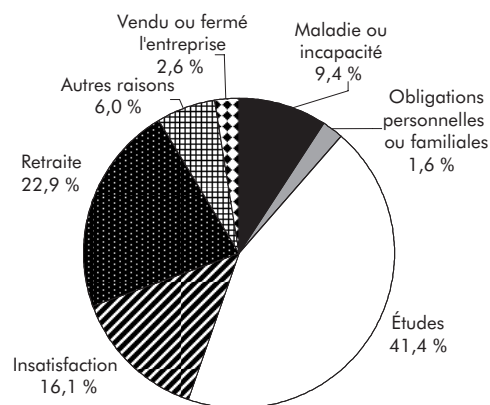
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.5 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, femmes, 2009



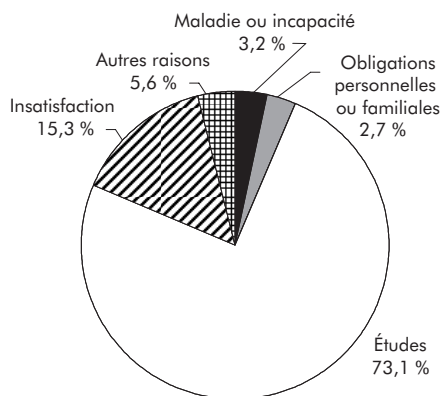
4.5 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, hommes, 2009



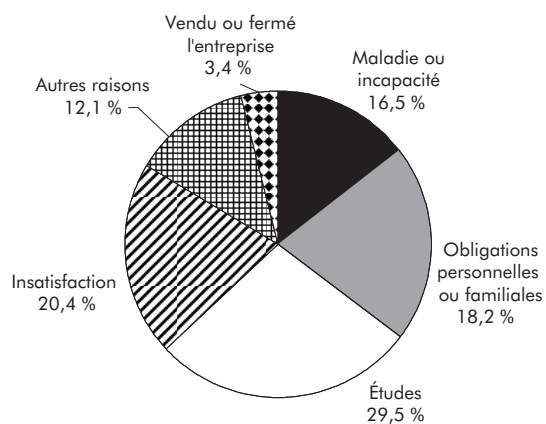
4.6 Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	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								
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
2008	3,6*	3,6*	85,7	16,6	...	4,6*	x	73,1
2009	3,7*	3,1*	83,9	17,6	...	6,4	x	79,7
Variation 2001-2009 (%)	-9,8 [†]	-45,6	8,1	15,0 [†]	...	255,6	...	30,2
25-44 ans								
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
2008	7,4	13,1	16,3	12,0	x	7,3	2,2*	97,9
2009	9,7	10,7	17,4	12,0	x	7,1	2,0**	116,0
Variation 2001-2009 (%)	-21,1 [†]	-10,8 [†]	50,0	6,2 [†]	...	16,4 [†]	-66,7	2,7 [†]

4.6 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, 15-24 ans, 2009



4.6 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, 25-44 ans, 2009

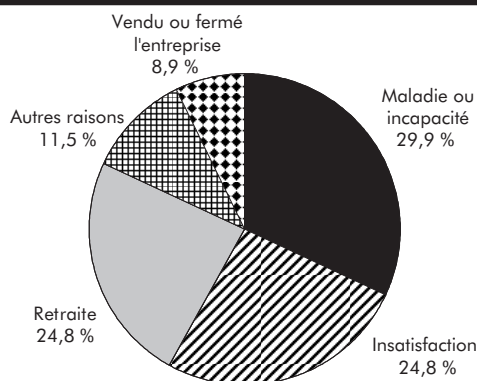
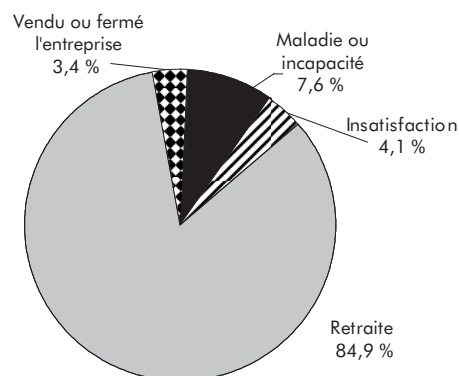


4.6 Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009 (suite)

	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								
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
2008	6,4	x	x	5,2	4,8	2,4*	1,2**	51,2
2009	4,7	x	x	3,9	3,9*	1,8*	1,4**	58,3
Variation 2001-2009 (%)	-27,7 [†]	...	...	18,2 [†]	-2,5 [†]	...	-56,3	32,8
55 ans et plus								
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
2008	6,0	x	...	2,2*	46,4	1,9*	2,0*	45,6
2009	4,2*	x	...	2,3*	47,2	x	1,9*	56,6
Variation 2001-2009 (%)	-10,6 [†]	...	...	...	83,7	...	-24,0 [†]	80,3

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, 2009**4.6 D Raisons des cessations d'emploi volontaires, 55 ans et plus, 2009**

Note : Les résultats excluent les raisons pour lesquelles la donnée est confidentielle.

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 2009, la durée moyenne de l'emploi de l'ensemble des employés s'établit à 8,8 ans, soit une durée similaire à celle observée au début de la période en 2001. À l'exemple de chacune des années de la période analysée, les hommes ont une durée de l'emploi plus longue que celle des femmes (9,2 ans par rapport à 8,3 ans). Au cours de cette même période, la durée moyenne de l'emploi des hommes reste stable, alors que celle des femmes augmente de 0,4 an.

De façon générale, la durée de l'emploi croît avec l'âge. Ainsi, en 2009, 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 (15,4 ans). Les 45-54 ans ont une durée de l'emploi de 13,3 ans et les 25-44 ans, de 6,1 ans. De 2001 à 2009, la durée d'emploi reste stable chez les plus jeunes et ne varie pas significativement chez les plus vieux. Seuls les 25-44 ans et les 45-54 ans connaissent des variations significatives, soit des reculs respectifs de 0,8 et de 0,5 an.

Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études et le régime de travail (tableaux 4.9 et 4.10)

Parmi les niveaux d'études analysés, les personnes avec un diplôme d'études secondaires ont la durée de l'emploi la plus longue (9,9 ans) en 2009. Les employés sans diplôme d'études secondaires et ceux titulaires d'un diplôme universitaire suivent avec une durée de l'emploi similaire (8,8 et 8,7 ans respectivement). Les employés ayant fait des études postsecondaires affichent ainsi la plus faible durée de l'emploi, soit 8,4 ans. Entre 2001 et 2009, la durée de l'emploi moyenne diminue pour les employés sans diplôme d'études secondaires (– 0,4 an), alors qu'elle augmente pour les employés ayant fait des études postsecondaires (+ 0,4 an). La durée de l'emploi des diplômés du secondaire ne varie pas significativement et celle des diplômés universitaires demeure stable au cours de la période.

La durée de l'emploi est nettement plus élevée chez les employés à temps plein (9,5 ans) que chez les employés à temps partiel (5,7 ans) en 2009. De 2001 à 2009, on observe une augmentation de la durée de l'emploi pour le temps plein (+ 0,3 an) et une relative stabilité pour le 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 2009, la durée de l'emploi des employés permanents (9,1 ans) est presque trois fois supérieure à celle des employés temporaires (3,3 ans). Cet écart n'est pas surprenant étant donné que les employés temporaires ont, par définition, une date déterminée de fin d'emploi. Chez les employés permanents, on relève une certaine stabilité de la durée de l'emploi, alors que chez les employés temporaires, aucune variation significative n'est observée au cours de la période 2001-2009.

La durée moyenne de l'emploi augmente selon le niveau de compétence en 2009. Les gestionnaires ont la durée de l'emploi la plus longue (11,1 ans), suivis des professionnels et des techniciens (9,7 ans et 9,4 ans respectivement). Les emplois de niveaux intermédiaire (8,0 ans) et élémentaire (5,3 ans) ferment la marche. Au cours de la période, la durée moyenne de l'emploi demeure relativement stable parmi les professionnels et les techniciens, alors que pour les autres niveaux de compétence, aucune variation significative n'est notée.

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 2009, les employés syndiqués ont une durée de l'emploi plus longue (11,1 ans) que celle des employés non syndiqués (6,5 ans). Pendant la période 2001-2009, la durée de l'emploi des employés syndiqués recule de 0,7 an, tandis que celle des employés non syndiqués s'accroît (+ 0,6 an). L'écart entre ces deux groupes tend à diminuer, passant de 5,9 ans en 2001 à 4,6 ans en 2009.

Autre tendance, plus la taille de l'établissement est importante, plus la durée de l'emploi est longue. De fait, en 2009, la durée de l'emploi est la plus longue pour les employés travaillant dans des établissements de plus de 500 employés (11,9 ans) et elle est la plus courte pour les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (6,0 ans). Les employés travaillant dans des établissements de 20 à 99 employés ont une durée de l'emploi intermédiaire (7,8 ans), tout comme ceux travaillant dans des établissements de 100 à 500 employés (9,9 ans). Au cours de la période 2001-2009, la durée de l'emploi diminue légèrement dans les établissements de 100 à 500 employés, alors qu'aucune variation significative n'est relevée parmi les autres tailles d'établissement.

Les employés du secteur privé (7,2 ans) ont une durée moyenne de l'emploi plus courte que celle des employés du secteur public (11,8 ans) en 2009, comme chaque année de la période analysée. Toutefois, l'écart entre ces deux secteurs diminue légèrement, passant de 5,7 ans en 2001 à 4,6 ans en 2009 en raison du recul dans le secteur public (- 0,8 an) et du fait qu'aucune variation significative n'est observée dans le secteur privé.

Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des biens et ses industries (tableau 4.16)

En 2009, la durée de l'emploi des employés du secteur des biens (10,0 ans) est supérieure à celle de l'ensemble des employés (8,8 ans). C'est dans les services publics que la durée de l'emploi est la plus importante (13,7 ans), suivie par celles des industries du secteur primaire (13,2 ans) et de la fabrication (10,3 ans). L'industrie de la construction connaît la durée de l'emploi la plus faible, soit 7,3 ans, à l'exemple des autres années de la période analysée. De 2001 à 2009, une baisse de 2,5 ans de la durée de l'emploi est notée dans les services publics, alors que les industries du secteur primaire (+ 1,8 an) et de la fabrication (+ 1,2 an) enregistrent des hausses. Aucune variation significative n'est observée dans l'industrie de la construction.

Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des services et ses industries (tableau 4.17)

En 2009, la durée de l'emploi dans le secteur des services (8,4 ans) est similaire à celle de l'ensemble des employés (8,8 ans). Les industries des administrations publiques (11,2 ans), des services d'enseignement (10,6 ans), du transport et de l'entreposage (10,3 ans), de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (10,0 ans) et des soins de santé et de l'assistance sociale (10,0 ans) ont les durées de l'emploi les plus longues. À l'inverse, celles des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (5,5 ans) ainsi que de l'hébergement et des services de restauration (4,2 ans) affichent les plus faibles durées de l'emploi.

De 2001 à 2009, peu de variations statistiquement significatives sont notées quant à la durée de l'emploi dans les industries composant le secteur des services. Il est toutefois possible d'observer une baisse de 1,5 an dans les administrations publiques.

4.7 Durée moyenne de l'emploi selon le sexe, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Femmes	Hommes
	années		
2001	8,6	7,9	9,2
2002	8,6	7,9	9,2
2003	8,7	8,0	9,3
2004	8,7	8,1	9,2
2005	8,8	8,3	9,3
2006	8,7	8,2	9,2
2007	8,7	8,3	9,0
2008	8,6	8,3	9,0
2009	8,8	8,3	9,2
Variation 2001-2009	0,2	0,4	0,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

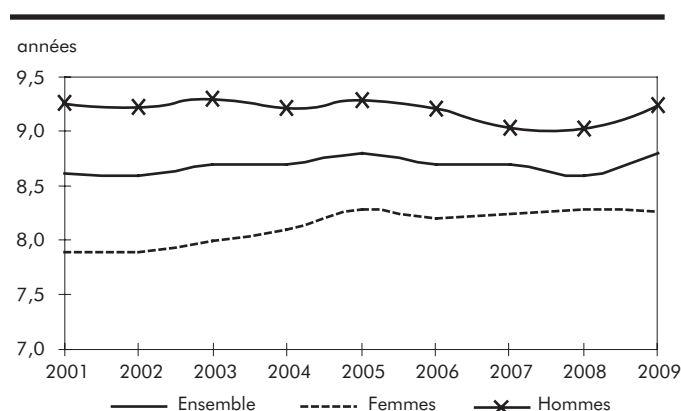
4.8 Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	années				
2001	8,6	1,5	6,9	13,8	15,9
2002	8,6	1,5	6,8	13,6	16,0
2003	8,7	1,5	6,8	13,6	15,6
2004	8,7	1,5	6,5	13,8	15,5
2005	8,8	1,5	6,5	13,7	15,9
2006	8,7	1,5	6,2	13,6	15,8
2007	8,7	1,5	6,1	13,3	15,9
2008	8,6	1,5	6,0	13,2	15,9
2009	8,8	1,5	6,1	13,3	15,4
Variation 2001-2009	0,2 [†]	0,0	-0,8	-0,5	-0,5 [†]

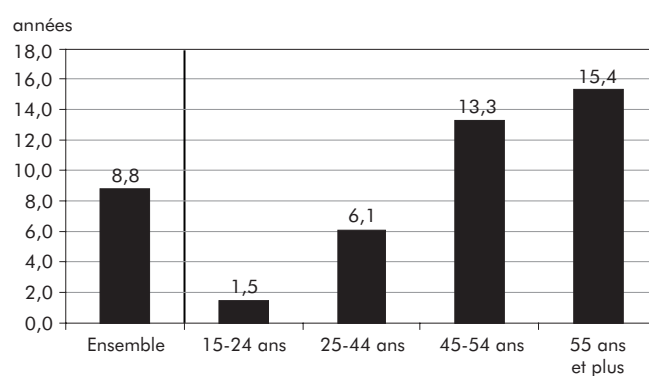
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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, 2009



4.9 Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	années				
2001	8,6	9,2	9,6	8,0	8,7
2002	8,6	9,0	9,6	8,0	8,9
2003	8,7	9,3	9,7	8,0	9,1
2004	8,7	9,4	9,9	8,1	8,5
2005	8,8	9,2	9,8	8,4	8,8
2006	8,7	8,7	9,7	8,4	8,8
2007	8,7	8,8	9,5	8,2	8,9
2008	8,6	8,2	9,8	8,3	8,9
2009	8,8	8,8	9,9	8,4	8,7
Variation 2001-2009	0,2 [†]	-0,4	0,3 [†]	0,4	0,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

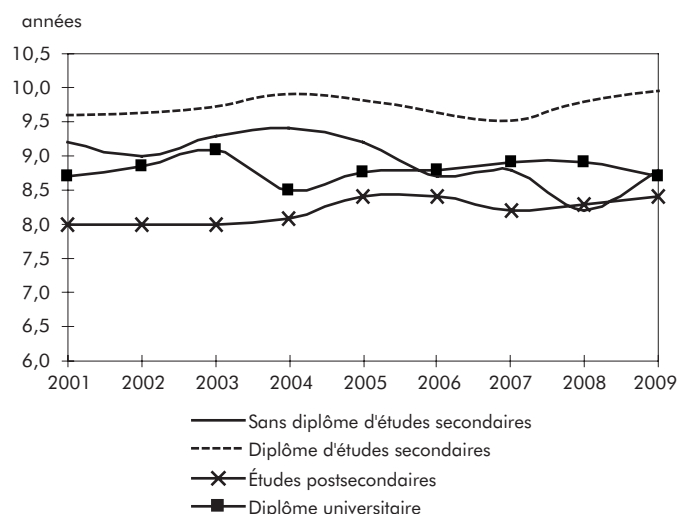
4.10 Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	années		
2001	8,6	9,2	5,6
2002	8,6	9,3	5,4
2003	8,7	9,4	5,6
2004	8,7	9,4	5,4
2005	8,8	9,5	5,6
2006	8,7	9,4	5,7
2007	8,7	9,4	5,6
2008	8,6	9,3	5,7
2009	8,8	9,5	5,7
Variation 2001-2009	0,2	0,3	0,1

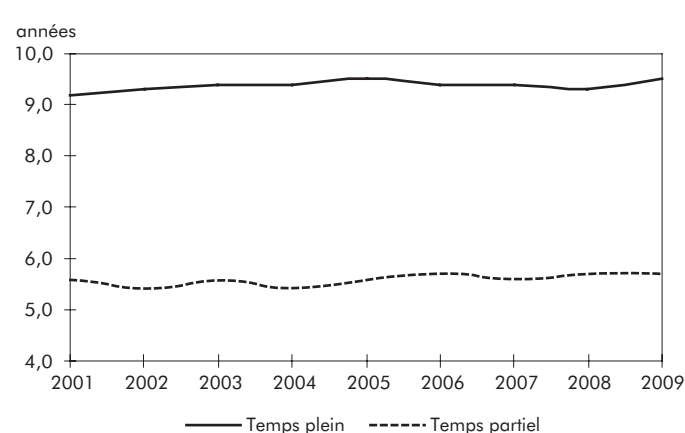
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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, 2001-2009

	Ensemble	Permanent	Temporaire
	années		
2001	8,6	9,2	2,9
2002	8,6	9,2	3,0
2003	8,7	9,2	3,0
2004	8,7	9,2	3,0
2005	8,8	9,4	3,3
2006	8,7	9,2	3,1
2007	8,7	9,0	3,3
2008	8,6	9,0	3,3
2009	8,8	9,1	3,3
Variation 2001-2009	0,2 [†]	-0,1	0,4 [†]

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

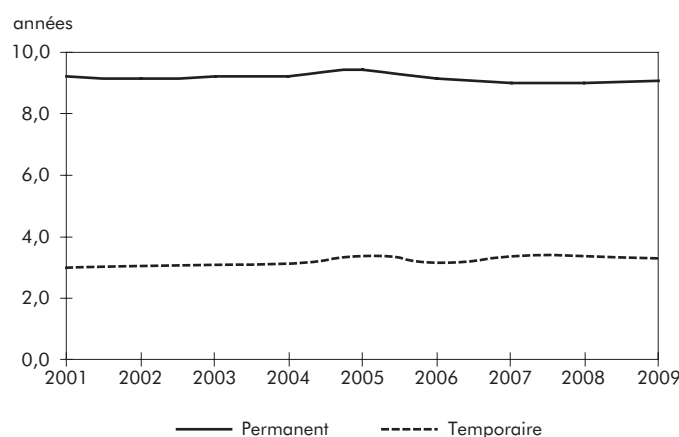
4.12 Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	années					
2001	8,6	10,4	9,7	9,4	7,8	5,7
2002	8,6	10,8	10,0	9,2	7,9	5,3
2003	8,7	10,9	10,1	9,4	7,8	5,8
2004	8,7	10,6	9,8	9,4	8,1	5,3
2005	8,8	11,0	9,7	9,7	7,9	5,6
2006	8,7	11,0	10,1	9,5	7,8	5,5
2007	8,7	10,7	10,1	9,4	7,8	5,1
2008	8,6	11,2	9,9	9,3	7,8	5,1
2009	8,8	11,1	9,7	9,4	8,0	5,3
Variation 2001-2009	0,2 [†]	0,7 [†]	0,0	0,0	0,2 [†]	-0,4 [†]

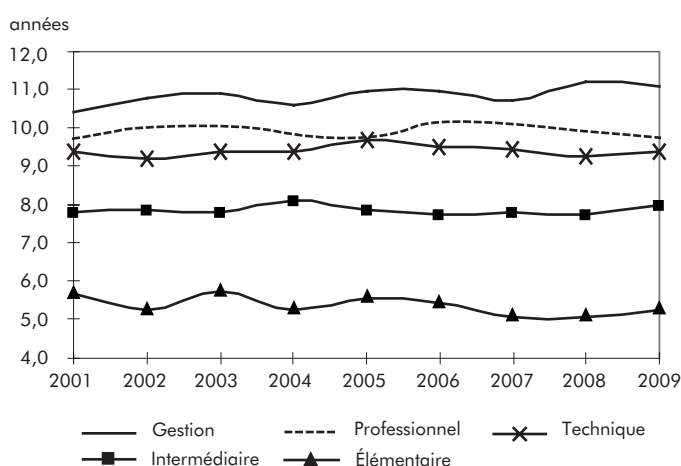
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

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, 2001-2009

	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	années		
2001	8,6	11,8	5,9
2002	8,6	11,6	6,0
2003	8,7	11,7	6,0
2004	8,7	11,5	6,3
2005	8,8	11,6	6,4
2006	8,7	11,4	6,2
2007	8,7	11,2	6,2
2008	8,6	11,1	6,4
2009	8,8	11,1	6,5
Variation 2001-2009	0,2 [†]	-0,7	0,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

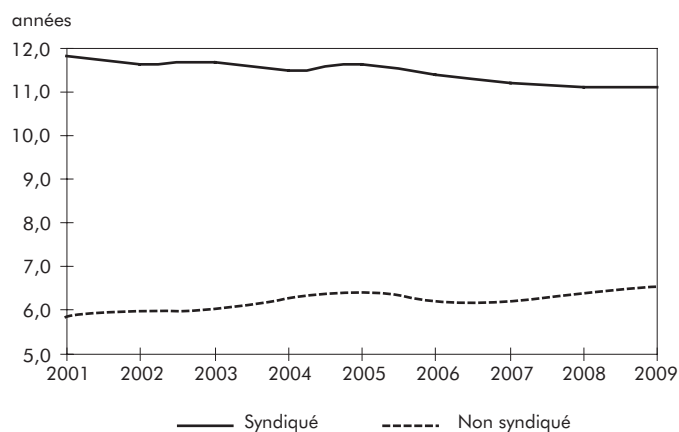
4.14 Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	années				
2001	8,6	5,7	7,7	10,2	12,2
2002	8,6	5,9	7,7	10,0	12,1
2003	8,7	5,9	7,8	10,1	12,3
2004	8,7	6,1	7,9	10,1	12,0
2005	8,8	6,0	7,9	10,3	12,2
2006	8,7	6,0	7,7	9,9	12,0
2007	8,7	6,1	7,5	9,8	11,9
2008	8,6	6,2	7,7	9,9	11,5
2009	8,8	6,0	7,8	9,9	11,9
Variation 2001-2009	0,2 [†]	0,3 [†]	0,1 [†]	-0,3	-0,3 [†]

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, 2001-2009

	Ensemble	Public	Privé
	années		
2001	8,6	12,6	6,9
2002	8,6	12,4	7,0
2003	8,7	12,4	7,1
2004	8,7	12,1	7,2
2005	8,8	12,5	7,2
2006	8,7	12,2	7,0
2007	8,7	12,2	6,9
2008	8,6	11,8	7,1
2009	8,8	11,8	7,2
Variation 2001-2009	0,2 ¹	-0,8	0,3 ¹

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

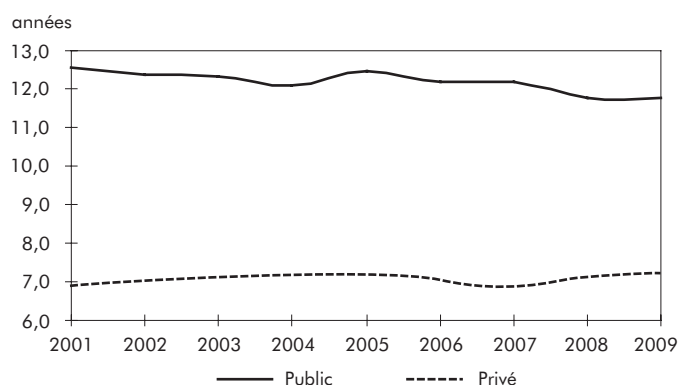
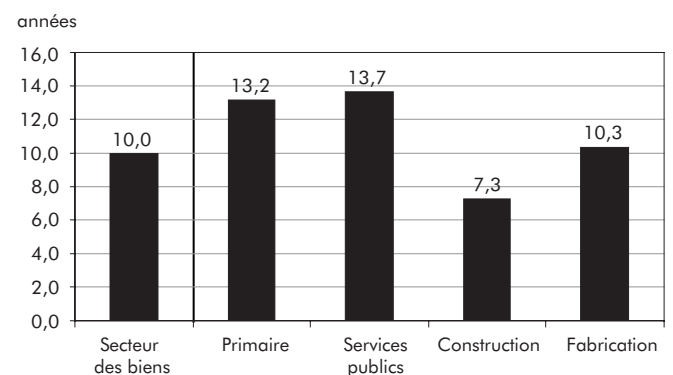
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.16 Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des biens et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	années					
2001	8,6	9,3	11,4	16,2	7,7	9,1
2002	8,6	9,4	11,4	16,3	7,7	9,2
2003	8,7	9,7	11,7	15,9	7,8	9,6
2004	8,7	9,8	12,2	15,8	7,6	9,8
2005	8,8	9,9	11,7	16,4	7,7	9,9
2006	8,7	9,8	12,0	16,3	7,7	9,7
2007	8,7	9,7	12,0	15,6	7,9	9,6
2008	8,6	9,6	11,9	15,1	7,1	9,8
2009	8,8	10,0	13,2	13,7	7,3	10,3
Variation 2001-2009	0,2 ¹	0,7	1,8	-2,5	-0,4 ¹	1,2

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 le secteur des biens et ses industries, 2009**

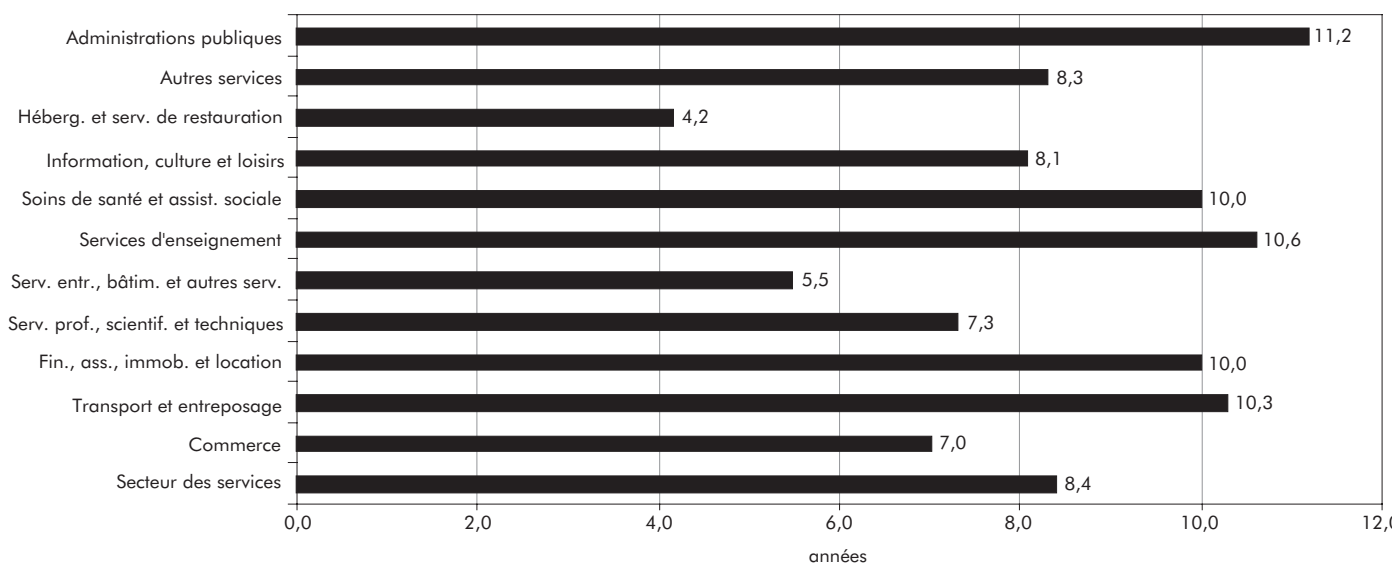
4.17 Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des services et ses industries, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Secteur des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
années							
2001	8,6	8,4	6,4	10,2	9,6	6,8	5,3
2002	8,6	8,3	6,5	10,7	9,4	6,3	5,5
2003	8,7	8,4	6,5	10,2	9,4	6,7	5,6
2004	8,7	8,3	6,7	9,7	10,1	6,6	5,3
2005	8,8	8,5	6,7	10,0	10,2	6,7	5,7
2006	8,7	8,4	6,5	9,4	10,2	7,1	5,7
2007	8,7	8,4	6,2	9,3	10,4	7,0	5,9
2008	8,6	8,4	6,7	9,3	10,1	7,1	5,8
2009	8,8	8,4	7,0	10,3	10,0	7,3	5,5
Variation 2001-2009	0,2 [†]	0,0	0,6 [†]	0,1 [†]	0,4 [†]	0,5 [†]	0,2 [†]
	Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques	
années							
2001	11,3	10,2	7,4	4,2	7,9	12,7	
2002	11,2	10,1	7,5	4,5	7,8	12,5	
2003	11,1	10,3	8,0	4,5	7,5	12,1	
2004	10,5	10,1	7,8	4,4	8,0	11,9	
2005	10,5	10,4	7,6	4,5	8,1	13,0	
2006	11,2	10,3	8,1	4,2	8,2	11,7	
2007	10,3	10,3	8,7	4,4	8,4	12,4	
2008	10,5	10,3	7,7	4,2	8,5	11,9	
2009	10,6	10,0	8,1	4,2	8,3	11,2	
Variation 2001-2009	-0,7 [†]	-0,2 [†]	0,7 [†]	0,0	0,4 [†]	-1,5	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.17 A Durée moyenne de l'emploi selon le secteur des services et ses industries, 2009



4.3 Âge moyen de la prise de la retraite

Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe et le secteur d'appartenance

(tableaux 4.18 et 4.19)

En 2009, l'âge moyen de la prise de la retraite est le même qu'en 2008, soit 60,2 ans. Notons que, par rapport à 2001 (60,7 ans), la prise de la retraite se fait une demi-année plus tôt. Les femmes (60,5 ans) prennent leur retraite plus tardivement que les hommes (60,0 ans) en 2009, une première au cours de la période étudiée. Aussi, l'âge de la retraite des femmes s'allonge de 1,0 an entre 2001 et 2009, tandis que chez les hommes, il diminue de 1,4 an.

En 2009, l'âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance est plus élevé chez les employés du secteur privé (61,4 ans) que chez ceux du secteur public (58,6 ans). De 2001 à 2009, on assiste à une réduction de l'écart entre ces deux secteurs, passant de 3,4 ans à 2,8 ans. Cette situation est le reflet de la plus forte augmentation de l'âge moyen de la prise de la retraite dans le secteur public (+ 0,8 an) que dans le secteur privé (+ 0,2 an) au cours de la période. En ce qui concerne les travailleurs autonomes, ils prennent leur retraite à un âge plus avancé (64,2 ans) que les employés de chacun des secteurs (privé ou public). L'âge moyen de la prise de la retraite pour les travailleurs autonomes diminue au cours de la période 2001-2009 (– 0,9 an).

4.18 Âge moyen de la prise de la retraite¹ selon le sexe, Québec, 2001-2009

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	n					
2001	60,7	0,2	59,5	0,0	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
2008	60,2	0,3	59,7	0,2	60,7	0,5
2009	60,2	0,0	60,5	0,8	60,0	-0,7
Variation 2001-2009		-0,5		1,0		-1,4

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, 2001-2009

	Ensemble		Employés du secteur public		Employés du secteur privé		Travailleurs autonomes ²	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	n							
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
2008	60,2	0,3	58,3	0,4	61,5	0,1	63,6	-0,1
2009	60,2	0,0	58,6	0,3	61,4	-0,1	64,2	0,6
Variation 2001-2009		-0,5		0,8		0,2		-0,9

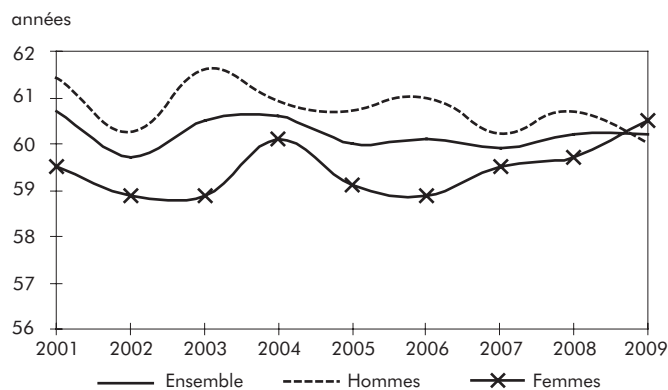
1. Aucun calcul de CV ni de test de différence n'ont été effectués pour cette variable.

2. Incluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

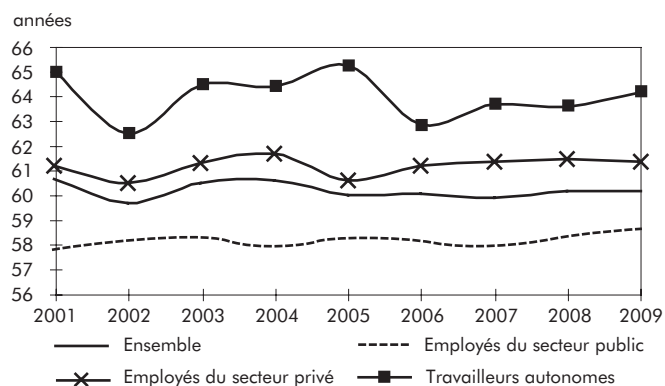
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

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 2001 à 2009, 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, n° 2, chapitre 5.

Conflits de travail (tableau 5.1)

En 2009, 60 conflits de travail sont enregistrés au Québec, ce qui représente 30,2 % de moins qu'en 2008 (86). On observe que le nombre de conflits de travail en 2009 se situe toujours sous la moyenne de la période 2001-2009 (93). En fait, le nombre annuel de conflits de travail en 2009 est le troisième plus bas de la période.

La plupart des conflits de travail au Québec, en 2009, sont de compétence québécoise (57); trois conflits de compétence fédérale sont notés. En moyenne, sur l'ensemble de la période étudiée, les conflits de compétence québécoise représentent environ 95,0 % des conflits, et l'année 2009 ne fait pas exception.

Le nombre de conflits de travail dans le secteur privé passe de 75 en 2008 à 49 en 2009, ce qui est sous la moyenne qui se situe à 73. En ce qui a trait au secteur public, huit conflits sont enregistrés, soit huit de moins que la moyenne de la période. Ainsi, en 2009, 86,0 % des conflits de travail de compétence provinciale sont issus du secteur privé. Cette proportion se rapproche de la moyenne enregistrée au cours de la période 2001-2009 (83,0 %).

La répartition des conflits en 2009 est la suivante : les grèves représentent 78,3 % des conflits, tandis que les lock-out et les « grèves et lock-out » correspondent respectivement à 11,7 % et 10,0 % des conflits. Pour une quatrième année consécutive, le nombre de grèves est sous la moyenne de la période, tout comme pour les lock-out et les « grèves et lock-out ».

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 deux³ ».

Malgré une forte diminution du nombre de conflits, 11 281 travailleurs sont touchés par un conflit de travail en 2009, soit 2 728 de plus qu'en 2008. Par rapport à 2001, il s'agit d'une baisse de 41 316 travailleurs. Par ailleurs, le nombre de travailleurs touchés en 2009 équivaut à un peu plus du tiers de la moyenne de la période 2001-2009, qui se situe à 30 668, une moyenne tirée vers le haut par le nombre élevé de travailleurs touchés en 2005.

La réduction du nombre de conflits, conjuguée à la hausse du nombre de travailleurs touchés, entraîne un accroissement de l'ampleur moyenne des conflits en 2009 (188 employés par conflit), ce qui est près du double du ratio enregistré en 2008. C'est en 2005 qu'on atteint le plus haut ratio avec un résultat de 882 travailleurs touchés par conflit. Sur l'ensemble de la période, chaque conflit atteint en moyenne 284 travailleurs par année.

Les conflits de compétence québécoise touchent 10 884 travailleurs en 2009, ce qui représente autour de 97,0 % de l'ensemble des travailleurs touchés au cours de l'année. Les conflits de compétence fédérale ont, quant à eux, touché 397 travailleurs. Pour l'année 2009, le nombre de travailleurs touchés pour l'ensemble des conflits (fédéraux et québécois) se trouve nettement sous la moyenne de la période 2001-2009, alors que l'on en compte 26 301 par les conflits de compétence provinciale et 4 367 par les conflits de compétence fédérale.

Concernant le secteur d'appartenance des travailleurs touchés par un conflit, le secteur privé en regroupe 3 494 en 2009, une baisse d'environ 30,0 % par rapport à 2008; dans le secteur public, on compte 7 390 travailleurs touchés, soit plus du

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 ».

double qu'en 2008. Ainsi, en 2009, le secteur privé regroupe environ 3 travailleurs touchés sur 10 et le secteur public, 7 sur 10. Au cours de la période 2001-2009, les travailleurs visés se trouvent, en moyenne, plus dans le secteur public (14 347) que dans le secteur privé (11 953). Le nombre de travailleurs touchés varie considérablement d'une année à l'autre; dans le secteur public, par exemple, il se situait à 9 289 en 2001, avant d'atteindre un sommet en 2005 (97 376). Les sommets dans ce secteur correspondent d'ailleurs aux périodes de renouvellement des conventions collectives dans l'administration québécoise.

La plupart des travailleurs touchés en 2009 le sont par une grève (92,5%). Pour leur part, les lock-out et les «grèves et lock-out» concernent respectivement 4,8% et 2,7% des travailleurs. Le nombre de travailleurs touchés par les grèves augmente, passant de 6 898 en 2008 à 10 435 en 2009. Par contre, le nombre de personnes touchées par un lock-out (de 793 à 538) et par des «grèves et lock-out» (862 à 308) diminue. Notons qu'en moyenne, au cours de la période 2001-2009, 91,7% des travailleurs touchés chaque année le sont par une grève.

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 2009, les conflits de travail engendrent 318 205 jours-personnes non travaillés, ce qui représente une augmentation de 11,3% par rapport à 2008. On enregistre également une hausse de la durée moyenne des conflits en jours ouvrables, celle-ci passant de 50 jours ouvrables en 2008 à 69 en 2009. Pour la période 2001-2009, le nombre annuel moyen de jours-personnes non travaillés est de 609 432, et la durée moyenne des conflits s'établit à 50 jours.

Pour ce qui est des conflits de compétence québécoise, le nombre de jours-personnes non travaillés augmente, passant de 280 483 en 2008 à 298 200 en 2009. Une hausse plus importante est notée du côté des conflits de compétence fédérale, alors que le nombre de jours-personnes non travaillés a quasi quadruplé, passant de 5 365 en 2008 à 20 005 en 2009. Les conflits de compétence québécoise sont, en moyenne, responsables de 83,6% de l'ensemble des jours-personnes non travaillés au cours de la période 2001-2009. Le nombre de jours-personnes non travaillés en 2009 est inférieur à la moyenne de la période, tant pour les conflits de compétence québécoise (509 533) que pour ceux de compétence fédérale (99 900).

Une forte majorité (78,4%) des jours-personnes non travaillés en 2009 en raison d'un conflit de compétence québécoise se rapporte au secteur privé, alors que 21,6% concernent le secteur public. Pour le secteur privé, cette proportion est supérieure à la moyenne de la période 2001-2009 (67,6%).

En 2009, 59,1% des jours-personnes non travaillés résultent des grèves, tandis que les proportions sont respectivement de 27,4% et 13,5% pour les lock-out et les «grèves et lock-out». La proportion de jours-personnes non travaillés attribuable aux grèves est moins importante en 2009 lorsque comparée à la moyenne de la période (69,1%), tandis qu'elle est plus élevée dans le cas des lock-out et les «grèves et lock-out» (moyennes respectives de 14,4% et 16,8%).

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.

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.

Au Québec, le ratio du temps non travaillé se fixe à 97,0 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés en 2009, une augmentation de 11,4 jours-personnes par rapport à 2008 (85,6). En comparaison, sur l'ensemble de la période 2001-2005, le ratio moyen du temps non travaillé s'établit à 289,1 alors que, depuis 2006, l'impact des conflits de travail au Québec est nettement moindre, soit 71,0.

Contrairement à l'année précédente, les conflits de travail ont moins d'impact au Québec que dans l'ensemble du Canada et en Ontario. En effet, le ratio du temps non travaillé se situe à 154,0 au Canada, ce qui représente 57,0 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 281,5, soit 184,5 jours-personnes non travaillés de plus par tranche de 1 000 employés qu'au Québec.

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», ou encore «Québec plus autres provinces». Notons qu'en 2009, aucun conflit correspondant à une de ces trois étendues géographiques n'est observé.

En 2009, la région de Montréal enregistre le plus grand nombre de conflits de travail (16); elle est suivie par celle de la Capitale-Nationale et celle de la Montérégie, qui ont connu neuf conflits de travail chacune. Par ailleurs, deux régions n'enregistrent aucun conflit, soit la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et l'Abitibi-Témiscamingue. La région de Montréal occupe également le premier rang au chapitre des conflits de travail pour la période 2001-2009 avec 24 conflits, ce qui n'est guère surprenant, compte tenu de la forte concentration de la population et des entreprises dans cette région. Pour leur part, les régions de la Montérégie et de la Capitale-Nationale sont à égalités au deuxième rang (11).

Les régions de Montréal et de la Montérégie sont celles où l'on observe les plus grands nombres de travailleurs touchés par un conflit de travail, soit respectivement 8 396 et 1 110; ensemble, ces régions regroupent 84,3% des travailleurs touchés. Quant aux autres régions, aucune ne dépasse 426 travailleurs concernés 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. Ainsi, 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.

Le nombre de jours-personnes non travaillés le plus élevé en 2009 est enregistré dans la région de Montréal (134 685). La région de la Montérégie se positionne au deuxième rang avec 83 779. Par ailleurs, seules les régions de l'Estrie, de la Montérégie, de Montréal, de l'Outaouais et du Saguenay-Lac-Saint-Jean affichent, en 2009, un nombre de jours-personnes non travaillés supérieur à leur moyenne respective de la période 2001-2009.

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*.

5.1 Conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
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	43	41	2	38	3	31	5	7
2007	51	48	3	40	8	40	8	3
2008	86	85	1	75	10	70	9	7
2009	60	57	3	49	8	47	7	6
Moyenne 2001-2009	93	88	5	73	15	71	15	8
Variation 2001-2009	-52	-50	-2	-41	-9	-37	-10	-5

1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise.

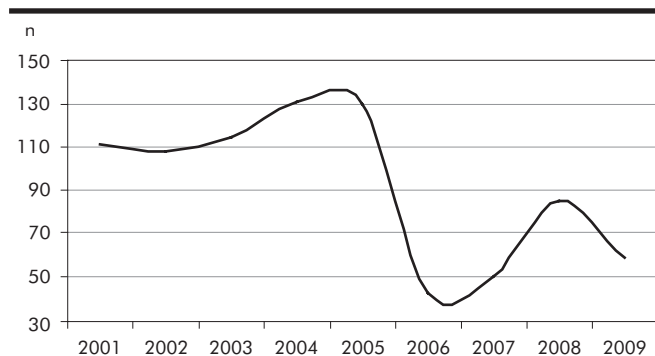
La somme des parties correspond donc aux données sur les conflits de compétence québécoise.

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.

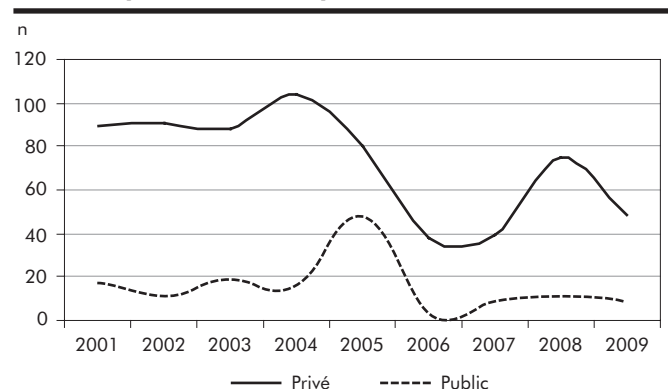
Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

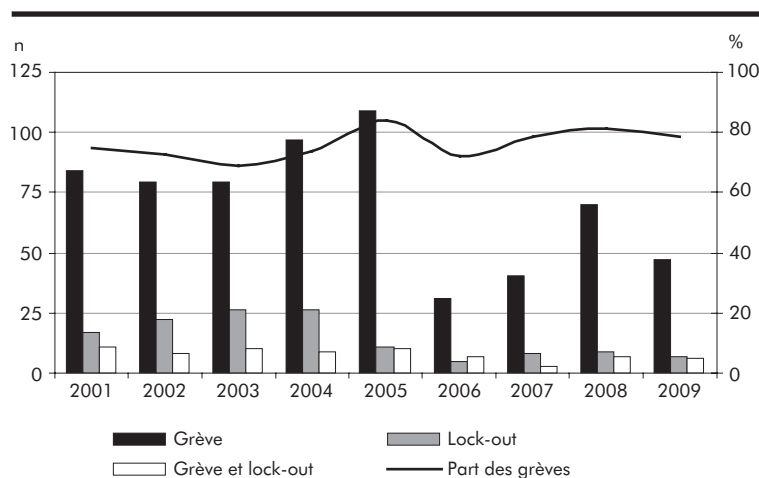
5.1 A Conflits de travail



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, 2001-2009

	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
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	5 370	5 303	67	3 447	1 856	4 724	303	343
2007	8 365	7 550	815	5 719	1 831	7 203	779	383
2008	8 553	8 408	145	5 037	3 371	6 898	793	862
2009	11 281	10 884	397	3 494	7 390	10 435	538	308
Moyenne 2001-2009	30 668	26 301	4 367	11 953	14 347	28 133	1 371	1 164
Variation 2001-2009	-41 316	-28 528	-12 788	-26 629	-1 899	-38 621	-1 790	-905

1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise.

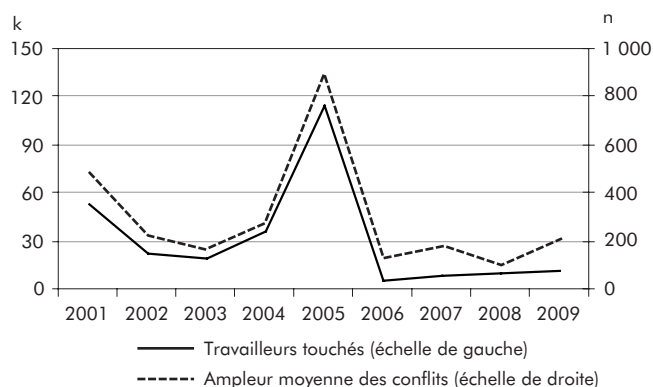
Toutefois, il peut arriver que la somme des parties ne corresponde pas aux données sur les conflits de compétence québécoise.

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.

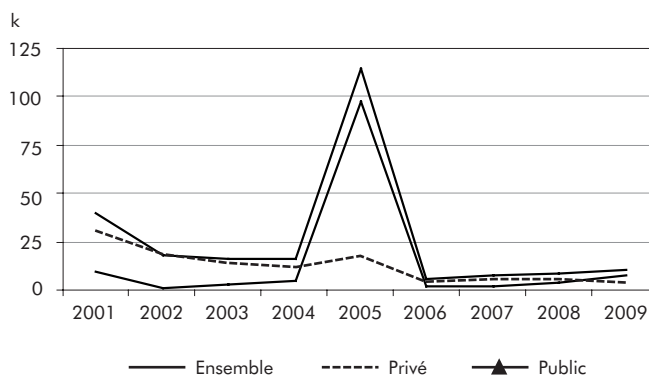
Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

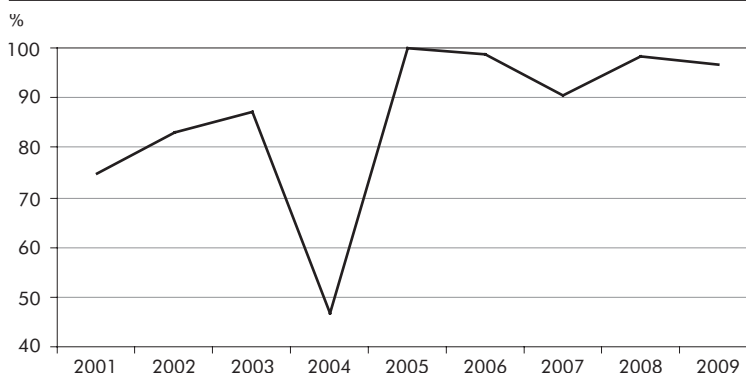
5.2 A Travailleurs touchés et ampleur moyenne des conflits



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, 2001-2009

	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
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	145 242	140 660	4 582	137 943	2 717	110 426	13 162	21 654
2007	187 236	168 789	18 447	165 565	3 224	123 028	38 688	25 519
2008	285 848	280 483	5 365	244 484	35 999	142 199	92 895	50 754
2009	318 205	298 200	20 005	233 923	64 277	188 046	87 216	42 942
Moyenne 2001-2009	609 432	509 533	99 900	344 502	165 030	421 099	87 726	100 607
Variation 2001-2009	-170 662	-151 584	-19 078	-187 661	36 077	-135 070	-18 063	-17 530

1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise.

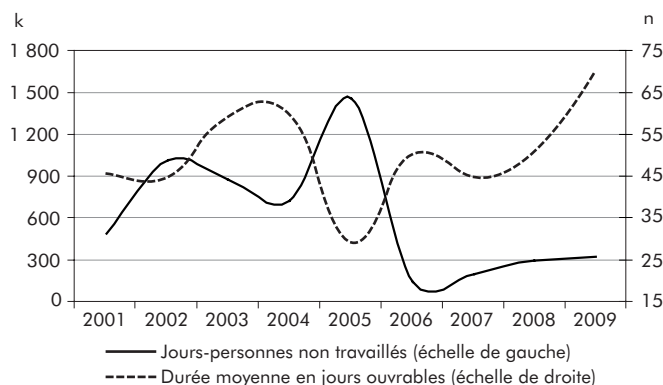
Toutefois, il peut arriver que la somme des parties ne corresponde pas aux données sur les conflits de compétence québécoise.

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.

Source : Ministère du Travail.

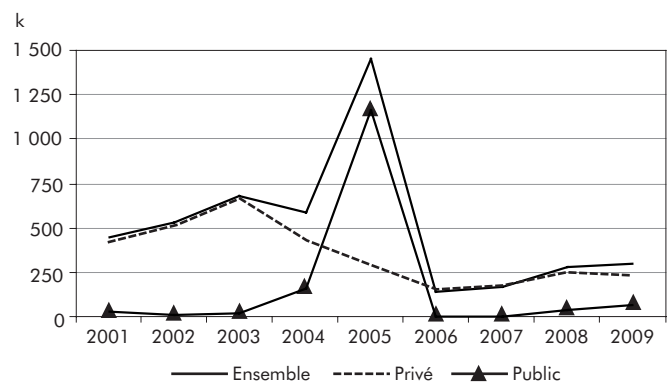
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.3 A Jours-personnes non travaillés et durée moyenne des conflits en jours ouvrables¹

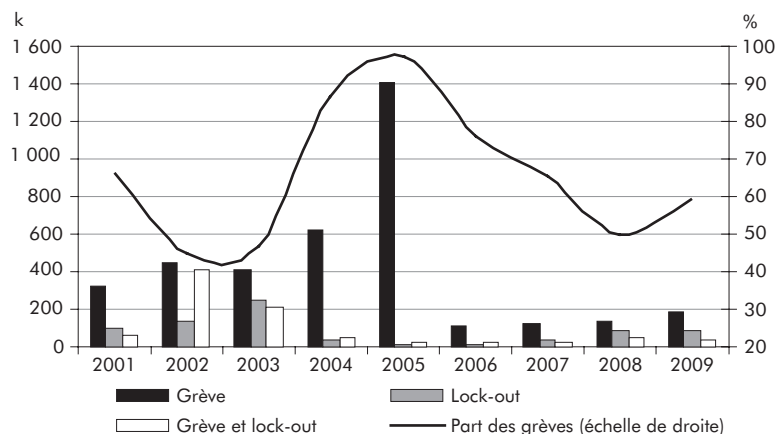


1. La durée moyenne est calculée à partir du nombre de conflits déclenchés au cours de l'année.

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, 2001-2009

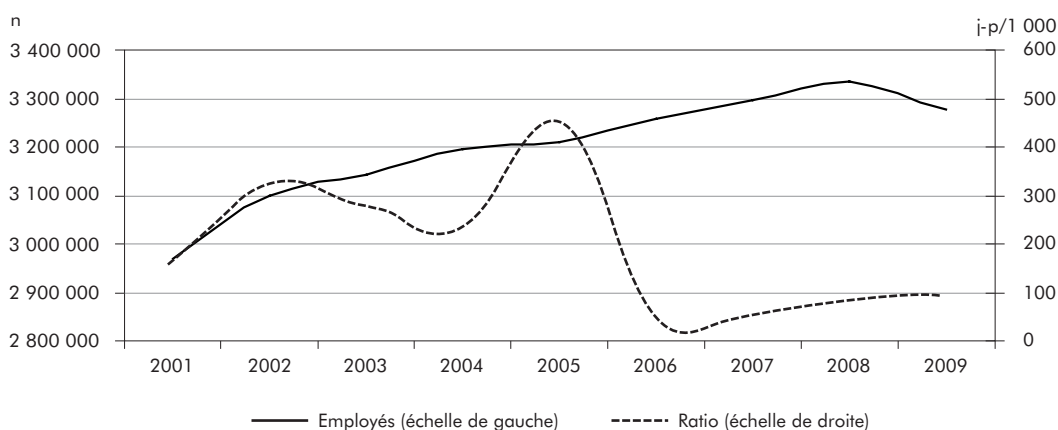
	Québec	Canada	Ontario ¹	Écart Qc-Canada	Écart Qc-Ont
	i-p./1 000				
2001	164,4	173,8	133,0	-9,4	31,4
2002	325,2	229,8	293,1	95,4	32,1
2003	278,7	130,4	93,4	148,3	185,3
2004	225,9	236,0	90,4	-10,1	135,5
2005	451,5	303,7	73,7	147,8	377,8
2006	44,5	56,6	71,8	-12,1	-27,3
2007	56,7	125,7	69,5	-69,0	-12,8
2008	85,6	60,4	50,4	25,2	35,2
2009	97,0	154,0	281,5	-57,0	-184,5

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



5.5 Nombre de conflits de travail, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés selon la région administrative, Québec, 2001 et 2009

	Conflits				Travailleurs touchés				Jours-personnes non travaillés			
	2001	2009	(2001-2009)		2001	2009	(2001-2009)		2001	2009	(2001-2009)	
			Var.	Moy.			Var.	Moy.			Var.	Moy.
	n											
Bas-Saint-Laurent	3	1	-2	2	118	37	-81	100	5 504	2 229	-3 275	2 571
Saguenay-Lac-Saint-Jean	7	6	-1	4	272	388	116	179	2 800	20 073	17 273	12 438
Capitale-Nationale	14	9	-5	11	1 685	426	-1 259	1 281	28 946	20 454	-8 492	57 429
Mauricie	5	4	-1	5	241	188	-53	287	2 921	10 717	7 796	13 263
Estrie	3	2	-1	5	80	51	-29	336	2 251	14 831	12 580	7 022
Montréal	24	16	-8	24	12 567	8 396	-4 171	5 665	141 687	134 685	-7 002	103 793
Outaouais	3	2	-1	3	135	239	104	164	8 732	19 364	10 632	8 936
Abitibi-Témiscamingue	2	0	-2	2	99	0	-99	137	1 913	0	-1 913	17 402
Côte-Nord	10	1	-9	4	1 412	41	-1 371	437	68 015	2 486	-65 529	24 642
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	0	0	4	0	0	0	5	0	0	0	43
Chaudière-Appalaches	8	2	-6	0	883	87	-796	404	16 365	5 374	-10 991	18 886
Laval	5	2	-3	3	528	68	-460	208	8 261	792	-7 469	3 099
Lanaudière	2	3	1	3	160	193	33	156	4 018	2 762	-1 256	4 327
Laurentides	2	2	0	4	120	54	-66	578	2 688	650	-2 038	11 414
Montréal	14	9	-5	11	769	1 110	341	828	41 669	83 779	42 110	41 805
Centre-du-Québec	4	1	-3	3	374	3	-371	321	25 715	9	-25 706	16 531
Plus d'une région ¹	3	0	-3	2	3 904	0	-3 904	6 103	23 833	0	-23 833	150 045
Toutes les régions ²	2	0	-2	3	16 250	0	-16 250	9 832	76 250	0	-76 250	93 997
Québec plus autres provinces ³	1	0	0	1	13 000	0	0	3 648	27 300	0	0	21 789
Total	112	60	-52	93	52 597	11 281	-41 316	30 668	488 867	318 205	-170 662	609 432

1. Comprend les arrêts de travail qui ont touché plus d'une région administrative.

2. Comprend les arrêts de travail qui ont touché toutes les régions administratives.

3. 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 chargée 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 2001 à 2009, 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.

Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe (tableau 6.1)

En 2009, 95 597 dossiers relatifs à une lésion professionnelle ont été ouverts et acceptés par la CSST; il s'agit du nombre le plus faible observé au cours de la période 2001-2009. À l'exemple des années précédentes, les accidents du travail représentent plus de 95 % des dossiers ouverts et acceptés. Cette dernière année, le nombre de dossiers ouverts et acceptés diminue de 12,1 %; des baisses sont d'ailleurs observées tout le long de la période.

De 2001 à 2009, une diminution de 45 686 dossiers ouverts et acceptés (– 32,3 %) est enregistrée; cette situation est largement causée par la réduction du nombre d'accidents du travail (– 44 617). Sur la même période, le nombre de dossiers liés aux maladies professionnelles recule de 20,2 % (– 1 069). Ces diminutions se situent dans un contexte où le nombre de travailleurs couverts augmente année après année (+ 9,7 % au cours de la période), à l'exception de 2009 où un recul est noté. Le nombre de travailleurs couverts par la CSST est de 3 125 700 en 2009. La réduction du nombre de lésions professionnelles 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. Par ailleurs, les hommes sont plus présents dans des secteurs considérés plus à risque (les professions manuelles par exemple), ce qui constitue un élément d'explication. En 2009, on trouve 65 001 dossiers ouverts et acceptés pour des hommes et un peu moins de la moitié pour les femmes (30 596). Par rapport à 2001 (104 315), le nombre de dossiers chez les hommes régresse de 37,7 %, et ce, malgré une augmentation constante du nombre de travailleurs masculins couverts sur la période. Durant la même période, une diminution de 17,2 % est notée chez les femmes (36 968 dossiers en 2001).

En ce qui a trait aux accidents du travail, les femmes sont concernées par une proportion de 32,9 % de ces dossiers en 2009, comparativement à 26,0 % en 2001. Durant les années 2001 à 2009, une baisse de 39,1 % (– 39 314 dossiers) est notée chez les hommes et une de 15,0 % chez les femmes (– 5 320 dossiers). Les dossiers liés aux maladies professionnelles diminuent de 66,1 % (– 1 052 dossiers) chez les femmes, alors que chez les hommes, la baisse est très faible (– 17 dossiers; – 0,5 %). En conséquence, la part des dossiers de maladie professionnelle touchant les femmes connaît une importante diminution, passant de 30,1 % en 2001 à 12,8 % en 2009.

Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge (tableau 6.2)

En 2009, ce sont les travailleurs les plus jeunes (12 485) et les plus âgés (14 029) qui affichent le nombre le plus faible de dossiers de lésion professionnelle; en effet, les 15-24 ans et les 55 ans et plus sont concernés dans des proportions respectives de 13,1 % et 14,7 % de ces dossiers. Quant aux groupes d'âge dits plus actifs sur le marché du travail, la part des dossiers de lésion professionnelle est de 21,6 % chez les 25-34 ans, de 22,9 % chez les 35-44 ans et de 27,8 % chez les 45-54 ans. Avec une proportion de 8,6 % de l'ensemble des travailleurs couverts, le groupe des 15-24 ans est le seul à être surreprésenté dans les dossiers de lésions professionnelles.

De 2001 à 2009, le groupe d'âge des 55 ans et plus est le seul à connaître une hausse du nombre de dossiers ouverts et acceptés (+ 2 595; + 22,7 %). À l'opposé, des baisses sont observées dans les autres groupes d'âge : – 12 147 dossiers (– 49,3 %) chez les 15-24 ans, – 12 108 (– 37,0 %) chez les 25-34 ans, – 20 141 (– 48,0 %) chez les 35-44 ans et – 3 885 (– 12,8 %) chez les 45-54 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; étant donné que les accidents du

travail constituent la majorité des dossiers de lésion professionnelle, il n'est pas surprenant de constater qu'ils y contribuent davantage. À l'exception des 55 ans et plus, le nombre de dossiers relatifs aux maladies professionnelles, comme celui des dossiers liés aux accidents du travail, diminue dans les différentes classes d'âge. Dans le groupe des 55 ans et plus, le nombre de dossiers ouverts et acceptés concernant les maladies professionnelles fait un bond appréciable entre 2001 et 2009, passant de 1 400 à 2 451 (+ 75,1 %); ce type de lésion représente près de 17,5 % des dossiers ouverts et acceptés en 2009 chez les 55 ans et plus.

Taux de lésion professionnelle⁴ (tableau 6.3)

En 2009, le taux de lésion professionnelle s'établit à 3,1 %, son plus bas niveau de la période 2001-2009. Il s'agit d'une diminution de 1,9 point de pourcentage par rapport au taux enregistré en 2001 (5,0 %). L'augmentation du nombre de travailleurs à temps plein couverts entre 2001 et 2009 (+ 9,3 %) explique le fait que, proportionnellement, le taux de lésion (– 38,0 %) diminue de façon plus importante que l'ensemble des dossiers de lésion professionnelle (– 32,3 %).

En 2009, le taux de lésion professionnelle des hommes s'établit à 3,6 %, tandis que celui des femmes se fixe à 2,2 %. De plus, tout le long de la période, les hommes affichent un taux de lésion professionnelle plus élevé que celui des femmes. Ici encore, cette situation s'explique, en partie du moins, par la présence plus importante de ces derniers dans les secteurs et professions à risque.

Sur l'ensemble de la période 2001-2009, une baisse du taux de lésion professionnelle est

observée chez les hommes (– 2,6 points) et, dans une moindre mesure, chez les femmes (– 1,0 point). Cette diminution chez les hommes serait imputable à l'augmentation du nombre de travailleurs couverts, combinée à l'importante réduction du nombre de dossiers ouverts et acceptés. Chez les femmes, le léger repli du taux de lésion professionnelle est attribuable à la hausse du nombre de travailleuses couvertes (+ 18,0 %), combinée à la baisse du nombre de dossiers de lésion professionnelle (– 17,2 %). Au cours de la période, l'écart entre les taux masculin et féminin diminue de plus de la moitié : il passe de 3,0 points en 2001 à 1,4 point en 2009.

De tous les groupes d'âge, celui des jeunes est le plus touché par les lésions professionnelles tout au long de la période 2001-2009. En 2009, le taux de lésion professionnelle s'élève à 4,6 % chez les 15-24 ans comparativement à 2,8 % chez les 25-34 ans ainsi que chez les 35-44 ans, à 3,0 % chez les 45-54 ans et à 3,1 % pour les 55 ans et plus. Toutefois, ce taux régresse par rapport à 2001, les reculs les plus importants étant notés auprès des 15-24 ans (– 3,4 points) ainsi que des 25-34 ans et des 35-44 ans (autour de – 2,0 points chacun).

Décès acceptés⁵ (tableaux 6.4 et 6.5)

En 2009, 185 décès à la suite d'une lésion professionnelle ont été acceptés par la CSST. En moyenne, au cours de la période, 193 décès sont enregistrés annuellement. De 2001 à 2009, le nombre de décès causés par une lésion professionnelle augmente de 2,8 % (+ 5 décès). Chez les femmes, le nombre de décès

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.

5. Décès liés 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.

est resté relativement stable sur la période, passant de 6 à 7 décès. Ainsi, l'augmentation du nombre de femmes couvertes (+ 210 500) n'aurait qu'un effet limité.

Au cours de la période 2001 à 2009, à l'exception des 55 ans et plus, le nombre de personnes décédées pour cause de lésion professionnelle diminue dans tous les groupes d'âge, et ce, dans une proportion variant entre 31,6 % (les 25-34 ans) et 73,3 % (les 15-24 ans). Par contre chez les 55 ans et plus, le nombre de décès augmente de 44,8 % sur la période.

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 2009, ce ratio se situe à 5,9 alors qu'il était à 6,3 en 2001, soit une diminution de 0,4 point. La hausse du nombre de décès n'est donc pas uniquement attribuable à celle des travailleurs couverts. Le ratio enregistré en 2009 est légèrement plus faible que le taux moyen observé au cours de la période (6,3).

Historiquement, les décès sont principalement attribuables aux accidents du travail. En 2001, environ 52,2 % des décès y étaient imputables et 47,8 % aux maladies professionnelles. En 2003, pour la première fois de la période, les maladies professionnelles sont responsables de plus de la moitié des décès. En 2009, 66,5 % des décès sont liés à des maladies professionnelles contre 52,8 % en 2008.

Tout comme pour les autres années de la période analysée, la quasi-totalité des décès enregistrés en 2009 concerne les hommes, soit 178 décès (96,2 %) sur les 185 notés. Aussi, 7

décès touchent les femmes, en recul de 5 par rapport à 2008, année où ce nombre est le plus élevé de la période (12). En effet, à l'exception de l'année 2008, le nombre de décès a varié entre trois et huit chez les femmes, ce qui correspondait à une proportion maximale d'environ 4,0 % de l'ensemble des décès, alors qu'en 2008, cette proportion s'élève à 6,2 %.

Le nombre de décès pour 100 000 travailleurs masculins couverts se chiffre à 10,0 en 2009, tout près de la moyenne de 10,7 qui est observée au cours de la période étudiée. Il s'agit d'une légère diminution par rapport au ratio de 2001 (10,3). Chez les femmes, par contre, le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » est, en 2009, identique à la moyenne de la période (0,5) et égal à celui observé en 2001 (0,5).

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 (66,9 %) sont liés aux maladies professionnelles en 2009, ce qui représente une hausse par rapport à 2008 (53,6 %). En ce qui concerne les femmes, on enregistre trois dossiers de décès inscrits et acceptés liés aux accidents du travail.

Les travailleurs de 55 ans et plus représentent le groupe où est observé le plus grand nombre de décès chaque année de la période. L'année 2009 ne fait pas exception, puisque 75,1 % des décès surviennent dans ce groupe d'âge. Le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » le plus élevé est également observé dans ce groupe (30,4 décès/100 000 travailleurs couverts). Pour les trois autres groupes d'âge, ce ratio ne dépasse pas 2,2. Ce ratio très élevé chez les travailleurs plus âgés s'explique en partie par le fait que, pour ce groupe d'âge, au moment

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.

de l'acceptation du décès, la personne pourrait avoir quitté le marché 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 (87,1 %).

Au cours de la période 2001 à 2009, à l'exception de 2008, le nombre le plus faible de décès est noté chez les 15-24 ans. En 2009, 4 décès sont enregistrés chez ces derniers contre 13 chez les 25-34 ans, 10 chez les 35-44 ans et 19 chez les 45-54. Comme chaque année, les 55 ans et plus enregistrent la majorité des décès (75,1 %), avec un nombre de 139. Par ailleurs, le nombre le plus faible de décès par tranche de 100 000 travailleurs couverts est noté chez les 35-44 ans (1,3). En 2009, ce ratio s'établit à 1,5 chez les 15-24 ans, à 1,7 chez les 25-34 ans et à 2,2 chez les 45-54 ans; il s'élève à 30,4 chez les travailleurs plus âgés.

Les groupes d'âge se différencient les uns des autres quant au type d'événement responsable du décès. En effet, en 2009, aucun décès ne résulte d'une maladie professionnelle chez les travailleurs de 15 à 44 ans. Par contre, chez ceux de 45-54 ans, on note 17 décès causés par un accident du travail et 2 par une maladie professionnelle. Chez les travailleurs plus âgés (55 ans et plus), 18 décès sont liés à un accident du travail et 121 sont la cause d'une maladie professionnelle. 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.

Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger⁷ » (tableau 6.6)

La CSST est chargée du programme « Pour une maternité sans danger » visant, dans certaines conditions, le retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent. Dans le cadre de ce programme, 32 532 réclamations ont été acceptées en 2008, ce qui représente une hausse de 38,5 % par rapport à 2001. Le taux de réclamation (le nombre de réclamations acceptées divisé par le nombre de travailleuses couvertes) passe de 2,0 % en 2001 à 2,4 % en 2008.

De 2001 à 2008, le nombre de réclamations reçues s'accroît de manière 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 par rapport à ces risques constituent autant de facteurs explicatifs de la progression des demandes.

En moyenne, 125 jours d'indemnisation sont notés, en 2008, soit 18 semaines. On constate une baisse de 17 jours (- 12,0 %) par rapport au niveau de 2001 (142). À partir de 2005, on observe une tendance décroissante du nombre moyen de jours d'indemnisation; ce qui contraste avec la croissance lente, mais régulière entre 2001 et 2004⁸. Par ailleurs, en 2008, le coût moyen par dossier se situe à 6 399 \$, soit une augmentation de 15,1 % par rapport à 2001 (5 560 \$).

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 2008.

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, 2001-2009

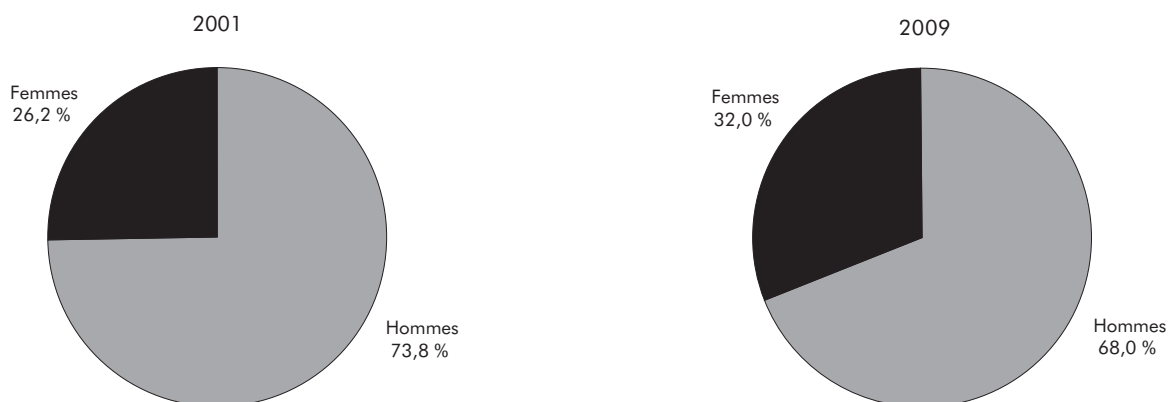
	Travailleurs couverts ¹	Dossiers ouverts et acceptés		
		Ensemble	Accident du travail	Maladie prof.
Les deux sexes				
2001	2 849 400	141 283	135 997	5 286
2002	2 930 800	137 456	132 485	4 971
2003	2 957 700	135 724	130 633	5 091
2004	3 012 200	132 906	128 104	4 802
2005	3 043 600	125 931	121 293	4 638
2006	3 079 400	122 086	117 545	4 541
2007	3 136 800	112 009	107 612	4 397
2008	3 158 000	108 758	104 491	4 267
2009	3 125 700	95 597	91 380	4 217
Variation 2001-2009 (n)	276 300	-45 686	-44 617	-1 069
Variation 2001-2009 (%)	9,7	-32,3	-32,8	-20,2
Hommes				
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
2008	1 783 000	74 756	71 184	3 572
2009	1 784 400	65 001	61 323	3 678
Variation 2001-2009 (n)	101 700	-39 314	-39 297	-17
Variation 2001-2009 (%)	6,0	-37,7	-39,1	-0,5
Femmes				
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
2008	1 375 000	34 002	33 307	695
2009	1 377 200	30 596	30 057	539
Variation 2001-2009 (n)	210 500	-6 372	-5 320	-1 052
Variation 2001-2009 (%)	18,0	-17,2	-15,0	-66,1

1. Correspond au nombre de travailleurs à temps plein de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

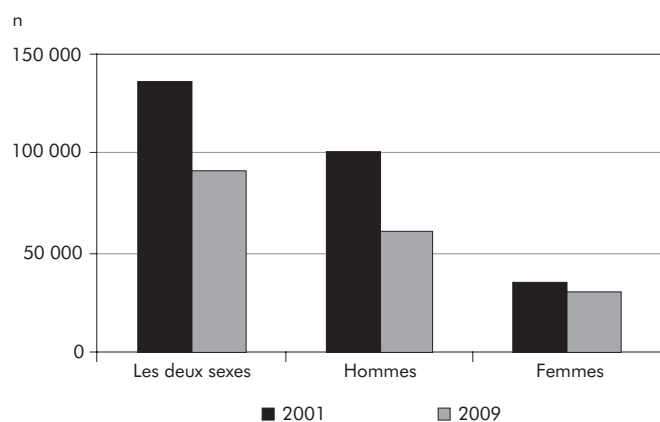
Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

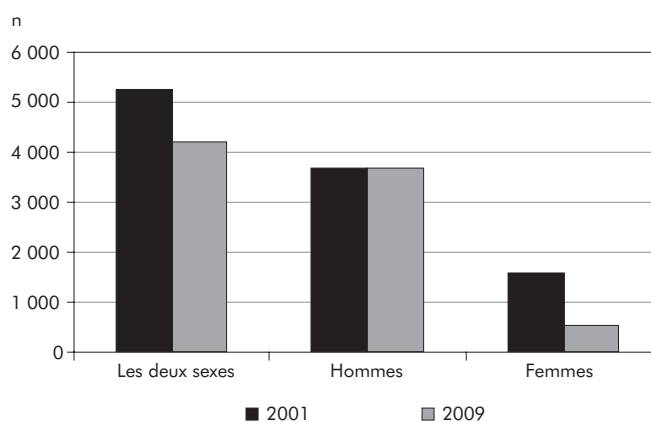
6.1 A Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe



6.1 B Répartition des dossiers d'accident du travail selon le sexe, 2000 et 2008



6.1 C Répartition des dossiers de maladie professionnelle selon le sexe, 1999 et 2007



6.2 Travailleurs à temps plein 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, 2001-2009

	Travailleurs à temps plein 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									
2001	307 400	659 100	878 100	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	676 500	854 800	784 500	328 300	22 163	30 535	38 197	32 024	12 805
2004	302 200	694 400	849 600	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
2008	293 800	751 400	794 000	884 400	434 400	15 026	23 456	26 059	29 500	14 717
2009	268 700	743 700	774 200	881 800	457 200	12 485	20 657	21 850	26 576	14 029
Variation 2001-2009	-38 700	84 600	-103 900	148 100	186 100	-12 147	-12 108	-20 141	-3 885	2 595

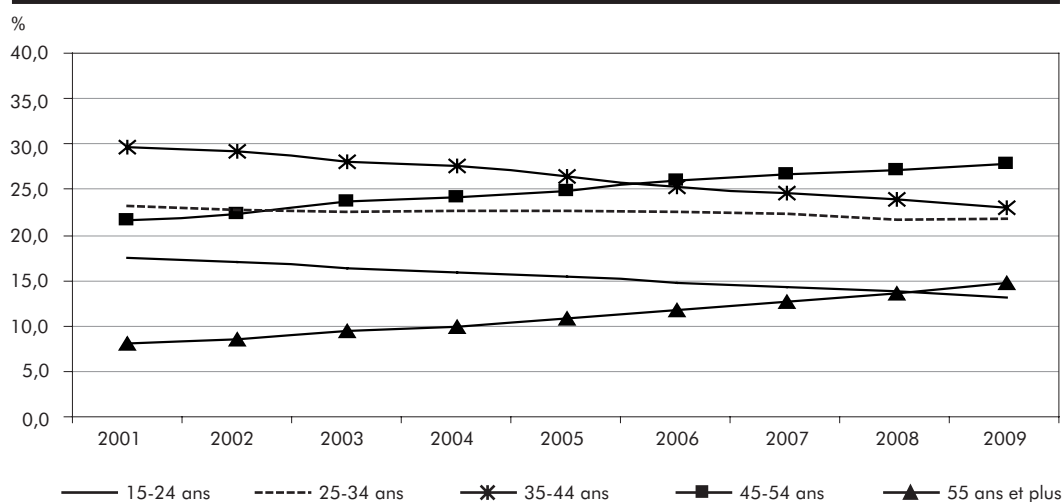
	Accident du travail					Maladie professionnelle				
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n									
2001	24 138	31 938	40 655	29 232	10 034	494	827	1 336	1 229	1 400
2002	22 974	30 717	38 956	29 496	10 342	433	671	1 173	1 266	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
2008	14 863	23 133	25 543	28 434	12 518	163	323	516	1 066	2 199
2009	12 375	20 422	21 453	25 552	11 578	110	235	397	1 024	2 451
Variation 2001-2009	-11 763	-11 516	-19 202	-3 680	1 544	-384	-592	-939	-205	1 051

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

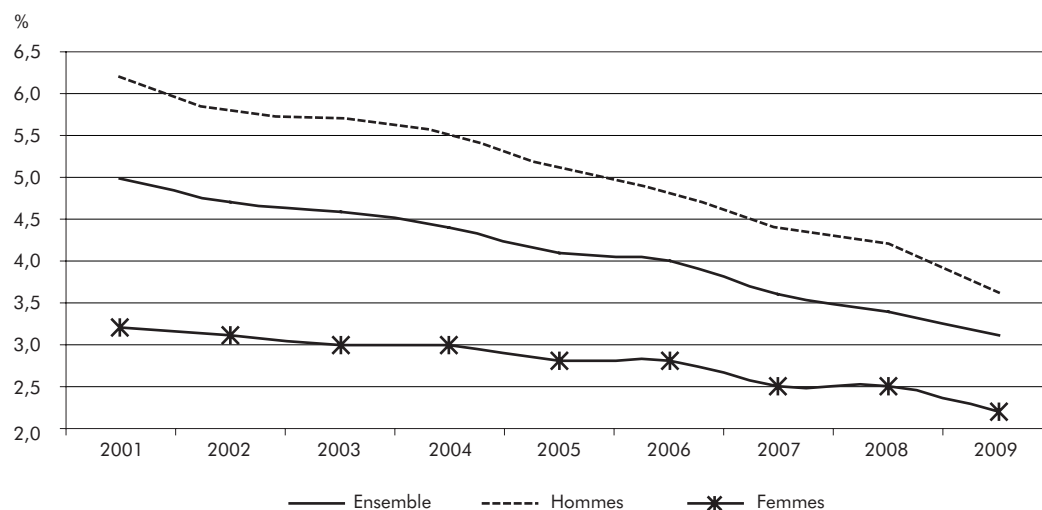


6.3 Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	Ensemble	Sexe		Groupe d'âge				
		Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
		%						
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
2008	3,4	4,2	2,5	5,1	3,1	3,3	3,3	3,4
2009	3,1	3,6	2,2	4,6	2,8	2,8	3,0	3,1
Variation 2001-2009 (points de %)	-1,9	-2,6	-1,0	-3,4	-2,2	-2,0	-1,2	-1,1
Variation 2001-2009 (%)	-38,0	-41,9	-31,3	-42,5	-44,0	-41,7	-28,6	-26,2

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



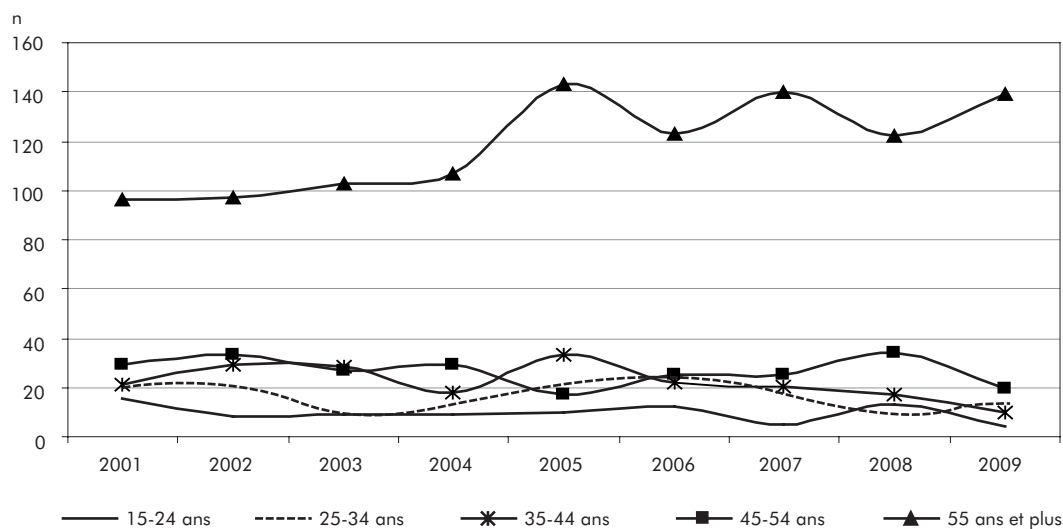
6.4 Nombre de décès selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	Sexe			Groupe d'âge				
	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n							
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
2008	195	183	12	13	9	17	34	122
2009	185	178	7	4	13	10	19	139
Variation 2001-2009 (n)	5	4	1	-11	-6	-11	-10	43
Variation 2001-2009 (%)	2,8	2,3	16,7	-73,3	-31,6	-52,4	-34,5	44,8

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



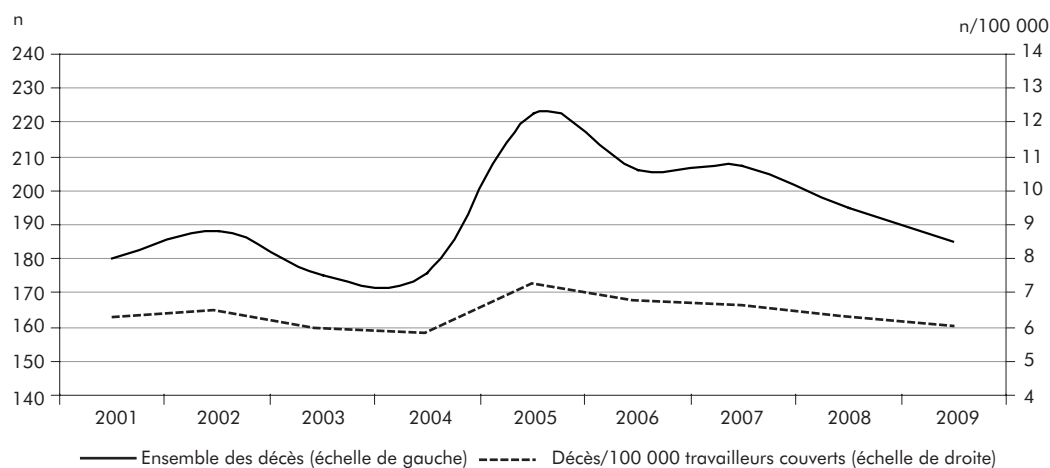
6.5 Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2001-2009

	Sexe			Groupe d'âge				
	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
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
2008	6,2	10,3	0,9	4,4	1,2	2,1	3,8	28,1
2009	5,9	10,0	0,5	1,5	1,7	1,3	2,2	30,4
Variation 2001-2009	-0,4	-0,3	0,0	-3,4	-1,2	-1,1	-1,8	-5,0

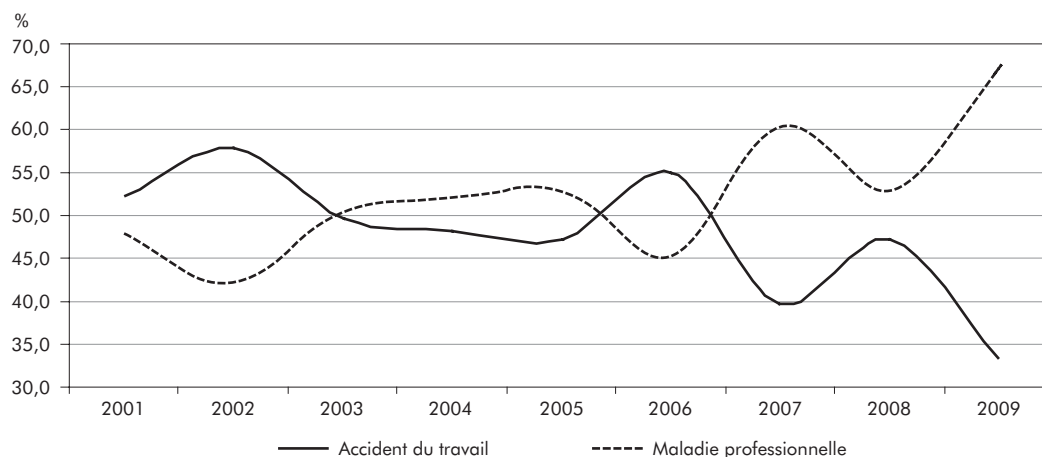
Sources : Commission de la santé et de la sécurité au travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

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, 2001-2008

Année de référence ¹	Réclamations reçues n	Réclamations acceptées n	Taux d'acceptation ² %	Nombre moyen de jours d'indemnisation jours	Débours totaux ³ \$ courants	Débours moyen par dossier
2001	24 818	23 493	94,7	142	130 621 941	5 560
2002	25 307	23 974	94,7	144	143 674 234	5 993
2003	26 636	25 291	95,0	145	157 608 669	6 232
2004	27 980	26 536	94,8	147	175 224 462	6 603
2005	29 890	28 366	94,9	146	186 643 472	6 580
2006	31 819	30 265	95,1	127	179 049 522	5 916
2007	32 619	31 119	95,4	126	193 378 602	6 214
2008	34 007	32 532	95,7	125	208 183 493	6 399

1. Année durant laquelle le médecin a remis à la travailleuse un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers.

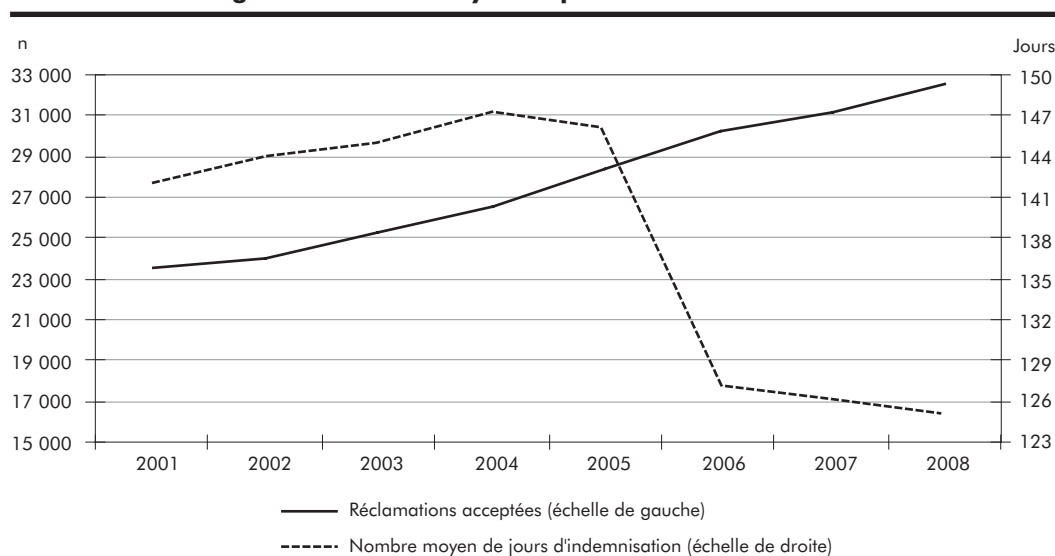
2. Il s'agit du nombre de réclamations acceptées par rapport au nombre de réclamations reçues.

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 fromage, 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 gar-

derie; 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 gazière 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.

INDUSTRIE

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.

SECTEUR

Secteur des biens

Comprend les secteurs suivants : primaire, services publics, construction et fabrication.

Secteur 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 sixième 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.