

www.stat.gouv.qc.ca
Institut de la statistique du Québec

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

Annuaire québécois des statistiques du travail

Portrait historique des conditions
et de la dynamique du travail

Volume 1, 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 nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
4^e trimestre 2005
ISSN 1712-3267 (version imprimée)
ISSN 1715-6343 (en ligne)

© Gouvernement du Québec

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

Octobre 2005

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dans le domaine de la statistique du travail. En effet, plusieurs publications de l'ISQ traitent de différents aspects du travail mais aucune n'est consacrée, comme l'Annuaire, à l'analyse et au suivi systématiques annuels des principaux indicateurs reliés tant au marché du travail qu'aux conditions et à la dynamique du travail.

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

La réalisation de cet annuaire est inspirée des travaux du Bureau international du travail (BIT) qui publie, annuellement, l'*Annuaire des statistiques du travail*. D'ailleurs, soulignons que, sur les huit thèmes traités dans l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*, sept figurent dans l'annuaire du BIT.

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 toutes les personnes qui ont contribué aux diverses étapes de cette publication, notamment Statistique Canada, la Commission de la santé et de la sécurité du travail et le ministère du Travail. L'Institut tient aussi à souligner la collaboration des membres de son personnel impliqués dans ce projet.

Le directeur général,

Yvon Fortin

Toutes les publications de l'Institut de la statistique du Québec sont réalisées dans l'esprit des valeurs de gestion de l'organisme, dont la première énonce que « l'objectivité, la neutralité politique, l'impartialité, l'intégrité et le respect de la confidentialité des renseignements détenus constituent des valeurs fondamentales ».

Ce rapport a été réalisé par :

Luc Cloutier, Corinne Desfossés, Anne-Marie Fadel,
Sandra Gagnon et Marie-France Martin

La coordination a été assurée par :

Anne-Marie Fadel

Sous la direction de :

Christiane Lamarre, directrice

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Pascal Michel et Marie-France Despars pour les
traitements statistique et informatique des données

Elaine Baxter McLeay et Nicole Descroisselles pour
la révision linguistique

Ghislaine Leclaire pour le travail de mise en page du
texte, des figures et des tableaux

L’Institut remercie Statistique Canada pour la qualité et la disponibilité du fichier de microdonnées de l’EPA 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 pour la disponibilité des données relatives aux lésions professionnelles et les précieux commentaires aux premières versions de ce rapport.

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

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

Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

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

Avertissement :

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

INTRODUCTION	19
CHAPITRE 1	
CONTENU DE L'ANNUAIRE	21
1.1 Pertinence et utilité d'un annuaire québécois des statistiques du travail	22
1.2 Structure de l'Annuaire	23
1.3 Présentation des thèmes et définitions des indicateurs retenus – numéro 2	25
1.4 Précision des données et niveau d'analyse	34
CHAPITRE 2	
RÉMUNÉRATION	37
2.1 Rémunération horaire	38
2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu du travail	38
2.1.2 Rémunération horaire selon le sexe et diverses caractéristiques	49
2.1.3 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et diverses caractéristiques	53
2.1.4 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et diverses caractéristiques	59
2.1.5 Rémunération horaire selon l'industrie et diverses caractéristiques	61
2.1.6 Synthèse sur la rémunération horaire	66
2.2 Rémunération hebdomadaire	68
2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu du travail	68
2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et diverses caractéristiques	80
2.2.3 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et diverses caractéristiques	86
2.2.4 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et diverses caractéristiques	89
2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et diverses caractéristiques	91
2.2.6 Synthèse sur la rémunération hebdomadaire	96
2.3 Rémunération annuelle	98
2.3.1 Rémunération annuelle selon le sexe	100
2.3.2 Synthèse sur la rémunération annuelle	104
2.4 Rémunération au taux du salaire minimum	105
2.4.1 Analyse générale	105
2.4.2 Caractéristiques des travailleurs au taux du salaire minimum	111
2.4.3 Synthèse sur la rémunération au taux du salaire minimum	116
CHAPITRE 3	
DURÉE DU TRAVAIL	121
3.1 Heures hebdomadaires habituelles	122
3.1.1 Heures hebdomadaires habituelles selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu du travail	122
3.1.2 Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et diverses caractéristiques	130
3.2 Horaire de travail habituel	137
3.2.1 Horaire de travail habituel selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu du travail	141
3.2.2 Horaire de travail habituel selon le sexe et diverses caractéristiques	145

3.3	Durée du travail réelle	149
3.3.1	Durée du travail réelle pour l'ensemble des employés	149
3.3.2	Durée du travail réelle pour les employés à temps plein	154
3.4	Synthèse du chapitre	160
3.4.1	Synthèse sur les heures hebdomadaires habituelles	160
3.4.2	Synthèse sur l'horaire de travail habituel	160
3.4.3	Synthèse sur la durée du travail réelle	161
CHAPITRE 4		
MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE		163
4.1	Cessations d'emploi	164
4.2	Durée de l'emploi	177
4.2.1	Durée moyenne de l'emploi	177
4.2.2	Tranches de durée de l'emploi	181
4.3	Statut de l'emploi	190
4.4	Indice de remplacement de la main-d'œuvre	196
4.5	Âge moyen de la prise de la retraite	199
4.6	Synthèse du chapitre	202
4.6.1	Synthèse sur les cessations d'emploi	202
4.6.2	Synthèse sur la durée de l'emploi	203
4.6.3	Synthèse sur les autres mouvements de main-d'œuvre	204
CHAPITRE 5		
ARRÊTS DE TRAVAIL		207
5.1	Conflits de travail	208
5.2	Travailleurs touchés	213
5.3	Jours-personnes non travaillés	217
5.4	Ratio du temps non travaillé	221
5.5	Synthèse du chapitre	223
CHAPITRE 6		
SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL		225
6.1	Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés	226
6.2	Taux de lésion professionnelle	232
6.3	Dossiers de décès inscrits et acceptés	235
6.4	Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger »	240
6.5	Dossiers d'intervention en prévention-inspection et dossiers de promotion	242
6.6	Synthèse du chapitre	245
BIBLIOGRAPHIE		297
GLOSSAIRE		301

CHAPITRE 1

1.1	Structure de l' <i>Annuaire québécois des statistiques du travail</i>	23
1.2	Mesures de précision des données et seuils de précision	34
1.3	Liste des variables d'analyse et catégories des variables d'analyse	36

CHAPITRE 2

2.1	Rémunération horaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	42
2.2	Rémunération horaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies	48
2.3	Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	50
2.4	Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	52
2.5	Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies	54
2.6	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	56
2.7	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	58
2.8	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	60
2.9	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	62
2.10	Rémunération horaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	64
2.11	Rémunération horaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	65
2.12	Rémunération hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	70
2.13	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, le regroupement des industries et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies	79
2.14	Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	81

2.15	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	82
2.16	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies	84
2.17	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	87
2.18	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	88
2.19	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	90
2.20	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	92
2.21	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	93
2.22	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	95
2.23	Heures hebdomadaires habituelles, rémunération hebdomadaire et ratio de la rémunération hebdomadaire, employés rémunérés au taux horaire minimum, Québec, 1997 et 2004	113
2.24	Effectif, fréquence et répartition des travailleurs rémunérés au taux horaire minimum, Québec, 1997 et 2004	115

CHAPITRE 3

3.1	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, le lien d'emploi, le groupe d'âge, le régime de travail, l'industrie et le secteur d'activité, emploi principal, Québec, années choisies	129
3.2	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	131
3.3	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies	133
3.4	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies	134
3.5	Horaire de travail habituel selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004	142
3.6	Horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004	144
3.7	Horaire de travail habituel selon le sexe, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'éducation, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2004	146

3.8	Horaire de travail habituel selon le sexe, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 2004	147
3.9	Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2004	150
3.10	Durée du travail réelle en heures par année selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 2004	153
3.11	Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2004	156
3.12	Durée du travail réelle en heures par année selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, employés à temps plein, Québec, 2004	158

CHAPITRE 4

4.1	Proportion d'employés dans chaque tranche de durée de l'emploi selon le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail et le secteur d'appartenance, Québec, 1976 et 2004	183
4.2	Répartition des employés dans chaque tranche de durée de l'emploi, résultats selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi et le niveau de compétence, Québec, 1991 et 2004	186
4.3	Répartition des employés dans chaque tranche de durée de l'emploi, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1991 et 2004	188
4.4	Effectif, fréquence et répartition des travailleurs permanents et temporaires selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004	194
4.5	Effectif, fréquence et répartition des travailleurs permanents et temporaires selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004	195

CHAPITRE 5

5.1	Nombre moyen de conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003	209
5.2	Nombre moyen de travailleurs touchés par un conflit de travail selon diverses ventilations, Québec, décennies 1980 et 1990 et la période 2000-2003	214
5.3	Nombre moyen de jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations, Québec, décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003	218

CHAPITRE 6

6.1	Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement, Québec, 1989-2003	227
6.2	Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	232
6.3	Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	238

CHAPITRE 1

1.1	Principaux indicateurs du marché du travail	24
-----	---	----

CHAPITRE 2

2.1	Rémunération horaire en dollars courants et en dollars constants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004	39
2.2	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	39
2.3a	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	41
2.3b	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	41
2.4	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le niveau d'études, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	44
2.5	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	45
2.6	Rémunération hebdomadaire en dollars courants et en dollars constants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004	69
2.7	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	69
2.8a	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	72
2.8b	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	72
2.9	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	74
2.10	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1998-2004	76
2.11	Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003	98
2.12	Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1980-2003	99
2.13	Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003	100
2.14	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003	101
2.15	Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1980-2003	102
2.16	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, travailleur à temps plein toute l'année, Québec, 1980-2003	102
2.17	Ratio du revenu d'emploi annuel des femmes sur celui des hommes selon la catégorie de travailleurs, en dollars constants de 2003, Québec, 1980-2003	103
2.18	Rémunération horaire au salaire minimum en dollars constants et courants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004	105
2.19	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars constants et courants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004	106

2.20	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	107
2.21a	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	109
2.21b	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	109
2.22	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	110

CHAPITRE 3

3.1	Heures hebdomadaires habituelles, indice des heures totales habituelles et indice de l'emploi total, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004	122
3.2	Écart entre l'indice de l'emploi total et l'indice des heures totales habituelles, ensemble des travailleurs, Québec, 1976-2004	124
3.3	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004	125
3.4	Proportion des femmes dans l'emploi total et part des femmes dans le volume total des heures habituelles, Québec, 1976-2004	126
3.5a	Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004	127
3.5b	Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004	127
3.6	Répartition de l'ensemble des travailleurs selon le type d'horaire de travail (sur la base des heures habituelles), Québec, 1976-2004	137
3.7a	Répartition de l'ensemble des travailleurs masculins selon le type d'horaire de travail (sur la base des heures habituelles), Québec, 1976-2004	139
3.7b	Répartition de l'ensemble des travailleurs féminins selon le type d'horaire de travail (sur la base des heures habituelle), Québec, 1976-2004	140

CHAPITRE 4

4.1	Cessations d'emplois volontaires et involontaires, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	165
4.2	Proportion de personnes touchées par des cessations d'emploi qui sont en recherche active d'emploi (chômeurs) selon le type de cessations d'emploi, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	167
4.3	Cessations d'emploi selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	167
4.4	Fréquence des cessations d'emploi involontaires selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	168
4.5	Proportion d'hommes dans les cessations d'emploi volontaires et dans les cessations d'emploi involontaires, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	169
4.6	Répartition des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	170
4.7	Ratio « proportion de cessations d'emploi/proportion d'emploi total (employés) » selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	171
4.8	Répartition des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	172

4.9	Fréquence des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004	173
4.10	Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)	178
4.11	Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)	179
4.12	Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)	180
4.13	Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le secteur d'appartenance, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)	181
4.14	Indice de l'emploi permanent et temporaire, ensemble des employés, Québec, 1997-2004 (1997 = 100)	190
4.15	Fréquence de l'emploi temporaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	191
4.16	Fréquence de l'emploi temporaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	191
4.17	Fréquence de l'emploi temporaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	192
4.18	Indices de remplacement de la main-d'œuvre (20-29 ans/55-64 ans), Québec, 1976-2004	196
4.19	Indices de remplacement de la main-d'œuvre (population 20-29 ans/emploi 55-64 ans) selon le sexe, Québec, 1976-2004	197
4.20	Âge moyen de la prise de la retraite, Québec, 1976-2004	199
4.21	Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe, Québec, 1976-2004	200
4.22	Âge moyen de la prise de la retraite, travailleurs du secteur public et du secteur privé, Québec, 1976-2004	201

CHAPITRE 5

5.1	Conflits de travail, Québec, 1980-2003	209
5.2	Conflits de compétence québécoise, ensemble et secteur privé, Québec, 1980-2003	210
5.3	Conflits selon la nature du conflit, décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003, et part des grèves dans l'ensemble des conflits (1980-2003), Québec	212
5.4	Travailleurs touchés et ampleur moyenne des conflits, Québec, 1980-2003	213
5.5	Proportion de travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise, Québec, 1980-2003	215
5.6	Travailleurs touchés, ensemble, secteur privé et secteur public, Québec, 1980-2003	215
5.7	Jours-personnes non travaillés et durée moyenne des conflits, Québec, 1980-2003	217
5.8	Jours-personnes non travaillés, ensemble, secteur privé et secteur public, Québec, 1980-2003	219
5.9	Jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit (décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003), et part des jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève par rapport à l'ensemble (1980-2003), Québec	220
5.10	Ratio du temps non travaillé et nombre d'employés, Québec, 1980-2003	221
5.11	Indice de croissance du ratio du temps non travaillé, Québec, Canada et Ontario, 1980-2003 (1980 = 100)	222

CHAPITRE 6

6.1	Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989 et 2003	229
6.2	Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	230
6.3	Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts », Québec, 1989-2003	236
6.4	Répartition des décès inscrits et acceptés selon le type d'événement, Québec, 1989-2003	236
6.5	Décès selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	239
6.6	Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation, Québec, 1989-2003	240

ANNEXE 1

1.1	Rémunération horaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	248
1.2	Rémunération horaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	249
1.3-A	Rémunération horaire des hommes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	250
1.3-B	Rémunération horaire des femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	250
1.4-A	Rémunération horaire des hommes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	251
1.4-B	Rémunération horaire des femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	251
1.5-A	Rémunération horaire des hommes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	252
1.5-B	Rémunération horaire des femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	253
1.6-A	Rémunération horaire dans le secteur public selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	254
1.6-B	Rémunération horaire dans le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	254
1.7-A	Rémunération horaire dans le secteur public selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	255
1.7-B	Rémunération horaire dans le secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	255
1.8-A	Rémunération horaire des employés syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	256
1.8-B	Rémunération horaire des employés non syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	256
1.9-A	Rémunération horaire des employés syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	257
1.9-B	Rémunération horaire des employés non syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	257
1.10-A	Rémunération horaire dans les industries productrices de biens selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	258
1.10-B	Rémunération horaire dans les industries productrices de services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	258
1.11-A	Rémunération horaire dans les industries productrices de biens selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	259
1.11-B	Rémunération horaire dans les industries productrices de services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	259

ANNEXE 2

2.1	Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	260
2.2	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	261
2.3-A	Rémunération hebdomadaire des hommes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	262
2.3-B	Rémunération hebdomadaire des femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	262
2.4-A	Rémunération hebdomadaire des hommes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	263
2.4-B	Rémunération hebdomadaire des femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	263
2.5-A	Rémunération hebdomadaire des hommes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	264
2.5-B	Rémunération hebdomadaire des femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	265
2.6-A	Rémunération hebdomadaire dans le secteur public selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	266
2.6-B	Rémunération hebdomadaire dans le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	266
2.7-A	Rémunération hebdomadaire dans le secteur public selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	267
2.7-B	Rémunération hebdomadaire dans les secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	267
2.8-A	Rémunération hebdomadaire des employés syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	268
2.8-B	Rémunération hebdomadaire des employés non syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	268
2.9-A	Rémunération hebdomadaire des employés syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	269
2.9-B	Rémunération hebdomadaire des employés non syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	269
2.10-A	Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de biens selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	270
2.10-B	Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	270
2.11-A	Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de biens selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	271
2.11-B	Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)	271

ANNEXE 3

3.1	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997-2004	272
3.2	Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, hommes, Québec, 1997-2004	274
3.3	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, femmes, Québec, 1997-2004	276

ANNEXE 4

4.1	Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillés, Québec, 1966-1979	278
4.2	Conflits de travail, travailleurs touchés, jours-personnes non travaillés et ratio du temps non travaillé, Québec, décennies 1970, 1980, 1990 et période 2000-2003	279
4.3	Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillés, pour l'ensemble et selon la compétence législative, Québec, 1980-2003	280
4.4	Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillés selon le secteur d'appartenance, Québec, 1980-2003	281
4.5	Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit, Québec, 1980-2003	282
4.6	Ratio du temps non travaillé, Québec, Ontario et Canada, 1980-2003	284

ANNEXE 5

5.1-A	Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989-2003	286
5.1-B	Dossiers d'accident du travail ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989-2003	286
5.1-C	Dossiers de maladie professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989-2003	287
5.2-A	Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	288
5.2-B	Dossiers d'accident du travail ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	288
5.2-C	Dossiers de maladie professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	289
5.3	Décès inscrits et acceptés selon l'événement et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts », Québec, 1989-2003	290
5.4	Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe, Québec, 1989-2003	291
5.5	Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003	292
5.6	Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation, Québec, 1989-2003	294
5.7	Dossiers d'intervention en prévention-inspection selon le type d'intervention et dossiers de promotion selon le genre d'activité, Québec, 2000-2003	295

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a pour objectif de présenter un portrait détaillé de l'état du marché du travail ainsi que des conditions et de la dynamique du travail au Québec, à raison de deux numéros par année. Ce premier volume porte sur une analyse historique de ces éléments. Les volumes suivants seront consacrés à la mise à jour annuelle des indicateurs et ils présenteront, à l'occasion, de nouveaux éléments d'analyse.

Tandis que le premier numéro de ce premier volume, publié en septembre 2005, a été consacré aux indicateurs du marché du travail, le présent document aborde les éléments relatifs aux conditions et à la dynamique du travail. Il comprend six chapitres. Le premier traite du contenu de l'*Annuaire*. On y expose la pertinence et l'utilité d'un annuaire statistique sur le travail ainsi que la structure de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. La présentation des thèmes et la définition des indicateurs retenus dans le numéro 2 complètent le premier chapitre. Les chapitres suivants portent sur l'analyse des données, couvrant en général la période 1976 à 2004 ou des périodes plus courtes lorsque la disponibilité des séries ne permet pas de suivre l'évolution des données sur une aussi longue période. Les analyses sont effectuées pour l'ensemble des travailleurs et ventilées selon différentes caractéristiques des personnes (sexe, âge et niveau d'éducation), de l'emploi (niveau de compétence, régime de travail, statut de l'emploi et durée de l'emploi) ainsi que de l'employeur (couverture syndicale, taille de l'établissement, secteur d'appartenance, industrie et secteur d'activité).

Le chapitre 2 dresse le portrait de la rémunération des travailleurs au Québec. Il y est question de la rémunération horaire, hebdomadaire et annuelle ainsi que de celle des travailleurs au taux du salaire minimum. Le chapitre 3 présente l'évolution de la durée du travail selon les différentes ventilations, prenant en considération les absences et le temps supplémentaire pour l'analyse de la durée réelle du travail. Les divers horaires de travail (court, normal et long) y sont également analysés.

Le chapitre 4 présente un portrait des mouvements de main-d'œuvre au Québec. On y fait état, notamment, des cessations d'emploi, de la durée de l'emploi, du statut de l'emploi, de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre et de l'âge moyen de prise de la retraite. Les conflits de travail ainsi que le nombre de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés sont exposés au chapitre 5. Enfin, le chapitre 6 est consacré au thème de la santé et de la sécurité du travail. On y analyse, entre autres, le nombre de lésions professionnelles et de décès, les taux de lésion professionnelle ainsi que le nombre de dossiers d'intervention en prévention-inspection et de promotion.

Une synthèse des constats les plus importants est présentée à la fin de chaque section ou chapitre. Enfin, on retrouve en annexe un complément aux résultats statistiques utilisés dans ce rapport ainsi qu'un glossaire des principaux termes utilisés.

1.1 Pertinence et utilité d'un annuaire québécois des statistiques du travail

En introduisant un annuaire des statistiques du travail dans sa production régulière, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) vise à fournir un état relativement détaillé et actuel du marché du travail québécois dans une même publication. Une telle publication, inédite dans les travaux de l'Institut, permet une lecture plus complète de la situation du marché du travail puisqu'elle comporte une série d'indicateurs (plus d'une trentaine) qui touchent huit thématiques du marché du travail.

La réalisation de cet annuaire s'inscrit dans l'esprit de l'article 2 de la Loi sur l'ISQ. Cet article 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 pertinentes¹ ». Il va sans dire que le domaine du travail est un aspect fort important de la société.

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* permettra de suivre l'évolution, tant de la conjoncture du marché du travail que des conditions et de la dynamique du travail des personnes en emploi. En effet, l'Annuaire étant publié chaque année, les utilisateurs bénéficieront d'un meilleur suivi des transformations ayant cours dans le monde du travail.

Enfin, l'Annuaire des statistiques du travail de l'Institut comporte des similitudes avec celui du Bureau international du travail (BIT). En effet, parmi les huit thèmes retenus dans l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*, sept figurent dans l'*Annuaire des statistiques du travail* du BIT. Certains indicateurs du marché du travail sont d'ailleurs communs aux deux annuaires. À l'échelle internationale, la principale source de données sur les statistiques du travail est souvent une enquête portant sur la population active, ce qui est également le cas dans la présente publication. La principale source de données utilisée dans ce rapport est l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

1.2 Structure de l'Annuaire

Le tableau 1.1 présente la structure actuelle de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Cet annuaire est composé de 8 thèmes comprenant 33 indicateurs. Les trois premiers thèmes portent sur les principaux indicateurs du marché du travail (voir figure 1.1), 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, le programme « Pour une maternité sans danger » et la prévention-inspection.

Tableau 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
- Ratio « emploi/population inactive de 65 ans et plus »
- Cumul d'emplois

Thème 3 — Chômage

- Chômeurs
- Taux de chômage
- Durée du chômage
- Chômage de longue durée

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
- Durée de l'emploi
- Statut de l'emploi
- Indice de remplacement de la main-d'œuvre
- 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

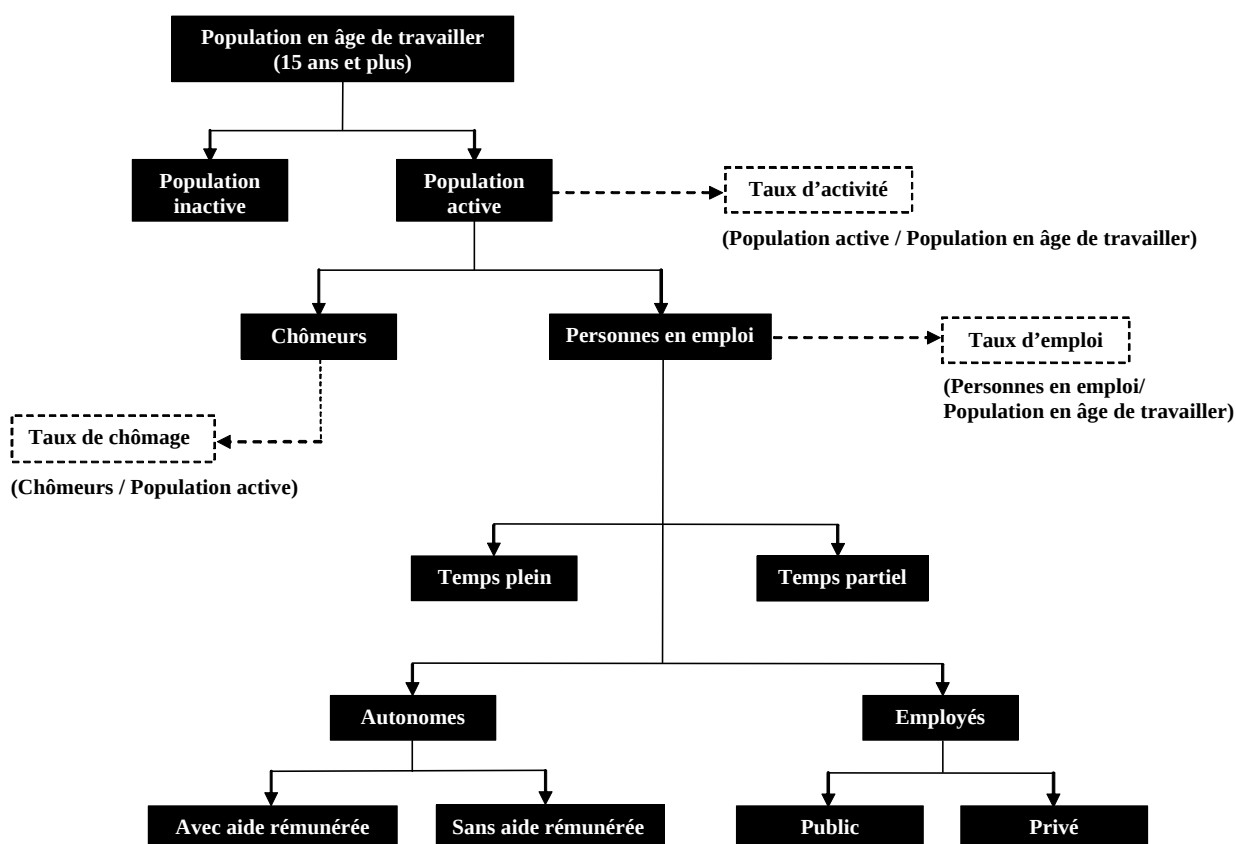
Thème 8 — Santé et sécurité du travail

- 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 »
- Dossiers d'intervention en prévention-inspection et dossiers de promotion

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.

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* est composé de deux numéros par année. Le premier regroupe les thèmes 1 à 3 et le deuxième, les thèmes 4 à 8. Le premier volume porte sur la présentation de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* (thèmes et indicateurs retenus) de même que sur une analyse historique du marché du travail, des conditions et de la dynamique du travail. La période couverte porte généralement sur les années 1976 à 2004 dans le premier numéro de ce volume. Dans le second, la période couverte varie selon la disponibilité des données pour les divers indicateurs. Les volumes suivants seront consacrés à la mise à jour annuelle des indicateurs tout en faisant ressortir, lorsqu'il y a lieu, les tendances à moyen et long termes qui se dégagent.

Figure 1.1
Principaux indicateurs du marché du travail



1.3 Présentation des thèmes et définition des indicateurs retenus – numéro 2

La rémunération

La rémunération est un thème important puisqu'il réfère directement aux conditions matérielles des individus par rapport à leur participation au marché du travail (emploi). Comme la rémunération est généralement la principale composante des revenus chez les personnes en emploi², on ne s'étonnera pas de tout l'intérêt qu'elle prend dans les statistiques du travail. Vue sous l'angle des entreprises, la rémunération représente ce qu'il est convenu d'appeler le coût de main-d'œuvre en contrepartie du travail produit, alors que vue sous l'angle des travailleurs, elle représente le bénéfice monétaire en contrepartie du travail effectué. La rémunération joue un rôle de premier plan dans la dynamique relative à l'offre (travailleur) et à la demande (entreprise) de travail. Ainsi, elle intervient à la fois dans l'attraction de la main-d'œuvre, sur le plan de l'embauche, et dans la stabilité de celle-ci, en ce qui a trait à la durée de l'emploi (ancienneté). La rémunération joue également un rôle de premier plan pour ce qui est de la révision et de la détermination des conditions de travail dans leur ensemble. Ainsi, elle figure plus souvent qu'autrement dans les priorités de négociations des contrats de travail tant dans un contexte syndiqué que non syndiqué. L'un des aspects souvent mis en rapport avec la rémunération est d'ailleurs le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs. Ce maintien est en relation directe avec l'évolution du coût de la vie qui, généralement, suit une tendance ascendante. Dans ce contexte, la rémunération exprimée en termes réels permet de suivre à la fois les gains et les pertes de pouvoir d'achat des travailleurs. Quatre indicateurs sont retenus pour le thème « rémunération »³ : la rémunération horaire, la rémunération hebdomadaire, la rémunération annuelle et la rémunération au taux du salaire minimum.

Rémunération horaire

L'indicateur « rémunération horaire » permet de comparer la rémunération en excluant l'impact du temps de travail effectué. Avec cet indicateur, il est possible d'établir des écarts de rémunération « purs » entre différents groupes de travailleurs puisqu'on utilise un point de départ identique. La rémunération horaire correspond à un salaire ou traitement, y compris les pourboires, les commissions ou les primes, prévu pour une heure de travail, ou à toute autre rémunération (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) divisée par le nombre d'heures habituellement prévues au contrat de travail.

Rémunération hebdomadaire

La rémunération hebdomadaire, qui est le produit du taux horaire et du nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées, est généralement l'indicateur économique de référence en matière de rémunération puisqu'il permet de mesurer directement les variations dues à la fois à la valeur de la rémunération (taux horaire) et à la durée hebdomadaire du travail. Pour les entreprises, la rémunération hebdomadaire représente les coûts de main-d'œuvre exprimés en termes de prix (taux horaire) et de quantité (heures effectuées), alors que pour les employés, elle représente le salaire ou traitement, y compris les pourboires, les commissions ou les primes, obtenu à partir de la valeur accordée pour chaque heure de travail et de la prestation donnée (heures travaillées).

2. STATISTIQUE CANADA (2004). « Analyse du revenu au Canada, 2002 », p.18, n° du catalogue : 75-203-XIF, 48 pages.

3. Dans le cadre de cet annuaire, l'étude des rémunérations horaire et hebdomadaire porte uniquement sur la catégorie « employés » pour laquelle des données sont disponibles dans l'Enquête sur la population active de Statistique Canada; cela exclut donc les travailleurs autonomes. Ces derniers sont cependant compris dans l'étude de la rémunération annuelle dont la source est l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada.

Rémunération annuelle

La rémunération annuelle rend compte des gains obtenus durant toute l'année, autant ceux découlant d'un travail salarié que ceux provenant d'un travail autonome. Cet indicateur incorpore à la fois la rémunération horaire, les heures effectuées et le nombre de semaines travaillées. Par ailleurs, en ne retenant que la population en emploi à temps plein toute l'année, il est possible de donner une image plus complète de la valeur de la rémunération annuelle accordée. Les résultats portant sur la rémunération annuelle tiennent compte de tous les emplois occupés durant l'année, peu importe qu'ils aient été à temps plein ou à temps partiel.

Rémunération au taux du salaire minimum

Il s'agit ici de la rémunération hebdomadaire des employés rémunérés au taux du salaire minimum. Dans cette section, des résultats sont également fournis sur le nombre estimatif de travailleurs rémunérés selon le taux du salaire minimum, sur les heures hebdomadaires habituelles de travail de même que sur le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés au salaire minimum sur celle de l'ensemble des employés. Le taux du salaire minimum est fixé selon trois catégories de travailleurs : travailleurs réguliers, travailleurs au pourboire et travailleurs domestiques⁴. En combinant le taux du salaire minimum avec les heures habituellement travaillées par semaine, on peut connaître les gains d'emplois hebdomadaires des travailleurs au salaire minimum. Cet indicateur permet donc une lecture plus complète de la réalité socio-économique de cette catégorie de travailleurs. Puisque le taux du salaire minimum change à partir d'un mois donné, la donnée annuelle sur la rémunération au taux du salaire minimum est pondérée afin de tenir compte de ces changements possibles.

La durée du travail

La durée du travail est une autre dimension d'intérêt dans le cadre des statistiques sur le travail. En déterminant le degré d'activité des personnes sur le marché du travail, elle apporte une information additionnelle de premier plan par rapport à la situation de l'emploi et par rapport à celle de la production dans l'économie. Elle est à ce titre une composante importante de la mesure de la productivité des entreprises et de l'économie. De façon générale, on conviendra qu'une augmentation (baisse) de 10 % de l'emploi à temps partiel et/ou une augmentation (baisse) de 10 % de l'emploi à temps plein n'ont pas les mêmes conséquences tant sur la santé économique de la société (le PIB) que sur la santé financière des individus (gains reliés à l'emploi). Les indicateurs retenus pour le thème de la durée du travail sont les suivants : les heures hebdomadaires habituelles, l'horaire de travail habituel et la durée du travail réelle.

Heures hebdomadaires habituelles

Comme indicateur, les heures hebdomadaires habituelles renseignent sur le volume de travail normalement effectué par le travailleur. Le régime de travail (temps plein/temps partiel) est d'ailleurs déterminé suivant le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine. Les avantages sociaux peuvent également être déterminés, en tout ou en partie, en fonction du nombre d'heures habituelles de travail.

4. Pour connaître les différents taux du salaire minimum, voir le site Internet de la Commission des normes du travail à l'adresse suivante : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp>.

Horaire de travail habituel

L'horaire de travail est un autre indicateur qui situe plus spécifiquement l'importance du temps de travail. Trois catégories d'horaire de travail sont retenues : l'horaire court (moins de 35 heures par semaine), l'horaire normal (semaine de 35 à 40 heures) et l'horaire long (semaine de travail de 41 heures et plus). L'analyse de ces catégories d'horaire de travail permet de faire ressortir les tendances à la polarisation ou à la bipolarisation de la durée du travail. Il y a bipolarisation de la durée du travail lorsque la proportion de travailleurs augmente simultanément dans les horaires courts et dans les horaires longs; il y a polarisation de la durée du travail lorsque seulement l'une de ces deux catégories d'horaire de travail gagne en importance. Ces tendances dans la durée du travail peuvent s'examiner à la fois à partir des heures habituelles de travail et des heures réelles de travail⁵.

Durée du travail réelle

La durée du travail réelle est un nouvel indicateur du temps de travail qui a été élaboré par l'Institut de la statistique du Québec⁶. Celui-ci mesure le temps réellement travaillé par les employés durant l'année civile exprimé en heures⁷. Le fait d'annualiser la durée du travail réelle renseigne de façon complète sur le volume des heures et des jours travaillés. Les différences observées dans la durée du travail réelle s'expliquent évidemment par les diverses absences du travail ainsi que par le temps supplémentaire effectué (rémunéré ou non).

Les mouvements de la main-d'œuvre

Le marché du travail est un milieu dynamique en raison, d'une part, des mouvements d'entrées et de sorties des personnes et, d'autre part, des changements d'emplois des travailleurs. Une distinction importante doit être faite. Les mouvements de main-d'œuvre peuvent être de nature « volontaire » ou de nature « involontaire ». Ils sont volontaires lorsqu'ils résultent d'une décision de la personne d'accéder au marché du travail ou de le quitter de façon permanente ou temporaire, ou encore de changer d'emploi. Ils sont involontaires lorsque l'événement de sortie temporaire ou permanente du marché du travail ne dépend pas directement de la personne, par exemple en situation de mise à pied. Afin de faire ressortir sous différents angles les mouvements de main-d'œuvre, les cinq indicateurs suivants sont utilisés : les cessations d'emploi, la durée de l'emploi, le statut de l'emploi, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre et l'âge moyen de la prise de la retraite.

Les cessations d'emploi

L'indicateur « cessations d'emploi » indique le nombre de personnes qui ont volontairement ou involontairement cessé de travailler. Il s'agit donc d'une mesure de mouvements de sorties du marché du travail. Par ailleurs, en distinguant le caractère volontaire et involontaire des cessations d'emploi, on peut ajouter un autre éclairage sur cette réalité. On comprendra que l'importance relative de ces deux phénomènes varie dans le temps et est intimement liée à l'état de l'économie et à la situation que vit le travailleur.

5. Voir Luc CLOUTIER (2002). « La durée hebdomadaire du travail : éléments conceptuels », Bulletin *flash-info Travail et rémunération*, Janvier 2002, Volume 3, numéro 1, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 1-3.

6. Pour de l'information sur la définition précise de cet indicateur ainsi que sur la méthodologie utilisée et pour des résultats plus détaillés, voir Luc CLOUTIER et Anne-Marie FADEL, (2003). « Étude de la durée du travail réelle au Québec en 2002, résultats selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail », Institut de la statistique du Québec, (Collection Travail et rémunération), Québec, 179 p.

7. La durée du travail réelle peut aussi être exprimée en jours par année. Elle est alors applicable uniquement aux employés qui travaillent à temps plein.

Les cessations d'emploi volontaires résultent d'une décision de se retirer temporairement ou de façon permanente du marché du travail. Étant donné que ce type de cessations d'emploi ne dépend pas directement de l'état du marché du travail, c'est-à-dire de la disponibilité d'emplois, son importance variera plutôt en fonction des motifs des travailleurs. De façon générale, on recense cinq grandes raisons qui expliquent la cessation d'emploi volontaire. Celle-ci peut être due à la maladie ou à l'incapacité de l'employé, aux obligations personnelles ou familiales, à un retour aux études, à la prise de la retraite ou à l'insatisfaction à l'égard de l'emploi occupé. L'importance de ces motifs de cessation d'emploi volontaire peut varier en fonction des diverses transformations du marché du travail et de celles de la main-d'œuvre. Par exemple, avec le vieillissement qui s'accélère dans la population en général, on assistera naturellement à une augmentation de la prise de la retraite dans la population active, plus particulièrement celle en emploi. Autre exemple, les cessations d'emploi volontaires reliées aux obligations personnelles ou familiales pourraient, en partie, devenir plus fréquentes si on assistait à une augmentation du taux de natalité ou à une prise en charge plus grande par les personnes actives de leurs proches vieillissants. Outre les cessations d'emploi volontaires, l'analyse des mouvements de main-d'œuvre reliés aux cessations d'emploi involontaires est tout aussi importante, car elle donne une image particulière de l'état conjoncturel et structurel de l'économie.

Les cessations d'emploi involontaires comprennent deux catégories : les mises à pied permanentes et les mises à pied temporaires. Une mise à pied est considérée permanente lorsqu'il y a lieu de croire que la cessation d'emploi est bel et bien définitive. Une mise à pied temporaire signifie que l'employé ne peut travailler en raison de la conjoncture économique (manque de travail, baisse des commandes ou des ventes, etc.). Dans le cas de la cessation d'emploi temporaire, il y a généralement un retour au travail. Pour qu'une mise à pied soit qualifiée de temporaire, il faut que l'employé ait une date de retour au travail, ou encore que l'employeur lui ait signifié qu'il serait rappelé au travail.

Durée de l'emploi

La durée de l'emploi, souvent assimilée à l'ancienneté dans l'entreprise⁸, correspond à la période continue au cours de laquelle un travailleur est au service du même employeur, peu importe que la personne ait changé ou non d'emploi au sein même de son organisation. Il ne s'agit donc pas ici d'un indicateur précis d'expérience de travail. Une durée de l'emploi qui augmenterait d'année en année pourrait signifier que les personnes demeurent davantage chez le même employeur. À l'inverse, une durée de l'emploi qui diminuerait pourrait indiquer que les travailleurs sont davantage mobiles ou que les travailleurs plus « anciens » sont davantage affectés par des pertes d'emplois. Il faut tout de même mentionner d'autres facteurs qui peuvent affecter à la baisse la durée de l'emploi tels que les départs à la retraite et la création d'emplois.

Statut de l'emploi

L'indicateur « statut de l'emploi » donne une mesure indirecte de l'importance des mouvements de main-d'œuvre. Ainsi, il renseigne sur le caractère permanent ou temporaire de l'emploi occupé par le travailleur. « Un emploi permanent est un 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 »⁹. À l'opposé, l'emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se

8. Il est à noter que la définition de la durée de l'emploi précise que « si une personne a travaillé pour le même employeur pendant différentes périodes, la durée de l'emploi correspond à la période la plus récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans interruption ».

9. STATISTIQUE CANADA, *Guide de l'Enquête sur la population active*, p. 11, n° du catalogue : 71-543-GIF.

terminera dès qu'un projet spécifique aura pris fin¹⁰. Lorsque, toutes choses étant égales par ailleurs, la part relative de l'emploi permanent sur l'ensemble de l'emploi augmente, on peut supposer que les mouvements de main-d'œuvre tendront à diminuer. À l'inverse, lorsque la part de l'emploi temporaire est en croissance, on peut penser, toutes choses étant égales par ailleurs, que les mouvements de main-d'œuvre tendront à augmenter.

Indice de remplacement de la main-d'œuvre

Un autre indicateur, de nature tendancielle, permet d'avoir une image particulière des mouvements potentiels de main-d'œuvre. Il s'agit de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre. Il représente la proportion d'emplois d'un groupe d'âge donné par rapport à un autre groupe d'âge plus élevé. Par exemple, entre les travailleurs âgés de 20 à 29 ans et ceux âgés de 55 à 64 ans, un taux de remplacement de la main-d'œuvre de 0,5 indiquerait qu'il y aurait seulement 1 personne sur 2 dans le groupe des 55-64 ans qui serait remplacée par un travailleur de 20-29 ans advenant leur départ du marché du travail. L'indice de remplacement de la main-d'œuvre suivra une tendance à la baisse lorsque le groupe d'âge plus élevé connaîtra une croissance (en pourcentage) plus importante que le groupe d'âge moins élevé comparé. Comme la population active est relativement moins importante et instable chez les plus jeunes (15-19 ans) en raison, entre autres, d'une participation accrue aux activités scolaires, et comme la population active chez les 65 ans et plus est relativement faible en raison, entre autres, de la prise de retraite, il est plus pertinent d'évaluer l'indice de remplacement de la main-d'œuvre au sein de la population en emploi âgée de 20 à 64 ans¹¹. L'indice utilisé dans cet annuaire porte sur la population des 20-29 ans en relation avec celle des 55-64 ans.

Âge moyen de la prise de la retraite

La décision du travailleur de prendre sa retraite à un âge donné peut dépendre de différents facteurs tels que la condition socio-économique, l'état de santé ou encore l'admissibilité au régime de retraite sans pénalités financières. Aussi est-il pertinent de suivre l'évolution de l'âge de la prise de la retraite sur une période donnée même si on ne peut en expliquer précisément les raisons.

Les arrêts de travail

Les conflits de travail dus aux grèves ou aux lock-out ne sont évidemment pas sans effet sur l'économie en général et sur les conditions de vie des travailleurs affectés. Même si la très grande majorité des entreprises assujetties à un ou plus d'un contrat de travail négocié en vertu du Code du travail québécois ou canadien ne subissent pas de conflits de travail durant une année donnée, l'incidence de ce phénomène demeure. En effet, les conflits de travail affectent d'année en année plusieurs milliers de travailleurs¹² et engendrent la perte de jours de travail prévus dans la production des biens et services des entreprises publiques et privées. Dans une année civile, plusieurs facteurs peuvent influencer à la hausse comme à la baisse le nombre de conflits de travail. L'échéance des conventions collectives est un facteur structurel important à considérer. On conviendra naturellement que la probabilité de voir augmenter le nombre de conflits de travail est en grande partie reliée à la proportion de

10. Voir Paul COMTOIS (2001). « Les emplois permanents et temporaires au Québec, de 1997 à 2000 », Bulletin *flash-info Travail et rémunération*, Mars 2001, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 6-7.

11. Pour d'autres analyses relatives à cet indicateur, voir : Christiane CHARRON (2003). Bulletin de l'économie du savoir, Volume 4, n° 2, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 1-7; et Chantal GIRARD, Esther LÉTOURNEAU et Normand THIBAUT (2004). « La composition par âge de la population du Québec d'ici 2051 ». Données sociodémographiques en bref, volume 8, n° 2, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 3-5.

12. À ce sujet, voir Michèle POITRAS et Johanne TURGEON (2003). « Les arrêts de travail au Québec, bilan de l'année 2003 », Ministère du Travail, (Collection Travail-Actualité), Québec, 25 p.

conventions collectives venant à échéance, donc soumises au processus de renouvellement. Le contexte économique, qu'il soit qualifié de fragile ou de robuste, par exemple, peut affecter également à la hausse ou à la baisse le nombre de conflits de travail. Le maintien du pouvoir d'achat et l'enrichissement collectif représentent d'ailleurs deux enjeux fondamentaux de la négociation collective et ceux-ci sont souvent associés au contexte économique qui prévaut¹³. Enfin, on doit également mentionner l'impact relatif sur les conflits de travail que peuvent avoir les changements dans la législation en matière de relations du travail et de normes du travail. Quatre indicateurs sont retenus dans la rubrique sur les arrêts de travail. Il s'agit du nombre de conflits de travail, du nombre de travailleurs touchés par ces conflits, du nombre de jours-personnes non travaillés et du ratio du temps non travaillé.

Conflits de travail

Les conflits de travail sont comptabilisés en tenant compte de l'accréditation syndicale¹⁴; cela suggère donc que, pour une année civile, il peut y avoir théoriquement plus d'un arrêt de travail dans un même établissement. Les conflits de travail correspondent au nombre de conflits de travail en cours durant l'année civile, ce qui signifie qu'un même conflit peut être comptabilisé dans plus d'une année.

Travailleurs touchés

Il s'avère évidemment pertinent de connaître le nombre de travailleurs touchés par les conflits de travail. Ce deuxième indicateur qualifie en quelque sorte l'ampleur des conflits de travail. Ainsi, même si on assiste à une baisse du nombre de conflits de travail, cela ne signifie pas automatiquement qu'il y ait une baisse correspondante du nombre de travailleurs touchés. En fait, le contraire peut même se produire.

Jours-personnes non travaillés

Cet indicateur est établi par le produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables non travaillés durant les conflits de travail. Le nombre de jours-personnes non travaillés variera donc en fonction à la fois du nombre de salariés touchés et de la durée des conflits. Il est donc possible que le nombre de jours-personnes non travaillés augmente même si le nombre de travailleurs touchés diminue.

Ratio du temps non travaillé

Une façon de mieux évaluer l'impact des jours-personnes non travaillés sur l'économie en général est de rapporter cette mesure par rapport à l'ensemble des employés (en excluant les travailleurs autonomes). Il s'agit ici du ratio du temps non travaillé¹⁵. Cet indicateur représente le nombre de jours-personnes non travaillés exprimés par 1000 employés. Il est calculé de la façon suivante : si on estime qu'il y a 900 000 jours-personnes non travaillés durant une année civile et que, pour cette même année, on dénombre 3 000 000 d'employés sur le marché du travail, alors le ratio du temps non travaillé sera de 300 jours, soit $(900\,000 / 3\,000\,000) \times 1000$. Donc, pour 1000 employés syndiqués ou non, il y aurait l'équivalent de 300 jours-personnes non travaillés. Un ratio en croissance

13. Selon le ministère du Travail, la principale cause des arrêts de travail en 2002 concernait une mésentente sur l'augmentation des salaires (46,8 % des cas). Voir « Les arrêts du travail au Québec, bilan de l'année 2002 ».

14. C'est le cas depuis 2000 alors que le ministère du Travail a instauré un nouveau mode de comptabilisation. Pour les années antérieures, la comptabilisation ne s'effectuait qu'à partir de l'établissement. Ce changement méthodologique entraîne une hausse relative du nombre d'arrêts de travail depuis 2000.

15. Statistique Canada utilise le terme *ratio du temps perdu*. Voir Ernest B. AKYEAMPONG (2001). « Temps perdu en raison de conflits de travail », Bulletin L'emploi et le revenu en perspective, automne 2001, n° du catalogue : 75-001-XPF, Statistique Canada, p.14-16.

signifie que l'impact des conflits de travail dans l'ensemble de l'économie est plus accentué, ce qui affecte à la baisse le niveau de production de biens et de services mais également le niveau de rémunération des travailleurs syndiqués.

La santé et la sécurité du travail

Ce dernier thème de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* présente certaines statistiques du marché du travail en rapport avec la santé et la sécurité du travail. Peu importe si l'état du marché du travail est qualifié de robuste ou de fragile, peu importe s'il y a de multiples transformations dans les milieux du travail, la question de la santé et de la sécurité du travail demeure bien évidemment une préoccupation constante. Cette préoccupation est d'abord et avant tout celle du travailleur en regard de son intégrité physique et mentale. Mais elle est aussi reliée à la condition socio-économique du travailleur advenant une cessation d'emploi temporaire ou permanente à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue comme telle et reliée à son emploi. Par ailleurs, la préoccupation de la santé et de la sécurité du travail est d'ordre économique au sens où les coûts du régime sont assumés par les entreprises (cotisations obligatoires des employeurs). De plus, on ne saurait ignorer l'impact des lésions professionnelles sur le plan de l'absentéisme et, donc, de la productivité des entreprises.

Dans son *Annuaire des statistiques du travail* (2000), l'Organisation internationale du travail (OIT) présente trois indicateurs en lien avec les lésions professionnelles. Il s'agit du nombre de cas de lésion professionnelle, des taux de lésion professionnelle (deux types de taux sont présentés) et du nombre de journées perdues. Seuls les deux premiers indicateurs sont traités dans le présent annuaire, les données concernant le nombre de journées perdues n'étant pas disponibles.

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 responsable 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.

Dans ce thème, cinq indicateurs sont retenus. Il s'agit du nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés, du taux de lésion professionnelle, du nombre de dossiers de décès inscrits et acceptés, du nombre de dossiers du programme « Pour une maternité sans danger » et du nombre de dossiers d'intervention en prévention-inspection et de dossiers de promotion.

Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés

Le nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés renseigne sur le volume des réclamations pour lesquelles la dernière décision rendue par la CSST est l'acceptation de la demande d'indemnisation. Les événements susceptibles d'être indemnisés sont ceux relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, qu'ils entraînent ou non le décès du travailleur. Les dossiers ouverts et acceptés peuvent mener à des prestations de remplacement du revenu, au remboursement total ou partiel des frais d'assistance médicale ou de réadaptation, à des indemnités de préjudice corporel, à des indemnités pour incapacité permanente ou de décès ainsi qu'à des indemnités de stabilisation économique et sociale.

Les variations à la hausse ou à la baisse du nombre de cas de lésion professionnelle sur un certain laps de temps peuvent refléter une évolution des conditions de travail et de son environnement, mais aussi des modifications portant sur les méthodes de déclaration des lésions ou de collecte de données, ou encore des modifications apportées à la législation.

Taux de lésion professionnelle

Le taux de lésion professionnelle exprime l'importance relative des cas de lésions professionnelles indemnisées par rapport à un groupe de référence, soit, dans ce cas-ci, l'ensemble des travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail au Québec¹⁶.

Dans son *Annuaire des statistiques du travail* (2000), l'Organisation internationale du travail (OIT) présente deux types de taux. Le premier est le taux de fréquence, qui représente le nombre de nouveaux cas de lésion (mortels ou non mortels) durant l'année divisé par le nombre total des heures effectuées par les travailleurs du groupe de référence, le tout multiplié par 1 000 000. Le deuxième taux est le taux d'incidence. Celui-ci est calculé comme le nombre de nouveaux cas de lésion (mortels ou non mortels) divisé par le nombre de travailleurs du groupe de référence, le tout multiplié par 100 000. Le taux de lésion professionnelle utilisé dans le présent annuaire renvoie au même résultat que le taux d'incidence, mais n'est pas calculé sur la même base (par 100).

Dossiers de décès inscrits et acceptés

Le nombre de dossiers de décès inscrits et acceptés¹⁷ fait référence aux décès reliés aux lésions professionnelles dont la date d'inscription de l'acceptation par la CSST se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence. Le nombre de décès inscrits et acceptés ne correspond donc pas systématiquement au nombre de décès survenus pendant l'année en raison du délai nécessaire au traitement des réclamations. Deux types d'événements sont susceptibles de mener à une réclamation : les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger »

Le programme « Pour une maternité sans danger » est prévu dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Son objectif est de « reconnaître à la travailleuse enceinte ou qui allaite la possibilité d'être affectée immédiatement à des tâches sécuritaires quand cette dernière fournit à son employeur un certificat médical attestant l'existence de dangers physiques particuliers pour elle-même en raison de son état de grossesse, ou pour son enfant à naître ou allaité. Si l'employeur est dans l'impossibilité de l'affecter immédiatement à d'autres tâches, elle peut cesser de travailler et recevoir des indemnités jusqu'au moment où il lui offrira une affectation ou, sinon, jusqu'à la date de son accouchement ou de la fin de l'allaitement. »¹⁸

Cette section présente donc le nombre de demandes d'indemnisation acceptées en vertu de ce programme. Ces données ne sont pas comptabilisées dans les dossiers de lésion professionnelle. Le nombre moyen de jours d'indemnisation est également présenté. Il est calculé comme étant le nombre total de jours indemnisés divisé par le nombre de demandes d'indemnisation.

Les données sont celles observées au 31 décembre de l'année suivant l'année de la 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.

16. L'Institut a choisi le nombre de personnes qui occupent un emploi à temps plein (30 heures et plus par semaine) pour déterminer le nombre de travailleurs couverts.

17. Dans ce document, le terme « décès » fait référence aux dossiers de décès inscrits et acceptés.

18. CSST, Rapport d'activité 2002, données d'exploitation, p.52.

Dossiers d'intervention en prévention-inspection et dossiers de promotion

Un des mandats de la CSST concerne la prévention et l'information. Cette section présente deux indicateurs : les dossiers d'intervention en prévention-inspection et les dossiers de promotion. Les interventions en prévention-inspection peuvent avoir lieu à la suite d'une plainte, de la non application de la Loi ou de ses règlements, d'une demande d'assistance ou de l'exercice du droit de refus, ou encore dans le cadre d'un programme provincial ou régional. Au cours des dernières années, la CSST a entrepris certaines actions visant à intervenir moins souvent, mais de façon plus efficace. Quant aux dossiers de promotion, ils visent à informer les différents acteurs du marché du travail, essentiellement en ce qui a trait à la prévention au travail. Ils peuvent prendre la forme de colloque, d'exposition, de présentation ou autres.

1.4 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 active (l'EPA)¹⁹, 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 tableau 1.2). Le calcul des CV a été effectué pour la majorité des estimations présentées dans les tableaux des chapitres 2 à 4 ainsi que dans les annexes 1, 2 et 3²⁰.

Des tests de différences de moyennes et de proportions ont également été effectués afin de déterminer si les écarts observés entre deux années étaient significatifs. Ces tests ont été effectués au seuil de signification de 1 %. Cela signifie que la probabilité de se tromper en constatant une différence entre les résultats de deux années alors que cela n'est pas le cas est de 1 %. Une croix (†) est jointe aux résultats dans les tableaux des chapitres 2 à 4 si le test indique que la différence entre deux années n'est pas significative à ce seuil. Les tests de différences ont été effectués tant dans le cas d'écarts (ou de variations) exprimés avec la même unité que les estimations (en \$ ou en heures par exemple) que lorsqu'ils sont exprimés en pourcentage²¹.

Tableau 1.2

Mesures de précision des données et seuils de décision

Mesure de précision	Seuil de décision	Côte	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

19. 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.

20. Dans le chapitre 2, aucun CV n'a été calculé pour les positions salariales horaire et hebdomadaire ni pour les ratios de rémunérations associés aux divers groupes étudiés. Au chapitre 3, les CV n'ont pas été calculés pour les résultats indiquant, pour chaque groupe de travailleurs, le rang en pourcentage de la durée hebdomadaire du travail ainsi que du ratio des heures habituelles des femmes sur celles des hommes.

21. À l'exception des variations présentées au tableau 2.24.

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 ($4\,200 \div 4,2$). 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).

Le tableau 1.3 qui suit présente le détail des 12 variables d'analyse retenues dans le numéro 2 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* pour les chapitres 2 à 4. Celles-ci sont regroupées selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail. L'analyse est effectuée selon une dimension (une variable à la fois) et selon deux dimensions (deux variables à la fois). Les variables retenues pour l'analyse croisée sont le sexe, le secteur d'appartenance (public/privé), la couverture syndicale (syndiqué/non syndiqué) et l'industrie (biens/services). Ces variables de croisement ont été choisies parce qu'elles permettent d'observer davantage les différences qui pourraient exister parmi les sous-groupes de travailleurs dans l'analyse de la rémunération, de la durée du travail et des mouvements de main-d'œuvre.

Tableau 1.3

Liste des variables d'analyse et catégories des variables d'analyse¹

<u>Caractéristiques de l'employé</u>	<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>
Sexe Hommes Femmes	Couverture syndicale² Syndiqué Non syndiqué
Groupe d'âge 15-24 ans 25-44 ans 45-54 ans 55 ans et plus	Taille de l'établissement Moins de 20 employés Entre 20 et 99 employés Entre 100 et 500 employés Plus de 500 employés
Niveau d'études Sans diplôme d'études secondaires Diplôme d'études secondaires Études postsecondaires Diplôme universitaire	Secteur d'appartenance Public Privé
<u>Caractéristiques de l'emploi</u>	Industrie Industries des biens Industries des services
Régime de travail Temps plein Temps partiel	Secteur d'activité Primaire Services publics Construction Fabrication Commerce Transport et entreposage Finance, assurances, immobilier et location Services professionnels, scientifiques et techniques Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien Services d'enseignement Soins de santé et assistance sociale Information, culture et loisirs Hébergement et services de restauration Autres services Administrations publiques
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	

1. Voir la section « Glossaire » pour une définition des variables d'analyse.

2. 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.

2.1 Rémunération horaire¹

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés segmentés selon toutes les variables d'analyse présentées au chapitre précédent. Les résultats couvrent la période 1997-2004, soit celle où des données sur la rémunération sont disponibles dans l'Enquête sur la population active.

2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail

Les résultats de cette sous-section sont présentés aux figures 2.1 à 2.5 et aux tableaux 2.1 et 2.2. Les figures 2.1 à 2.5 donnent l'évolution de la rémunération horaire entre 1997 et 2004 pour tous les employés et selon certaines caractéristiques. Les tableaux 2.1 et 2.2 présentent des résultats détaillés sur la rémunération horaire. On y affiche les taux horaires pour les années 1997, 2000 et 2004 ainsi que les variations (en pourcentage) entre 1997 et 2000 et entre 2000 et 2004. Les variations entre 1997 et 2004 sont présentées aux annexes 1.1 et 1.2. Les tableaux 2.1 et 2.2 donnent également la position salariale (le rang) occupée par chaque groupe de travailleurs analysé. Cette position est calculée en fonction du taux horaire moyen pour l'ensemble des employés. Une position de 100 % signifie que la rémunération horaire d'un groupe de travailleurs est identique à la moyenne de l'ensemble des travailleurs. Lorsqu'un groupe de travailleurs donné connaît une augmentation de sa position salariale d'une période à l'autre, cela indique que la croissance du salaire de ces travailleurs a été plus forte que celle observée en moyenne pour l'ensemble des travailleurs. De plus, on retrouve dans le tableau une autre information relative au taux de présence des groupes de travailleurs. Cela permet de voir, pour un groupe donné, par exemple les 15-24 ans, la variation de sa position salariale d'une période à l'autre compte tenu de l'augmentation (diminution) de sa présence dans le total des travailleurs. En reprenant le groupe des 15-24 ans comme exemple, on note une amélioration de sa position salariale horaire entre 1997 et 2004 (elle passe de 58,0 % à 58,7 %), et cela coïncide avec une augmentation de son taux de présence qui passe de 15,2 % à 16,8 % durant cette période².

Les tendances générales

La figure 2.1 trace l'évolution de la rémunération horaire nominale et réelle moyenne au Québec ainsi que celle du taux d'inflation. La croissance de la rémunération horaire réelle permet de voir si les travailleurs ont vu leur pouvoir d'achat se détériorer, se maintenir ou s'apprécier. Sur la période étudiée, la rémunération horaire passe de 15,26 \$ en 1997 à 18,00 \$ en 2004; il s'agit d'une croissance nominale de 18,0 %. En termes réels, les travailleurs connaissent une augmentation de leur pouvoir d'achat de 2,5 %³.

1. Toutes les données présentées sur la rémunération horaire concernent uniquement les travailleurs de la catégorie « employé ». Cela exclut donc l'ensemble des travailleurs autonomes.
2. La relation entre la position salariale et le taux de présence peut évoquer diverses réalités. À titre illustratif, on pourrait supposer qu'une baisse de la position salariale, conjuguée à une hausse du taux de présence d'un groupe de travailleurs donné, s'expliquerait entre autres par l'entrée sur le marché du travail de nouveaux travailleurs dans ce groupe avec moins d'expérience et donc un salaire inférieur à la moyenne de ce même groupe. À l'inverse, on pourrait avancer qu'une hausse de la position salariale, combinée à une baisse du taux de présence d'un groupe de travailleurs donné, serait due en partie au départ de travailleurs ayant une rémunération inférieure à la moyenne de ce groupe. On doit soulever également que les changements dans la position salariale et le taux de présence dans un groupe peuvent être dus aux changements dans d'autres groupes. Évidemment, plusieurs facteurs peuvent intervenir dans les changements de la rémunération. Pour une présentation de certains facteurs explicatifs qui affectent la valeur de la rémunération, on peut consulter l'encart à la fin de ce chapitre.
3. Évidemment, il s'agit ici d'une observation moyenne qui donne une indication de la tendance générale. Cela n'exclut aucunement qu'il y ait eu des pertes de pouvoir d'achat pour certains groupes de travailleurs et un maintien du pouvoir d'achat pour d'autres.

Figure 2.1
Rémunération horaire en dollars courants et en dollars constants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004

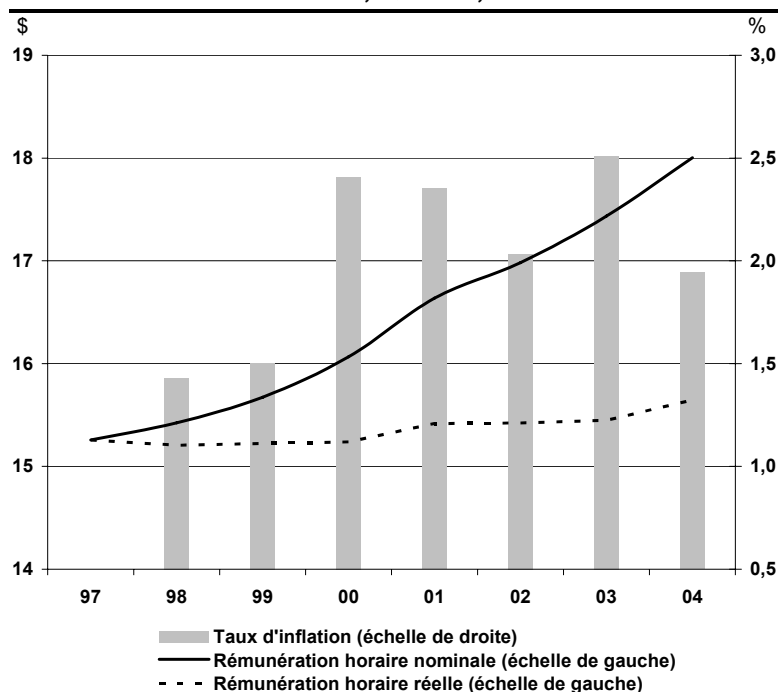
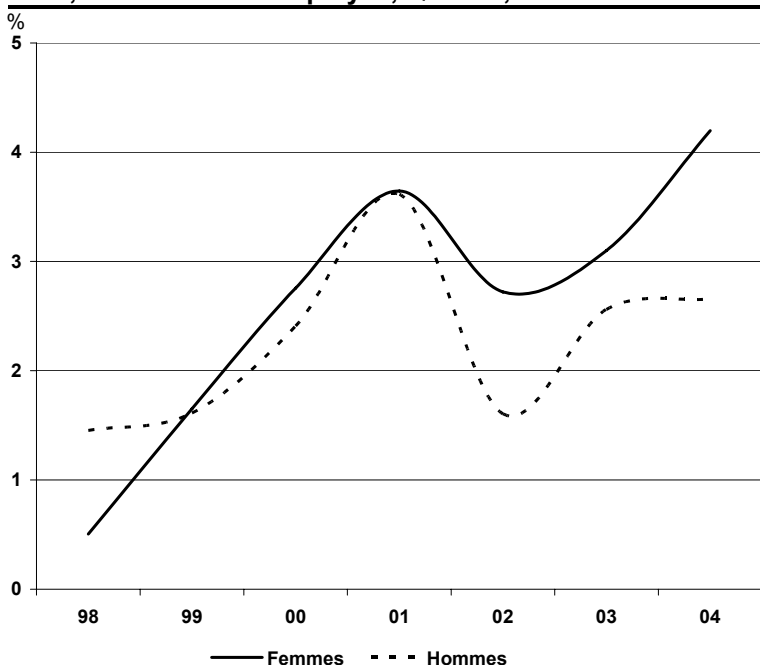


Figure 2.2
Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



Pour les années 1998 à 2000, la croissance salariale horaire au Québec est relativement similaire à celle de l'inflation. En effet, en 1998, elle est de 1,0 % comparativement à 1,4 % pour la croissance de l'IPC. En 1999, les taux de croissance sont respectivement de 1,6 % et 1,5 % et en 2000 ils sont respectivement de 2,6 % et 2,4 %. L'année suivante, la rémunération horaire (+ 3,5 %) progresse plus fortement que l'inflation (+ 2,4 %), affichant un gain de pouvoir d'achat de 1,1 %. En 2002 et 2003, une relative stagnation du pouvoir d'achat est notée. Par contre, en 2004, la croissance de la rémunération horaire est nettement plus forte que celle de l'IPC (+ 3,2 % contre + 1,9 %). Les employés connaissent ainsi un gain de pouvoir d'achat de 1,3 %, le plus important de la période étudiée.

Les tendances selon le sexe

L'évolution de la rémunération horaire selon le sexe est présentée à la figure 2.2. Sur la période étudiée, la rémunération horaire des femmes passe de 13,85 \$ en 1997 à 16,63 \$ en 2004 (voir tableau 2.1); il s'agit d'une croissance nominale de 20,1 %. En comparaison, cette dernière est de 17,0 % chez les hommes (16,51 \$ en 1997 contre 19,32 \$ en 2004). Entre ces années, les hommes, autant que les femmes, voient leur pouvoir d'achat s'accroître, mais l'augmentation est plus importante chez ces dernières (+ 4,3 % contre + 1,7 % chez les hommes).

La croissance salariale horaire des hommes est plus élevée en 1998 (+ 1,5 %) que celle observée chez les femmes (+ 0,5 %). Pour cette même année, les femmes ont subi une perte de pouvoir d'achat de 0,9 %. Les années suivantes, les femmes ont presque toujours des taux de croissance de la rémunération horaire plus élevés que ceux des hommes, sauf en 2001 où le taux est identique (+ 3,6 %). C'est surtout en 2002 et 2004 que l'on observe

des différences appréciables. En 2002, la rémunération horaire des femmes s'accroît de 2,7 % et celle des hommes de 1,6 %, ce qui engendre une différence de 1,1 point. En 2004, l'augmentation de la rémunération horaire des femmes (+ 4,2 %) dépasse de 1,5 point celle des hommes (+ 2,7 %).

La position salariale des hommes est supérieure à celle des femmes tout au long de la période étudiée. Elle diminue toutefois légèrement entre 1997 et 2004 (de 108,2 % à 107,3 %) alors que celle des femmes s'améliore, passant de 90,8 % à 92,4 % (voir tableau 2.1). En conséquence, l'écart entre les sexes en ce qui concerne la position salariale passe de 17,4 points en 1997 à 14,9 points en 2004. Concomitamment, les femmes accroissent leur présence dans l'emploi; leur taux de présence est de 48,8 % en 2004 comparativement à 47,1 % en 1997. L'augmentation de la présence des femmes s'est donc faite conjointement à une amélioration de leur position salariale.

Les tendances selon le groupe d'âge

L'évolution de la rémunération horaire ventilée selon le groupe d'âge apparaît aux figures 2.3a et 2.3b. De 1997 à 2004, les employés de 25-44 ans ont connu une croissance salariale nominale de 19,8 %, très près de celle obtenue par les jeunes de 15-24 ans (+ 19,4 %). Les deux autres groupes affichent des croissances nominales moindres, soit de 15,5 % (45-54 ans) et 16,5 % (55 ans et plus).

Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des 15-24 ans passe de 8,85 \$ à 10,57 \$, leur procurant un gain de 3,8 %. À l'exception de l'année 2004, les jeunes sont les seuls à connaître une hausse de leur rémunération horaire de plus de 2 % pour chaque année. De plus, les taux de croissance annuels de leur rémunération augmentent entre 1998 et 2001. L'année 2001 est celle où les 15-24 ans affichent leur meilleure croissance de toute la période (+ 4,0 %). Seuls les 25-44 ans obtiennent une hausse similaire, à 4,2 %. Par contre, en 2004, les jeunes affichent une plus faible croissance (+ 1,2 %) de leur rémunération horaire que celle des autres groupes d'âge.

Même si les jeunes travailleurs représentent une grande part de l'emploi au salaire minimum⁴, la forte croissance salariale observée en 2001 chez ce groupe ne semble pas s'expliquer par un effet du rehaussement du taux horaire minimum; en effet, celui-ci n'augmente que de 1,3 % en 2001⁵, passant de 6,90 \$ à 6,99 \$ (taux horaire annuel pondéré selon les douze mois de l'année; voir section 2.4). Par contre, la hausse du salaire horaire observée en 2003 chez les 15-24 ans (+ 2,9 %) pourrait être en très grande partie reliée à la croissance du taux horaire minimum observée pour cette année (+ 3,4 %). Mis à part l'année 2004 où une perte de pouvoir d'achat est notée, les travailleurs de 15 à 24 ans voient leur pouvoir d'achat augmenter dans une fourchette de 0,1 % à 1,6 % selon les années.

Selon le tableau 2.1, la position salariale des 15-24 ans est la plus basse des groupes analysés, tant en 1997 qu'en 2004. Toutefois, ce groupe connaît une faible amélioration de sa position relative durant cette période, celle-ci passant de 58,0 % en 1997 à 58,7 % en 2004. Cette amélioration de la situation comparative s'est conjuguée à une augmentation du taux de présence des jeunes (+ 1,6 point) qui se fixe à 16,8 % en 2004. Ces derniers sont donc plus présents dans l'emploi et voient s'améliorer légèrement leur position salariale relative.

4. Par exemple, en 2003, 62,9 % des travailleurs canadiens au salaire minimum étaient âgés de 15 à 24 ans. Voir Deborah Sussman et Martin Tabi (2004). « Les travailleurs au salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, Mars 2004, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, p.5-16.

5. Pour connaître l'évolution entre 1997 et 2002 de l'emploi au salaire minimum selon diverses caractéristiques au Québec et dans d'autres régions du Canada, voir Luc CLOUTIER (2004). « L'emploi au salaire minimum : différences et similitudes dans trois provinces du Canada », *Bulletin flash-Info Travail et rémunération*, janvier 2004, volume 5, numéro 1, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 1-7.

Figure 2.3a

Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004

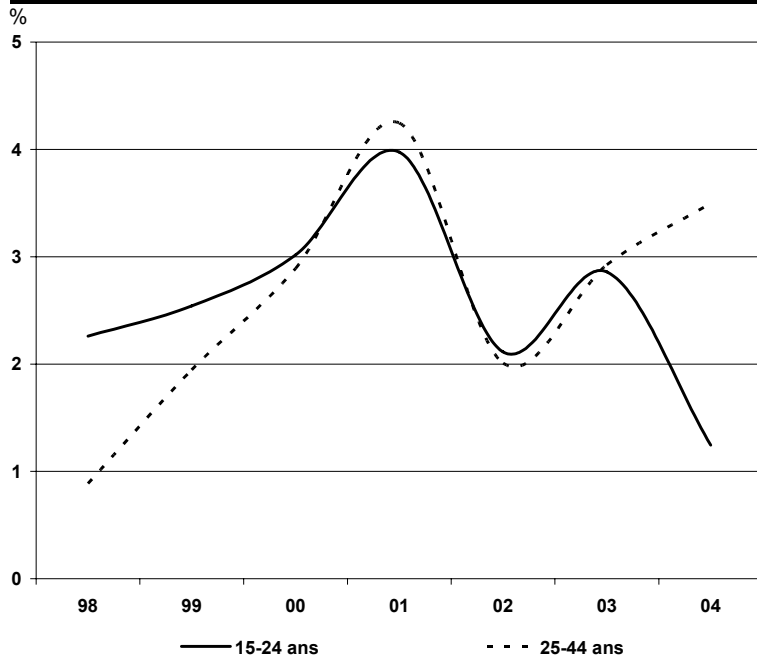
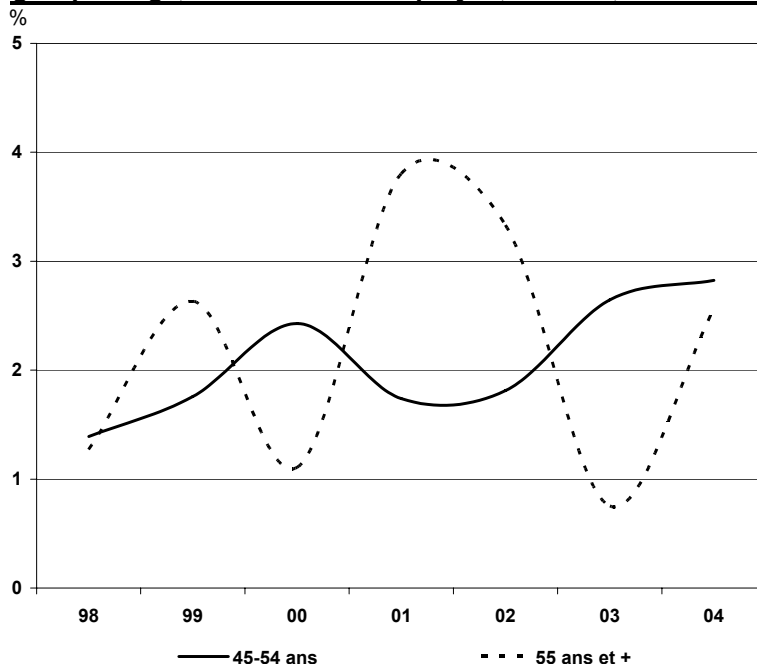


Figure 2.3b

Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



De 1997 à 2004, les travailleurs de 25-44 ans obtiennent une croissance de leur rémunération horaire de 19,8 %, ce qui leur procure un gain de pouvoir d'achat de 4,1 %. La croissance nominale annuelle de la rémunération horaire des 25-44 ans augmente fortement en début de période passant de 0,9 % en 1998 à 4,2 % en 2001. En 2002, on note un fléchissement de la croissance de la rémunération horaire (+ 2,0 %), mais il y a reprise l'année suivante (+ 2,9 %). Une forte croissance est également notée en 2004 (+ 3,5 %). À l'exception de l'année 1998, les 25-44 ans ont soit un maintien soit des gains de pouvoir d'achat qui varient entre 0,4 % et 1,8 %.

Les travailleurs âgés de 25 à 44 ans affichent une position salariale avantageuse puisqu'elle est supérieure à 100 %. En 1997, elle était de 103,5 % pour augmenter à 105,2 % en 2004. Cette légère hausse est conjuguée à une diminution du taux de présence de ce groupe entre 1997 (55,9 %) et 2004 (48,3 %). Des données plus détaillées (non présentées) révèlent que le nombre d'emplois dans cette tranche d'âge n'a presque pas varié, suggérant donc que la diminution de son taux de présence s'expliquerait par l'augmentation numérique d'autres groupes d'âge, particulièrement celui des travailleurs plus âgés.

Les travailleurs de 45 à 54 ans connaissent peu de changements de leur pouvoir d'achat sur l'ensemble de la période étudiée puisque la croissance réelle de leur rémunération horaire moyenne n'est que de 0,4 %; la croissance nominale étant de 15,5 %. Chez les 45-54 ans, la croissance nominale de la rémunération horaire est, à l'exception de l'année 1998, toujours équivalente ou inférieure à celle des 25-44 ans. L'écart le plus prononcé est noté en 2001 (2,5 points). Les 45-54 ans subissent des pertes de pouvoir d'achat en 2001 et 2002 (- 0,7 % et - 0,2 % respectivement) et, pour les autres années, connaissent des gains de pouvoir d'achat inférieurs à 1 %.

Tableau 2.1

Rémunération horaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Taux horaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$			%					
Ensemble	15,26	16,07	18,00	5,3	12,0	100,0	100,0	...	...
Hommes	16,51	17,43	19,32	5,6	10,8	108,2	107,3	52,9	51,2
Femmes	13,85	14,54	16,63	5,0	14,4	90,8	92,4	47,1	48,8
15-24 ans	8,85	9,56	10,57	8,0	10,6	58,0	58,7	15,2	16,8
25-44 ans	15,80	16,72	18,94	5,8	13,3	103,5	105,2	55,9	48,3
45-54 ans	17,96	18,98	20,75	5,7	9,3	117,7	115,3	21,2	24,2
55 ans et plus	16,51	17,35	19,23	5,1	10,8	108,2	106,8	7,7	10,7
Sans dipl. second.	11,84	12,21	13,25	3,1	8,5	77,6	73,6	19,5	15,7
Dipl. second.	13,67	14,45	15,77	5,7	9,1	89,6	87,6	17,5	16,1
Postsecondaire	14,81	15,44	17,15	4,3	11,1	97,1	95,3	45,0	48,3
Dipl. univ.	21,58	22,87	25,61	6,0	12,0	141,4	142,3	18,1	19,9
Temps plein	15,91	16,85	19,03	5,9	12,9	104,3	105,7	82,1	81,8
Temps partiel	12,26	12,19	13,41	- 0,6	10,0	80,3	74,5	17,9	18,2
Permanent	15,63	16,57	18,46	6,0	11,4	102,4	102,6	86,9	86,4
Temporaire	12,81	12,96	15,07	1,2	16,3	83,9	83,7	13,1	13,6
Gestionnaire	20,61	23,18	29,05	12,5	25,3	135,1	161,4	8,4	6,0
Professionnel	21,94	23,56	26,67	7,4	13,2	143,8	148,2	15,7	15,8
Technique	15,79	16,34	18,08	3,5	10,6	103,5	100,4	28,8	30,5
Intermédiaire	12,45	13,23	14,67	6,3	10,9	81,6	81,5	31,2	32,2
Élémentaire	10,37	10,39	11,58	0,2	11,5	68,0	64,3	15,9	15,4
Moins de 12 mois	11,67	12,32	13,65	5,6	10,8	76,5	75,8	20,8	20,4
1 an à 3 ans	12,61	14,04	15,84	11,3	12,8	82,6	88,0	22,7	26,3
4 ans à 9 ans	15,51	16,35	19,04	5,4	16,5	101,6	105,8	23,2	21,3
10 ans à 19 ans	18,04	18,99	20,86	5,3	9,8	118,2	115,9	19,3	18,2
20 ans et plus	20,63	21,26	23,25	3,1	9,4	135,2	129,2	14,0	13,6

Parmi les différents groupes d'âge analysés, les travailleurs de 45-54 ans sont ceux qui présentent la meilleure position salariale (voir tableau 2.1) tant en 1997 (117,7 %) qu'en 2004 (115,3 %). Cela s'explique entre autres par le fait que ces travailleurs se trouvent souvent avancés dans leur carrière. Il faut toutefois noter que leur position relative diminue de 2,4 points durant cette période, concurremment à une augmentation de leur taux de présence, qui passe de 21,2 % en 1997 à 24,2 % en 2004. L'augmentation de leur taux de présence s'explique par l'accroissement notable du nombre d'employés dans ce groupe d'âge (37,3 %; donnée non présentée).

Sur l'ensemble de la période analysée, les travailleurs de 55 ans et plus connaissent une croissance nominale de leur rémunération horaire de 16,5 %, entraînant un gain de pouvoir d'achat de 1,3 %. C'est chez ce groupe que l'on observe le plus de fluctuations de la croissance de la rémunération horaire d'une année à l'autre. Les années 1998, 2000 et 2003 sont celles où la croissance annuelle est la plus faible (entre + 0,8 % et + 1,3 %). C'est d'ailleurs pendant ces années que l'on note des pertes de pouvoir d'achat, dont la plus importante (- 1,7 %) survient en 2003. En 2001 et 2002, on observe une amélioration notable de la rémunération horaire chez les 55 ans et plus avec des taux d'augmentation respectifs de 3,8 % et 3,3 %, entraînant des gains de pouvoir d'achat de 1,4 % et 1,3 % respectivement. Des gains de pouvoir d'achat sont aussi notés en 1999 et 2004.

Enfin, les travailleurs âgés de 55 ans et plus voient leur position salariale diminuer quelque peu pour s'établir à 106,8 % en 2004. En même temps, le taux de présence de ce groupe de travailleurs augmente, passant de 7,7 % en 1997 à 10,7 % en 2004. Cette augmentation s'explique par l'accroissement notable du nombre d'employés dans ce groupe d'âge (66,6 %; donnée non présentée).

Les tendances selon le niveau d'études

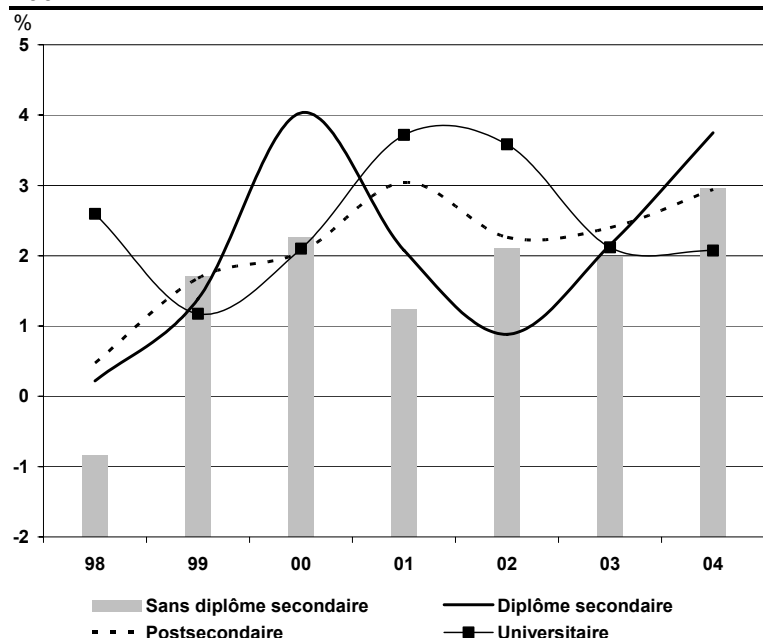
La figure 2.4 fait état de l'évolution de la rémunération horaire selon le niveau d'études. Quatre niveaux sont utilisés : sans diplôme d'études secondaires, diplôme d'études secondaires, études postsecondaires⁶ et diplôme universitaire⁷. De 1997 à 2004, les diplômés universitaires en emploi ont connu une croissance nominale de 18,7 %, soit la plus élevée de tous les groupes. Les groupes « diplôme d'études secondaires » et « études postsecondaires » connaissent des croissances similaires de leur rémunération hebdomadaire sur la période, respectivement de 15,4 % et 15,8 %. Les personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires affichent la croissance nominale la plus faible (+ 11,9 %).

Sur l'ensemble de la période, la rémunération horaire moyenne des travailleurs ayant une formation inférieure au diplôme d'études secondaires passe de 11,84 \$ en 1997 à 13,25 \$ en 2004 (voir tableau 2.1). Ces employés sont donc les seuls à accuser une perte de pouvoir d'achat (- 2,7 %). À l'exception de l'année 1998, la croissance nominale annuelle de la rémunération horaire chez les travailleurs les moins scolarisés (sans diplôme d'études secondaires) est toujours positive et varie entre 1,2 % (2001) et 3,0 % (2004). Des taux de croissance nominale de la rémunération horaire de plus de 2 % sont d'ailleurs observés en 2000, 2002 et 2004. Sur le plan du pouvoir d'achat, les travailleurs les moins scolarisés subissent des pertes en 1998, 2000, 2001 et 2003; celles-ci varient entre 2,2 % et 0,1 %. Le gain de pouvoir d'achat est relativement modeste en 1999 (+ 0,2 %) et 2002 (+ 0,1 %), mais plus important en 2004 (+ 1,1 %).

6. Comprend la formation postsecondaire partielle, le certificat ou le diplôme d'une école de métiers, le certificat ou le diplôme collégial ainsi que le certificat ou le diplôme universitaire inférieur au baccalauréat.

7. Ne comprend que les personnes ayant complété un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

Figure 2.4
Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le niveau d'études, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



Les employés sans diplôme d'études secondaires affichent la position salariale la plus basse lorsque comparés avec les travailleurs des autres niveaux d'études. De plus, cette position chute entre 1997 (77,6 %) et 2004 (73,6 %). Cette situation est conjuguée à une baisse notable de leur taux de présence durant cette période, soit de 3,8 points; leur taux de présence s'établit ainsi à 15,7 % en 2004.

Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires augmente de 15,4 %, engendrant un léger gain de pouvoir d'achat (+ 0,3 %). Ces travailleurs sont les seuls à connaître une croissance salariale nominale égale à 4,0 % pour une année donnée. Celle-ci a lieu en 2000 et leur permet d'obtenir un gain de pouvoir d'achat de 1,6 %. Les deux années suivantes, la croissance de la rémunération horaire est à la baisse. Elle remonte toutefois en 2003 (+ 2,2 %) et en 2004 (+ 3,8 %), ce qui permet aux travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires de bénéficier d'un gain de pouvoir d'achat de 1,9 % pour cette dernière année.

De la même façon, mais avec moins d'acuité que chez les travailleurs les moins scolarisés, on constate une baisse de la position salariale et du taux de présence des travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires. Leur position salariale chute ainsi de 2,0 points, pour se fixer à 87,6 % en 2004. Le taux de présence diminue moins fortement (- 1,4 point) et s'établit à 16,1 % en 2004.

Sur la période analysée, la croissance nominale de la rémunération horaire des travailleurs du groupe « études postsecondaires » est de 15,8 %; en termes réels, cette croissance est de 0,6 %. Contrairement aux autres travailleurs, ceux du groupe « études postsecondaires » connaissent une accélération du taux de croissance annuelle de leur rémunération horaire de 1998 à 2001. C'est d'ailleurs cette dernière année que l'on note le taux de croissance de leur rémunération horaire le plus important (+ 3,0 %). Pour 2002 et 2003, ce taux avoisine les 2,5 % et il est de 2,9 % en 2004. Les gains de pouvoir d'achat, pour quatre années, varient entre 0,2 % et 1,0 %, alors que les pertes de pouvoir d'achat, notées pour trois années, se situent dans un intervalle + 0,9 % à 0,1 %.

Sur la période 1997-2004, les travailleurs du groupe « études postsecondaires » connaissent une baisse de leur position salariale (- 1,8 point) et une augmentation de leur taux de présence, qui passe de 45,0 % à 48,3 %. Cette augmentation résulte d'une croissance importante du nombre d'emplois dans ce groupe durant cette période (+ 25,9 %; donnée non présentée).

Entre 1997 et 2004, la croissance nominale de la rémunération horaire chez les travailleurs détenant un diplôme universitaire est de 18,7 %, constituant un gain de pouvoir d'achat de 3,1 %. Il s'agit ici du gain le plus élevé de

tous les groupes segmentés selon le niveau d'études. Chez les travailleurs les plus scolarisés, la croissance nominale de la rémunération se fixe à 2,6 % en 1998, pour passer à 1,2 % l'année suivante. Cette croissance s'accélère en 2000 (+ 2,1 %) et 2001 (+ 3,7 %) pour finalement ralentir par la suite. La rémunération horaire chez les travailleurs les plus scolarisés connaît des croissances réelles positives à quatre reprises, soit pour les années 1998, 2001, 2002 et 2004.

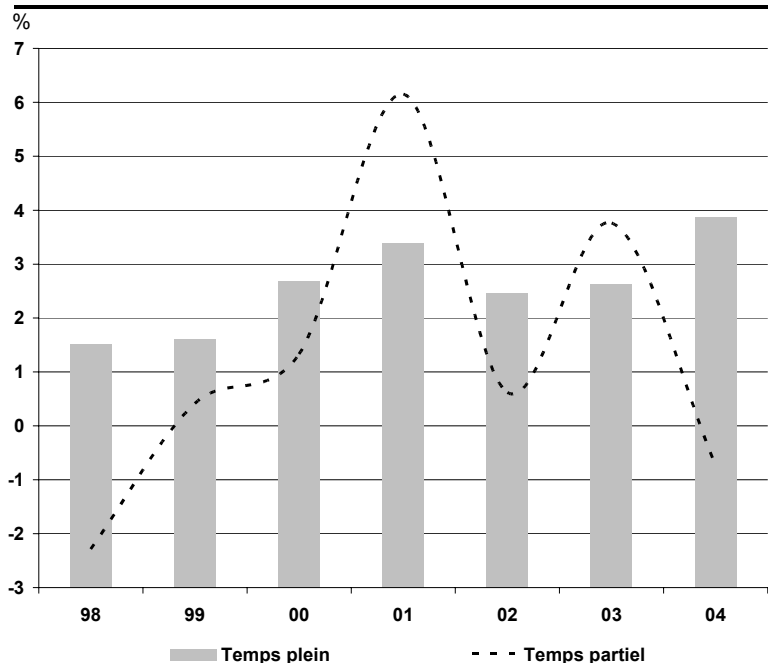
En ce qui concerne la position salariale, la situation chez les travailleurs les plus scolarisés tranche avec celles des autres groupes puisqu'ils sont les seuls à connaître une augmentation (+ 0,9 point) entre 1997 (141,4 %) et 2004 (142,3 %). Cela se produit concurremment à une augmentation de 1,8 point de leur taux de présence durant cette période. En 2004, l'écart dans la position salariale entre les travailleurs les plus scolarisés et les moins scolarisés se chiffre à 68,7 points, la position variant presque du simple au double.

Les tendances selon le régime de travail

L'évolution de la rémunération horaire selon le régime de travail apparaît à la figure 2.5. Comme l'analyse de la rémunération est ramenée sur une même base horaire, la comparaison entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein devient possible puisque l'effet du temps travaillé n'entre plus en ligne de compte.

Figure 2.5

Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



La croissance nominale annuelle de la rémunération horaire chez les travailleurs à temps plein est toujours supérieure à celle des travailleurs à temps partiel de 1998 à 2000. Un écart important entre les deux groupes est d'ailleurs observé en 1998 puisque la rémunération horaire des travailleurs à temps plein s'accroît de 1,5 %, alors que celle des travailleurs à temps partiel diminue de 2,3 %. Autant dans l'emploi à temps plein que dans celui à temps partiel, la croissance nominale annuelle de la rémunération horaire s'accélère pour les années 1999 à 2001. Pour cette dernière année, on observe une croissance particulièrement forte dans l'emploi à temps partiel (+ 6,2 %), soit 2,8 points de plus que pour le temps plein. En conséquence, le gain de pouvoir d'achat des employés à temps partiel est de 3,8 % en 2001. L'année 2003 semble également exceptionnelle pour les employés à temps partiel alors que leur rémunération horaire augmente de 3,8 %⁸, leur procurant un gain de pouvoir d'achat de 1,3 %. Il faut noter cependant que des

8. Une partie de cette croissance pourrait être attribuable à la hausse déjà notée du taux horaire minimum cette même année (+ 3,4 %). On peut mentionner à cet égard qu'au Québec en 2004, la majorité (59,2 %) des travailleurs au salaire minimum étaient à temps partiel. On comptait ainsi 83 000 travailleurs à temps partiel au salaire minimum sur un total de 669 700 travailleurs à temps partiel, soit une proportion de 12,4 %. (voir section 2.4.1).

pertes importantes de pouvoir d'achat sont également observées pour ces employés de 1998 à 2000 ainsi qu'en 2002 et 2004; elles varient de 3,7 % à 1,1 %. La situation est différente chez les employés à temps plein qui n'accusent de perte annuelle de pouvoir d'achat pour aucune des années analysées; leurs gains demeurent toutefois relativement modestes, variant entre 0,1 % et 1,0 % selon l'année, à l'exception de 2004 où le gain est plus important (+ 2,0 %).

Les travailleurs à temps plein connaissent une légère augmentation de leur position salariale entre 1997 (104,3 %) et 2004 (105,7 %), tandis que ceux à temps partiel subissent une diminution relativement importante de la leur, celle-ci passant de 80,3 % en 1997 à 74,5 % en 2004. En conséquence, l'écart dans les positions salariales entre ces deux groupes s'accroît pour s'établir à 31,2 points en 2004 comparativement à 24,0 points en 1997. Pour sa part, le taux de présence demeure relativement stable, tant pour les travailleurs à temps plein que pour ceux à temps partiel.

Les tendances selon le statut de l'emploi⁹

Entre 1997 et 2004, la croissance nominale de la rémunération horaire est presque identique chez les travailleurs qui occupent un emploi permanent (+ 18,1 %) et ceux qui occupent un emploi temporaire (+ 17,6 %).

La position salariale change peu dans les deux groupes étudiés. En 2004, elle était de 102,6 % chez les travailleurs détenant un emploi permanent et de 83,7 % pour ceux dont l'emploi était temporaire. Un écart de plus de 18 points était noté dans les positions salariales entre ces deux groupes de travailleurs, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Pour les deux groupes, le taux de présence demeure relativement stable sur la période.

Les tendances selon le niveau de compétence

L'évolution de la rémunération horaire selon le niveau de compétence des emplois occupés montre des différences appréciables. En effet, entre 1997 et 2004, la rémunération horaire s'accroît de 41,0 % chez les gestionnaires comparativement à 21,6 % chez les professionnels, 17,8 % chez les travailleurs de niveau intermédiaire, 14,5 % chez ceux de niveau technique, et seulement 11,7 % chez ceux de niveau élémentaire.

La position salariale est de plus en plus élevée à mesure que les niveaux de compétence augmentent. Par exemple, la position salariale la plus faible observée en 2004 se retrouve dans le niveau de compétence le plus bas, soit l'élémentaire (64,3 %); les travailleurs de niveau technique ont une position beaucoup plus forte (100,4 %), alors que les niveaux professionnels (148,2 %) et de gestion (161,4 %) ont des positions encore plus élevées. Pour ce dernier niveau de compétence, on observe une augmentation notable de la position salariale entre 1997 et 2004, soit de 26,3 points. Cette situation s'explique par la hausse importante de la rémunération horaire dans ce groupe, comme cela a été mentionné plus haut (+ 41,0 %.); celle-ci s'est effectuée concurremment à une baisse du taux de présence de ces travailleurs dans l'ensemble de l'emploi.

Outre les gestionnaires, les travailleurs de niveau professionnel sont les seuls à voir augmenter leur position salariale durant la période, avec une croissance de 4,4 points. À l'opposé, la position salariale des techniciens diminue entre 1997 (103,5 %) et 2004 (100,4 %). Par contre, le taux de présence de ces derniers augmente légèrement, passant de 28,8 % à 30,5 %. Les emplois de niveau de compétence intermédiaire connaissent une stabilité, tant de leur position salariale que de leur taux de présence. Chez ceux de niveau élémentaire, seule la position salariale subit un changement, soit une baisse de 3,7 points entre 1997 et 2004.

9. L'analyse selon le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi est effectuée principalement en regard de la position salariale (voir tableau 2.1).

Les tendances selon la durée de l'emploi

Les travailleurs ayant des durées de l'emploi de 1 à 3 ans (25,6 %) et de 4 à 9 ans (22,8 %) connaissent des augmentations de leur rémunération horaire supérieures à la moyenne de l'ensemble des travailleurs (+ 18,0 %) sur la période étudiée. La croissance de la rémunération horaire des autres groupes est plus faible que la moyenne puisqu'elle varie dans une fourchette de 12,7 % à 17,0 %.

Par ailleurs, le tableau 2.1 révèle que la position salariale augmente avec la durée de l'emploi. Cela n'est pas surprenant en soi puisque la rémunération est souvent corrélée à l'ancienneté. Ainsi, les travailleurs ayant une durée de l'emploi de moins de 4 ans affichent des positions salariales inférieures à 90 % et ce, tant en 1997 qu'en 2004, alors que ceux dont la durée de l'emploi est de 10 ans ou plus présentent des positions salariales supérieures à 115 %. Seuls les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans ou de 4 ans à 9 ans connaissent une amélioration de leur position salariale entre 1997 et 2004. Par ailleurs, ce ne sont que les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 1 an à 3 ans qui connaissent une croissance de leur taux de présence.

Les tendances selon le milieu de travail (tableau 2.2)

Le tableau 2.2 donne des résultats ventilés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité.

Entre 1997 et 2004, on note que la rémunération horaire augmente de plus de 20 %, entre autres, chez les travailleurs non syndiqués (+ 21,9 %), dans les services publics (+ 22,1 %), dans le secteur de la fabrication (+ 21,9 %) et dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 25,3 %). À l'opposé, d'autres groupes connaissent des augmentations inférieures à 16,0 %. Cette situation est constatée, entre autres, chez les travailleurs syndiqués (+ 14,1 %), chez ceux des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 12,8 %) et chez les travailleurs du secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 13,4 %).

De façon générale, en 2004, la position salariale est de 120 % ou plus, entre autres, chez les travailleurs se retrouvant dans les établissements de plus de 500 employés (131,8 %) et chez ceux des secteurs des services publics (155,9 %) et des services d'enseignement (136,8 %). En revanche, la position salariale des groupes de travailleurs suivants est inférieure à 80 % : les travailleurs dans le secteur du commerce (74,6 %), ceux des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (78,7 %) ainsi que ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (59,7 %).

Certains groupes voient s'améliorer leur position salariale entre 1997 et 2004. C'est le cas, notamment, des travailleurs des secteurs des services publics (+ 5,2 points), de la fabrication (+ 3,3 points), de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 3,3 points) ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 7,3 points). D'autres groupes affichent des diminutions de leur position salariale sur la période. Il s'agit, entre autres, des travailleurs syndiqués (- 3,8 points), des travailleurs des soins de santé et de l'assistance sociale (- 4,7 points) ainsi que de ceux travaillant dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (- 4,2 points).

Sur le plan du taux de présence, les travailleurs des industries des services (+ 1,8 point) et ceux du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 2,1 points) affichent les plus grandes augmentations. Les baisses les plus marquées de ce taux ont lieu chez les travailleurs des industries des biens (- 1,8 point) et chez les travailleurs de la fabrication (- 1,5 point).

Tableau 2.2

Rémunération horaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Taux horaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$								

2.1.2 Rémunération horaire selon le sexe et diverses caractéristiques¹⁰

De façon générale, la rémunération horaire des femmes est presque toujours inférieure à celle des hommes comme nous l'avons constaté précédemment. Cette situation est d'ailleurs observée dans les sous-groupes analysés à l'aide du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes. Toutefois, il convient de noter qu'entre 1997 et 2004, les femmes montrent des augmentations salariales supérieures à celles des hommes dans presque tous les sous-groupes. La plus forte croissance salariale des femmes sur la période peut être due à l'application des programmes d'équité salariale. En effet, les premiers ajustements relatifs à la Loi sur l'équité salariale ont eu lieu en 2001 et ils peuvent s'étaler sur une période de cinq ans.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.3)

Le tableau 2.3 présente des données sur la rémunération horaire en 1997, 2000 et 2004 de même que le ratio de la rémunération horaire des femmes sur la rémunération horaire des hommes. Ce ratio permet de voir dans quelle mesure la rémunération horaire des femmes est inférieure, égale ou supérieure à celle des hommes. Un ratio de 80 % signifie que les femmes reçoivent une rémunération horaire équivalente à 80 % de celle des hommes. Un ratio supérieur à 100 % indique que les femmes ont une rémunération horaire supérieure à celle de leurs homologues masculins. Aussi, le taux de présence des femmes dans l'emploi est présenté dans le tableau 2.3 selon les différents groupes analysés. Cette information peut être mise en relation avec l'évolution du ratio femmes/hommes de la rémunération horaire. Par exemple, dans le groupe des 45-54 ans, on observe entre 1997 et 2004 une augmentation du ratio femmes/hommes de la rémunération horaire puisqu'il passe de 76,3 % à 83,2 %. Le taux de présence de l'emploi féminin dans ce groupe augmente également durant cette période, passant de 47,4 % en 1997 à 50,2 % en 2004. On peut donc dire que l'augmentation de la présence des femmes dans ce groupe d'âge s'est faite concurremment à une hausse du ratio de leur salaire par rapport aux hommes.

Comme elle a été constaté auparavant, la croissance de la rémunération horaire entre 1997 et 2004 a été de 20,1 % chez les femmes, comparativement à 17,0 % chez les hommes. Certains groupes de femmes affichent une croissance beaucoup plus forte que leurs homologues masculins. C'est le cas particulièrement du groupe des 45-54 ans (hausse de 22,1 % chez les femmes contre seulement 12,0 % chez les hommes) et du groupe des temps plein (+ 22,9 % contre + 18,2 %).

En 1997, le ratio du salaire des femmes sur celui des hommes varie de 74,0 % (travailleurs les moins scolarisés) à 106,6 % (travailleurs à temps partiel). En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire horaire sur celui des hommes supérieur à la moyenne (86,1 %). Il s'agit des travailleuses de 15-24 ans (93,3 %), de celles travaillant à temps partiel (109,4 %) et des travailleuses temporaires (93,5 %). À l'opposé, les travailleuses âgées de 55 ans et plus (78,3 %) et celles n'ayant pas complété un diplôme d'études secondaires (73,6 %) affichent les ratios les plus faibles.

Entre 1997 et 2004, on note des augmentations du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes dans la plupart des cas. Pour l'ensemble, le ratio passe de 83,9 % à 86,1 %; il s'agit d'un gain de 2,2 points. Les gains les plus importants profitent notamment aux travailleuses âgées de 45 à 54 ans (+ 6,9 points) ainsi qu'à celles à temps plein (+ 3,3 points). Le seul groupe de travailleuses à connaître une baisse de son ratio salarial est celui des personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (- 0,4 point). Parmi tous les groupes de travailleuses, seules celles qui travaillent à temps partiel connaissent une diminution de leur taux de présence.

10. Les résultats de cette sous-section sont présentés aux tableaux 2.3 à 2.5 ainsi qu'aux annexes 1.3 à 1.5.

Tableau 2.3

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
15-24 ans	\$	9,16	9,96	10,93	8,50	9,11	10,20	92,8	93,3	47,3	49,9
Variation ²	%			19,3			20,0				
25-44 ans	\$	16,84	17,94	20,05	14,69	15,37	17,76	87,2	88,6	48,1	48,5
Variation ²	%			19,1			20,9				
45-54 ans	\$	20,23	21,36	22,66	15,44	16,49	18,85	76,3	83,2	47,4	50,2
Variation ²	%			12,0			22,1				
55 ans et plus	\$	18,17	19,18	21,32	13,83	14,78	16,69	76,1	78,3	38,3	45,1
Variation ²	%			17,3			20,7				
Sans dipl. second.	\$	13,20	13,55	14,83	9,77	10,02	10,92	74,0	73,6	39,6	40,5
Variation ²	%			12,3			11,8				
Dipl. second.	\$	15,02	16,12	17,16	12,26	12,74	14,42	81,6	84,0	49,1	50,5
Variation ²	%			14,2			17,6				
Postsecondaire	\$	16,11	16,95	18,50	13,45	13,83	15,80	83,5	85,4	48,8	49,9
Variation ²	%			14,8			17,5				
Universitaire	\$	23,16	24,77	27,44	19,92	21,06	23,87	86,0	87,0	48,9	51,3
Variation ²	%			18,5			19,8				
Temps plein	\$	17,04	18,09	20,14	14,35	15,19	17,63	84,2	87,5	41,9	44,2
Variation ²	%			18,2			22,9				
Temps partiel	\$	11,71	11,42	12,59	12,48	12,54	13,77	106,6	109,4	70,7	69,5
Variation ²	%			7,5			10,3				
Permanent	\$	16,96	18,01	19,85	14,10	14,92	16,98	83,1	85,5	46,6	48,2
Variation ²	%			17,0			20,4				
Temporaire	\$	13,31	13,53	15,60	12,32	12,41	14,59	92,6	93,5	50,4	52,8
Variation ²	%			17,2			18,4				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.4)

Selon les données du tableau 2.4, les sous-groupes féminins ont généralement une croissance plus forte de leur rémunération horaire que leurs homologues masculins entre 1997 et 2004. Les écarts favorables aux femmes sont particulièrement élevés dans le groupe des gestionnaires (croissance de 45,6 % chez les femmes contre 38,6 % chez les hommes) et dans le groupe dont la durée de l'emploi est inférieure à 12 mois (+ 21,3 % contre + 15,0 %).

Le ratio du salaire des femmes sur celui des hommes en 1997 varie de 79,0 % (niveau de compétence élémentaire) à 88,1 % (niveau de compétence professionnel). En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire horaire sur celui des hommes supérieur à la moyenne (86,1 %). Il s'agit des travailleuses occupant des emplois de niveau professionnel (87,9 %), de celles ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (87,3 %), des travailleuses qui ont une durée de l'emploi entre 10 ans et 19 ans (88,4 %) ou encore de 20 ans et plus (89,0 %). D'autres groupes affichent un ratio plus faible que la moyenne. Ce sont les travailleuses occupant un emploi de niveau élémentaire (79,3 %) qui s'en éloignent le plus.

On observe généralement des augmentations du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes entre 1997 et 2004. C'est le cas, entre autres, des femmes gestionnaires (+ 4,0 points), des femmes dont l'emploi occupé est de niveau intermédiaire (+ 3,3 points), de celles ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 4,5 points) et des femmes avec une durée de l'emploi de 20 ans et plus (+ 3,1 points). Par contre, une diminution du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes est notée entre 1997 et 2004 chez les femmes dont la durée de l'emploi est 4 à 9 ans (- 1,6 point).

Parmi les différents groupes de travailleurs analysés dans le tableau 2.4, on constate une augmentation du taux de présence des femmes, notamment chez les travailleuses de niveau professionnel (+ 3,8 points), chez celles ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 3,5 points) ainsi que chez celles ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (+ 4,8 points). On note toutefois un recul de 2,5 points pour ce qui est des femmes dont la durée de l'emploi se situe entre 4 et 9 ans.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 2.5)

Le tableau 2.5 montre que plusieurs sous-groupes de travailleuses affichent des croissances salariales horaires beaucoup plus fortes que les hommes entre 1997 et 2004. Cette situation est le cas, notamment, des travailleuses des industries des biens (+ 29,8 % contre + 18,0 %), de celles de la construction (+ 31,6 % contre + 14,4 %), de la fabrication (+ 30,7 % contre + 18,4 %), du secteur du transport et de l'entreposage (+ 26,4 % contre + 16,0 %) et du secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 25,0 % contre + 10,5 %). La plus forte croissance salariale des femmes serait due à l'application des programmes d'équité salariale, les premiers ajustements relatifs à la Loi sur l'équité salariale ayant eu lieu en 2001.

Le ratio du salaire des femmes sur celui des hommes en 1997 varie de 69,7 % (secteur primaire) à 92,0 % (secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et les employés syndiqués). En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire horaire sur celui des hommes supérieur à la moyenne (86,1 %). Les groupes affichant les ratios les plus élevés sont les travailleuses syndiquées (94,1 %), celles du secteur du transport et de l'entreposage (92,4 %), celles dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (98,4 %) ainsi que les travailleuses des services d'enseignement (93,2 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (91,3 %). Par contre, plusieurs groupes de travailleuses montrent un ratio salarial inférieur à la moyenne en 2004. Il s'agit, notamment, des travailleuses du secteur primaire (68,6 %) ainsi que celles du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (73,6 %).

Tableau 2.4

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
Gestionnaire	\$	22,50	25,46	31,18	17,90	19,50	26,07	79,6	83,6	41,0	41,8
Variation ²	%			38,6			45,6				
Professionnel	\$	23,44	25,06	28,66	20,65	22,35	25,20	88,1	87,9	53,8	57,6
Variation ²	%			22,3			22,0				
Technique	\$	17,08	17,69	19,41	14,20	14,59	16,41	83,1	84,5	44,8	44,4
Variation ²	%			13,6			15,6				
Intermédiaire	\$	13,80	14,62	16,05	11,06	11,79	13,39	80,1	83,4	49,4	51,7
Variation ²	%			16,3			21,1				
Élémentaire	\$	11,40	11,60	12,77	9,01	8,97	10,13	79,0	79,3	43,2	45,1
Variation ²	%			12,0			12,4				
Moins de 12 mois	\$	12,64	13,41	14,54	10,47	11,14	12,70	82,8	87,3	44,6	48,1
Variation ²	%			15,0			21,3				
1 an à 3 ans	\$	13,70	15,15	17,09	11,51	12,81	14,63	84,0	85,6	49,6	50,8
Variation ²	%			24,7			27,1				
4 ans à 9 ans	\$	16,74	17,81	20,64	14,35	14,75	17,36	85,7	84,1	51,3	48,8
Variation ²	%			23,3			21,0				
10 ans à 19 ans	\$	19,35	20,60	22,17	16,62	17,40	19,60	85,9	88,4	48,0	51,0
Variation ²	%			14,6			17,9				
20 ans et plus	\$	21,80	22,60	24,41	18,73	19,32	21,73	85,9	89,0	38,2	43,0
Variation ²	%			12,0			16,0				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Des augmentations parfois importantes du ratio du salaire des femmes sur celui des hommes sont observées entre 1997 et 2004. Cette situation se retrouve, entre autres, chez les travailleuses des industries des biens (+ 7,1 points), chez celles travaillant dans le secteur de la construction (+ 10,5 points) ou de la fabrication (+ 7,3 points) ainsi que chez celles du secteur du transport et de l'entreposage (+ 7,6 points) et du secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 11,5 points). Cependant, des diminutions du ratio sont observées principalement dans les groupes suivants : les travailleuses du secteur du commerce (- 3,1 points) et celles du secteur de l'hébergement et des services de restauration (- 3,2 points).

Par ailleurs, on constate des augmentations de la présence des femmes entre 1997 et 2004 pour les regroupements suivants : les plus grandes entreprises (+ 6,0 points), le secteur public (+ 5,0 points), le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 5,1 points), le secteur des autres services (+ 5,5 points) ainsi que les administrations publiques (+ 7,0 points). Enfin, des baisses de la présence des femmes sont observées, notamment, dans le secteur de la fabrication (-2,3 points) et dans celui de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (- 5,7 points).

2.1.3 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et diverses caractéristiques

De façon générale, la rémunération horaire des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Par contre, de 1997 à 2004, la croissance de la rémunération horaire est plus élevée dans le secteur privé (+ 18,2 %) que dans le secteur public (+ 16,4 %).

Les différences salariales entre le secteur public et le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.6)

Entre 1997 et 2004, plusieurs sous-groupes affichent une croissance de la rémunération horaire plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. Il s'agit, notamment, des travailleurs âgés de 25-44 ans (augmentation de 20,8 % dans le secteur privé par rapport à 16,7 % dans le secteur public), des 45-54 ans (+ 17,6 % contre + 13,7 %) et des travailleurs avec un diplôme universitaire (+ 21,8 % contre + 15,6 %). À l'opposé, d'autres sous-groupes connaissent une hausse de leur rémunération horaire plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé. Il s'agit, entre autres, des travailleurs de 15-24 ans (croissance de 28,5 % dans le secteur public comparativement à seulement 17,8 % dans le secteur privé), et des travailleurs à temps partiel (+ 12,8 % contre + 8,7 %) ou temporaires (+ 18,1 % contre + 14,7 %).

Les employés du secteur public présentent un ratio du salaire horaire de 139,8 % par rapport au secteur privé en 2004. Ce résultat représente une baisse de 2,2 points par rapport à celui observé en 1997 (142,0 %). Le ratio du salaire horaire des employés du secteur public sur celui du secteur privé varie, en 1997, de 122,3 % (employés n'ayant pas complété un diplôme d'études secondaires) à 178,8 % (employés travaillant à temps partiel). En 2004, les ratios les plus élevés sont constatés chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus (147,5 %), les travailleurs à temps partiel (185,6 %) et ceux occupant des emplois permanents (141,6 %) ou temporaires (145,0 %). En 2004, les groupes qui affichent les ratios les plus faibles sont les suivants : les travailleurs âgés de 25-44 ans (127,2 %), les travailleurs les moins scolarisés (125,0 %), ceux ayant un niveau d'études secondaires (126,4 %), les travailleurs du groupe « études postsecondaires » (128,7 %) ainsi que les travailleurs les plus scolarisés (118,0 %).

Entre 1997 et 2004, on note des augmentations du ratio du salaire horaire public/privé surtout chez les 15-24 ans (+ 11,2 points), les travailleurs à temps partiel (+ 6,8 points) et les employés temporaires (+ 4,1 points). Par contre, les diminutions les plus importantes sont observées chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (- 4,5 points) ou de 45 à 54 ans (- 4,6 points) ainsi que chez ceux qui possèdent un diplôme universitaire (- 6,3 points).

Tableau 2.5

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
Syndiqué	\$	18,51	19,32	20,96	17,03	17,77	19,72	92,0	94,1	43,7	46,9
Variation ²	%			13,2			15,8				
Non syndiqué	\$	14,99	16,06	18,15	11,91	12,62	14,69	79,5	80,9	49,3	50,0
Variation ²	%			21,1			23,3				
Moins de 20 employés	\$	13,21	14,52	16,07	11,01	11,76	13,42	83,3	83,5	51,8	53,8
Variation ²	%			21,7			21,9				
Entre 20 et 99 employés	\$	15,66	16,46	18,10	13,76	14,65	16,24	87,9	89,7	45,5	46,0
Variation ²	%			15,6			18,0				
Entre 100 et 500 employés	\$	18,80	19,59	21,33	15,99	16,55	19,07	85,1	89,4	44,0	44,5
Variation ²	%			13,5			19,3				
Plus de 500 employés	\$	21,45	22,19	25,60	18,54	18,78	21,85	86,4	85,4	44,2	50,2
Variation ²	%			19,3			17,9				
Public	\$	21,18	22,47	24,66	18,59	19,39	21,88	87,8	88,7	55,5	60,5
Variation ²	%			16,4			17,7				
Privé	\$	15,37	16,26	18,10	12,05	12,59	14,39	78,4	79,5	44,5	45,1
Variation ²	%			17,8			19,4				
Industries des biens	\$	16,82	17,55	19,85	12,03	13,10	15,61	71,5	78,6	27,2	25,6
Variation ²	%			18,0			29,8				
Industries des services	\$	16,33	17,37	19,01	14,19	14,80	16,78	86,9	88,3	54,4	56,7
Variation ²	%			16,4			18,3				
Primaire	\$	14,73	15,36	17,41	10,26	11,53	11,95	69,7	68,6	20,4 *	20,3
Variation ²	%			18,2			16,5 †				
Services publics	\$	24,11	24,59	29,31	20,34	22,24	25,05	84,4	85,5	29,6 *	29,1
Variation ²	%			21,6			23,2				
Construction	\$	17,63	18,62	20,17	12,26	13,22	16,14	69,5	80,0	12,0 **	14,6
Variation ²	%			14,4			31,6				
Fabrication	\$	16,48	17,23	19,51	11,68	12,87	15,26	70,9	78,2	30,3	28,0
Variation ²	%			18,4			30,7				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.5 (suite)

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
Commerce	\$	12,82	13,69	15,28	10,10	10,57	11,57	78,8	75,7	47,7	50,0
Variation ²	%			19,2			14,6				
Transport et entreposage	\$	16,03	17,04	18,59	13,59	14,68	17,18	84,8	92,4	23,2	25,8
Variation ²	%			16,0			26,4				
Fin., ass., immob. et location	\$	19,21	20,52	22,14	14,91	15,75	18,34	77,6	82,8	70,3	64,6
Variation ²	%			15,3			23,0				
Serv. prof., scientif. et technique	\$	20,42	21,65	25,74	15,28	16,62	18,94	74,8	73,6	50,4	50,1
Variation ²	%			26,1			24,0				
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	\$	12,91	13,19	14,26	11,22	11,54	14,03	86,9	98,4	39,3	44,4
Variation ²	%			10,5 [†]			25,0				
Services d'enseignement	\$	22,87	24,25	25,74	20,11	21,02	23,99	87,9	93,2	61,5	64,0
Variation ²	%			12,5			19,3				
Soins santé et assist. sociale	\$	17,57	17,82	19,95	16,16	16,43	18,21	92,0	91,3	79,6	80,5
Variation ²	%			13,5			12,7				
Information, culture et loisirs	\$	18,23	19,44	20,07	14,86	14,98	17,66	81,5	88,0	47,9	51,0
Variation ²	%			10,1 [†]			18,8				
Héberg. et serv. de restauration	\$	9,74	9,75	11,74	8,67	8,99	10,07	89,0	85,8	60,9	60,1
Variation ²	%			20,5			16,1				
Autres services	\$	13,20	14,77	15,76	11,12	12,31	13,85	84,2	87,9	44,9	50,4
Variation ²	%			19,4			24,6				
Administrations publiques	\$	21,05	23,10	24,98	17,23	18,45	21,43	81,9	85,8	45,1	52,1
Variation ²	%			18,7			24,4				

Tableau 2.6

Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ²	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 19,74	20,70	22,97	13,90	14,65	16,43	142,0	139,8	23,3	24,1
Variation ²	%		16,4			18,2				
15-24 ans	\$ 10,71	12,06	13,76	8,64	9,27	10,18	124,0	135,2	9,9 *	10,8
Variation ²	%		28,5			17,8				
25-44 ans	\$ 19,37	20,24	22,61	14,71	15,68	17,77	131,7	127,2	23,5	24,1
Variation ²	%		16,7			20,8				
45-54 ans	\$ 21,87	22,84	24,86	15,99	16,95	18,81	136,8	132,2	33,5	32,1
Variation ²	%		13,7			17,6				
55 ans et plus	\$ 21,84	22,46	25,16	15,13	15,57	17,06	144,3	147,5	20,5	26,9
Variation ²	%		15,2			12,8				
Sans dipl. second.	\$ 14,20	14,96	16,23	11,61	11,94	12,98	122,3	125,0	9,0	8,4
Variation ²	%		14,3			11,8				
Dipl. second.	\$ 16,54	17,54	19,03	13,05	13,80	15,05	126,7	126,4	17,6	18,2
Variation ²	%		15,1			15,3				
Postsecondaire	\$ 18,13	18,88	20,74	13,83	14,43	16,11	131,1	128,7	23,0	22,5
Variation ²	%		14,4			16,5				
Dipl. univ.	\$ 24,17	25,17	27,95	19,45	20,96	23,69	124,3	118,0	45,1	45,0
Variation ²	%		15,6			21,8				
Temps plein	\$ 20,07	21,23	23,48	14,67	15,54	17,61	136,8	133,3	23,0	24,1
Variation ²	%		17,0			20,0				
Temps partiel	\$ 18,33	18,35	20,68	10,25	10,05	11,14	178,8	185,6	24,9	23,8
Variation ²	%		12,8			8,7				
Permanent	\$ 20,50	21,55	23,91	14,23	15,14	16,88	144,1	141,6	22,2	22,6
Variation ²	%		16,6			18,6				
Temporaire	\$ 16,06	16,84	18,97	11,40	11,25	13,08	140,9	145,0	30,3	33,7
Variation ²	%		18,1			14,7				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'augmentation du taux de présence de l'emploi du secteur public entre 1997 et 2004 est surtout observée chez les travailleurs de 55 ans et plus (+ 6,4 points) et les travailleurs temporaires (+ 3,4 points). Peu de fluctuations du taux de présence sont observées dans les autres sous-groupes. En 2004, 24,1 % de l'ensemble des emplois (excluant le travail autonome) se trouve dans le secteur public. Ce rapport est de seulement 8,4 % chez les travailleurs les moins scolarisés et de 10,8 % pour les 15-24 ans. Ce rapport est toutefois beaucoup plus élevé que la moyenne chez les travailleurs de 45-54 ans (32,1 %), chez ceux détenant un diplôme universitaire (45,0 %) et chez les travailleurs temporaires (33,7 %).

Les différences salariales entre le secteur public et le secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.7)

Entre 1997 et 2004, plusieurs sous-groupes affichent une croissance de la rémunération horaire plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. Il s'agit, notamment, des gestionnaires (croissance de 43,8 % dans le secteur privé contre 25,3 % dans le secteur public), des professionnels (+ 24,5 % contre + 18,5 %) et des travailleurs qui ont une durée de l'emploi entre 4 et 9 ans + 25,5 % contre + 18,1 %). À l'inverse, certains sous-groupes affichent une croissance de la rémunération horaire, entre 1997 et 2004, plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé. Il s'agit, entre autres, des travailleurs de niveau élémentaire (croissance de 16,1 % dans le secteur public par rapport à 10,9 % dans le secteur privé) et des travailleurs avec une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 24,8 % contre + 15,7 %).

Tant en 1997 qu'en 2004, les travailleurs du secteur public affichent un salaire horaire supérieur à ceux du secteur privé. À cet effet, les données du tableau 2.7 indiquent que le ratio du salaire horaire des employés du secteur public sur celui du secteur privé varie, en 1997, de 114,1 % (professionnel) à 138,6 % (niveau de compétence intermédiaire). En 2004, les ratios les plus élevés sont notés chez les travailleurs de niveau élémentaire (137,8 %), chez ceux dont la durée de l'emploi était de moins de 12 mois (142,8 %) ou encore de 1 an à 3 ans (136,6 %). Les ratios les plus faibles sont notés chez les gestionnaires (117,5 %), chez les travailleurs de niveau professionnel (108,0 %) ou technique (121,0 %) de même que chez les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (118,2 %).

De 1997 à 2004, des augmentations importantes du ratio du salaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé sont notées dans les emplois dont le niveau de compétence est élémentaire (+ 6,1 points), chez les employés ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 10,4 points) et chez ceux dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans (+ 4,9 points). Toutefois, des diminutions sont constatées, notamment, chez les gestionnaires (- 18,2 points), les professionnels (- 6,1 points), les travailleurs dont l'emploi est de niveau intermédiaire (- 5,5 points) et chez ceux ayant une durée de l'emploi de 4 à 9 ans (- 8,0 points).

L'augmentation du taux de présence de l'emploi du secteur public entre 1997 et 2004 s'observe particulièrement chez les gestionnaires (+ 4,2 points) et les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans (+ 5,2 points). Les diminutions les plus importantes se retrouvent dans les emplois de niveau technique (- 1,7 point) et chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 4 à 9 ans (- 1,7 point). En 2004, 55,9 % des emplois de niveau professionnel se retrouvent dans le secteur public; ce rapport est de 42,9 % pour ceux ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus et de 34,1 % chez les travailleurs avec une durée de l'emploi élevée (10 ans ou plus). Ce rapport est beaucoup plus faible chez ceux ayant la plus faible durée de l'emploi (13,0 %) et chez les travailleurs de niveau élémentaire (10,1 %).

Tableau 2.7

Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 19,74	20,70	22,97	13,90	14,65	16,43	142,0	139,8	23,3	24,1
Variation ²	%		16,4			18,2				
Gestionnaire	\$ 26,47	29,00	32,96	19,51	21,74	28,06	135,7	117,5	15,9	20,1
Variation ²	%		24,5			43,8				
Professionnel	\$ 23,25	24,79	27,56	20,37	22,07	25,53	114,1	108,0	54,5	55,9
Variation ²	%		18,5			25,3				
Technique	\$ 18,24	18,52	20,96	15,08	15,74	17,32	121,0	121,0	22,6	20,9
Variation ²	%		14,9			14,9				
Intermédiaire	\$ 16,19	16,56	18,38	11,68	12,52	13,81	138,6	133,1	16,9	18,9
Variation ²	%		13,5			18,2				
Élémentaire	\$ 13,24	14,26	15,37	10,05	9,98	11,15	131,7	137,8	10,1	10,1
Variation ²	%		16,1			10,9				
Moins de 12 mois	\$ 14,80	16,12	18,47	11,18	11,77	12,93	132,4	142,8	13,6	13,0
Variation ²	%		24,8			15,7				
1 an à 3 ans	\$ 16,42	18,26	20,31	12,06	13,27	14,87	136,2	136,6	12,6	17,8
Variation ²	%		23,7			23,3				
4 ans à 9 ans	\$ 19,36	20,54	22,86	14,33	15,24	17,98	135,1	127,1	23,5	21,8
Variation ²	%		18,1			25,5				
10 ans à 19 ans	\$ 20,91	21,88	24,63	16,69	17,57	18,91	125,3	130,2	32,0	34,1
Variation ²	%		17,8			13,3				
20 ans et plus	\$ 22,80	23,06	25,49	19,00	19,72	21,57	120,0	118,2	42,9	42,9
Variation ²	%		11,8			13,5				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.1.4 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et diverses caractéristiques

Dans presque tous les sous-groupes de travailleurs, les employés syndiqués ont un salaire horaire supérieur à celui des employés non syndiqués. Toutefois, les écarts varient grandement d'un sous-groupe de travailleurs à l'autre. Sur la période étudiée, la croissance moyenne du taux horaire est plus importante chez les non syndiqués (+ 21,9 %) que chez les syndiqués (+ 14,1 %) et cette situation est notée pour la plupart des sous-groupes de travailleurs analysés.

Les différences salariales entre les syndiqués et les non syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.8)

Pour chaque sous-groupe présenté au tableau 2.8, la croissance, entre 1997 et 2004, du salaire horaire des travailleurs non syndiqués est plus élevée que celle des travailleurs syndiqués. Les écarts les plus importants sont notés chez ceux âgés de 45 à 54 ans (croissance de 21,7 % chez les non syndiqués comparativement à 12,0 % chez les syndiqués) et chez ceux ayant un diplôme universitaire (+ 24,0 % contre + 13,5 %).

De façon générale, le ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des non syndiqués est passé de 132,6 % en 1997 à 124,1% en 2004; cela représente une diminution de 8,5 points sur la période. Le ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués varie, en 1997, de 118,2 % (employés possédant un diplôme universitaire) à 178,3 % (employés à temps partiel). En 2004, les travailleurs les moins scolarisés (134,8 %), les travailleurs à temps partiel (165,3 %) de même que des travailleurs temporaires (148,4 %) affichent les ratios les plus élevés. À l'opposé, les travailleurs de 25-44 ans (115,2 %), les travailleurs de 45-54 ans (114,7 %), ceux qui ont un diplôme universitaire (108,2 %) et les travailleurs à temps plein (116,0 %) affichent les ratios les plus faibles.

Entre 1997 et 2004, on note des diminutions du ratio du salaire des employés syndiqués sur celui des non syndiqués dans tous les sous-groupes de travailleurs. Les plus grandes diminutions concernent les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (- 10,0 points), ceux détenant un diplôme universitaire (- 10,0 points) et les travailleurs à temps partiel (- 13,0 points). Les travailleurs du groupe des 55 ans et plus (- 0,5 point) sont les seuls à afficher un ratio salarial relativement stable entre 1997 et 2004.

Pour certains sous-groupes de travailleurs, on observe une hausse de la présence de l'emploi syndiqué. Il s'agit des travailleurs âgés de 15 à 24 ans (+ 4,5 points), des travailleurs âgés de 55 ans et plus (+ 2,8 points) et des travailleurs temporaires (+ 4,1 points). À l'opposé, les diminutions les plus importantes du taux de présence de l'emploi syndiqué se retrouvent chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (- 3,2 points) et chez ceux les moins scolarisés (- 4,0 points). En 2004, 40,0 % de l'emploi était syndiqué; cette proportion était de 49,4 % chez les 45-54 ans, de 43,4 % chez les 55 ans et plus et de 43,9 % chez les travailleurs les plus scolarisés (diplôme universitaire). Elle était de seulement 23,6 % chez les jeunes travailleurs (15-24 ans) et de 30,6 % chez les travailleurs à temps partiel.

Tableau 2.8

Rémunération horaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	17,86	18,64	20,37	13,47	14,36	16,42	132,6	124,1	40,7	40,0
Variation ²	%			14,1			21,9				
15-24 ans	\$	10,97	11,45	12,75	8,34	9,03	9,89	131,5	128,9	19,1	23,6
Variation ²	%			16,2			18,6				
25-44 ans	\$	17,69	18,42	20,56	14,43	15,57	17,84	122,6	115,2	42,1	40,2
Variation ²	%			16,2			23,6				
45-54 ans	\$	19,82	21,02	22,19	15,89	16,77	19,34	124,7	114,7	52,6	49,4
Variation ²	%			12,0			21,7				
55 ans et plus	\$	18,53	19,66	21,42	15,13	15,76	17,56	122,5	122,0	40,6	43,4
Variation ²	%			15,6			16,1				
Sans dipl. second.	\$	14,27	14,87	15,99	10,37	10,79	11,86	137,6	134,8	37,7	33,7
Variation ²	%			12,1			14,4				
Dipl. second.	\$	15,73	16,81	17,69	12,32	12,96	14,51	127,7	121,9	39,5	39,7
Variation ²	%			12,5			17,8				
Postsecondaire	\$	17,54	17,98	19,59	12,95	13,72	15,49	135,4	126,5	40,6	40,5
Variation ²	%			11,7			19,6				
Dipl. univ.	\$	23,56	24,49	26,74	19,93	21,58	24,72	118,2	108,2	45,4	43,9
Variation ²	%			13,5			24,0				
Temps plein	\$	17,89	18,82	20,68	14,42	15,44	17,82	124,1	116,0	43,0	42,1
Variation ²	%			15,6			23,6				
Temps partiel	\$	17,65	17,38	18,48	9,90	9,90	11,18	178,3	165,3	30,4	30,6
Variation ²	%			4,7 [†]			12,9				
Permanent	\$	17,97	18,81	20,58	13,94	15,02	17,03	128,9	120,8	41,8	40,4
Variation ²	%			14,5			22,2				
Temporaire	\$	16,91	17,34	18,93	10,77	10,78	12,76	157,0	148,4	33,3	37,4
Variation ²	%			11,9			18,5				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les différences salariales entre les syndiqués et les non syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.9)

Entre 1997 et 2004, pour tous les sous-groupes présentés au tableau 2.9, à l'exception des travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus, les travailleurs non syndiqués connaissent une croissance de leur rémunération horaire plus élevée que les travailleurs syndiqués. Les écarts les plus importants sont notés chez les gestionnaires (croissance de 28,6 % chez les non syndiqués par rapport à 17,3 % chez les syndiqués) et ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 19,8 % par rapport à + 6,9 %).

Le ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués varie, en 1997, de 98,1 % (employés avec une durée de l'emploi de 20 ans et plus) à 144,5 % (emplois avec un niveau de compétence élémentaire). En 2004, les groupes affichant les ratios salariaux les plus élevés sont les travailleurs occupant des emplois de niveau intermédiaire (136,5 %) ou élémentaire (142,6 %). Les groupes qui affichent les ratios les plus faibles sont les travailleurs qui occupent un emploi de niveau gestionnaire (103,1 %) ou professionnel (107,9 %), les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 10 ans à 19 ans (109,9 %) et les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (99,4 %).

De 1997 à 2004, une augmentation du ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des non syndiqués est observée uniquement chez les travailleurs âgés de 20 ans et plus (+ 1,3 point). À l'inverse, tous les autres groupes affichent des baisses. Les plus fortes diminutions ont lieu chez les professionnels (- 10,5 points) et chez ceux ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (- 15,4 points).

Par ailleurs, pour la plupart des groupes de travailleurs, le taux de présence de l'emploi syndiqué diminue. Les reculs les plus importants se retrouvent chez les gestionnaires (- 3,7 points), les travailleurs dont l'emploi est de niveau technique (- 3,2 points), ceux ayant une durée de l'emploi de 4 ans à 9 ans (- 3,7 points) ou de 10 à 19 ans (- 3,7 points) ainsi que chez les travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus (- 4,4 points). À l'opposé, une augmentation du taux de présence de l'emploi syndiqué est observée seulement chez les travailleurs intermédiaires (+ 1,2 point), les travailleurs qui possèdent moins de 12 mois d'expérience (+ 2,3 points) et, de manière plus importante, chez les travailleurs dont la durée de l'emploi se situe entre 1 et 3 ans (+ 6,3 points).

2.1.5 Rémunération horaire selon l'industrie et diverses caractéristiques

Dans la grande majorité des sous-groupes de travailleurs analysés, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens est supérieure à celle des travailleurs des industries des services. Les écarts varient toutefois d'un sous-groupe de travailleurs à l'autre. Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens s'accroît de 21,0 % comparativement à 17,1 % dans les industries des services.

Les différences salariales entre les industries des biens et les industries des services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.10)

À partir du tableau 2.10, on constate que la croissance de la rémunération horaire de 1997 à 2004 est plus marquée chez les travailleurs des industries des biens par rapport aux travailleurs des industries des services dans les sous-groupes suivants : les 15-24 ans (croissance dans les industries des biens de 26,5 % comparativement à 18,4 % dans les industries des services), les travailleurs ayant complété un diplôme d'études secondaires (+ 19,7 % contre + 13,6 %) et les travailleurs à temps partiel (+ 15,2 % par rapport à + 9,0 %).

Tableau 2.9

Rémunération horaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
								%			
Ensemble	\$	17,86	18,64	20,37	13,47	14,36	16,42	132,6	124,1	40,7	40,0
Variation ²	%			14,1			21,9				
Gestionnaire	\$	22,39	24,17	29,82	20,26	22,99	28,93	110,5	103,1	16,6	12,9
Variation ²	%			33,2			42,8				
Professionnel	\$	23,52	24,94	27,58	19,87	21,83	25,56	118,4	107,9	56,6	54,8
Variation ²	%			17,3			28,6				
Technique	\$	18,39	18,98	20,55	13,91	14,52	16,51	132,2	124,5	42,1	38,9
Variation ²	%			11,7			18,7				
Intermédiaire	\$	15,10	15,86	17,40	10,66	11,50	12,75	141,7	136,5	40,2	41,4
Variation ²	%			15,2			19,6				
Élémentaire	\$	12,90	12,92	14,37	8,93	9,08	10,08	144,5	142,6	36,3	34,9
Variation ²	%			11,4			12,9				
Moins de 12 mois	\$	15,30	15,00	16,35	10,73	11,61	12,85	142,6	127,2	20,6	22,9
Variation ²	%			6,9			19,8				
1 an à 3 ans	\$	14,64	15,84	17,91	11,92	13,27	14,88	122,8	120,4	25,5	31,8
Variation ²	%			22,3			24,8				
4 ans à 9 ans	\$	17,15	18,20	20,47	14,26	15,21	18,10	120,3	113,1	43,4	39,7
Variation ²	%			19,4			26,9				
10 ans à 19 ans	\$	18,89	20,09	21,79	16,95	17,65	19,83	111,4	109,9	56,2	52,5
Variation ²	%			15,4			17,0				
20 ans et plus	\$	20,51	21,33	23,21	20,91	21,10	23,34	98,1	99,4	69,6	65,2
Variation ²	%			13,2			11,6				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le ratio du salaire horaire des travailleurs des industries des biens est de 105,7 % en 2004 comparativement à 102,3 % en 1997, soit une hausse de 3,4 points. Le ratio du salaire des travailleurs des industries des biens sur celui des industries des services varie, en 1997, de 88,4 % (travailleurs à temps partiel) à 119,5 % (travailleurs dont le niveau d'études est inférieur au diplôme d'études secondaires). En 2004, ce sont les travailleurs de 15 à 24 ans (121,7 %) et les travailleurs les moins scolarisés (124,9 %) qui affichent les ratios salariaux les plus élevés. Un seul groupe affiche un ratio salarial inférieur à 100 %; il s'agit des travailleurs à temps partiel (93,5 %).

Certains groupes de travailleurs des industries des biens affichent une augmentation de leur ratio de salaire sur celui des industries des services entre 1997 et 2004. Il s'agit des travailleurs de 15 à 24 ans (+ 7,8 points), des travailleurs les moins scolarisés (+ 5,4 points), de ceux ayant un diplôme d'études secondaires (+ 5,7 points) ainsi que des travailleurs à temps partiel (+ 5,1 points). Parmi les groupes de travailleurs présentés au tableau 2.10, seuls les travailleurs de 55 ans et plus connaissent une diminution de leur ratio (- 4,0 points). Entre 1997 et 2004, la présence des industries des biens dans l'emploi diminue de 1,8 point. Cette baisse se retrouve dans la plupart des sous-groupes de travailleurs, notamment chez les 15-24 ans (- 3,7 points), les travailleurs les moins scolarisés (- 4,5 points) et les travailleurs temporaires (- 3,3 points). En 2004, 25,3 % des employés se retrouvent dans les industries des biens; cette proportion est de 36,5 % chez les travailleurs les moins scolarisés. Des proportions plus faibles sont relevées, entre autres, chez les jeunes (18,6 %), chez les travailleurs détenant un diplôme universitaire (15,1 %) et surtout chez les travailleurs à temps partiel (5,8 %).

Les différences salariales entre les industries des biens et les industries des services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.11)

Entre 1997 et 2004, certains sous-groupes de travailleurs des industries des biens connaissent une croissance salariale horaire beaucoup plus marquée que celle des travailleurs des industries des services. C'est le cas des emplois de niveau professionnel (+ 33,4 % dans les industries des biens comparativement à + 20,2 % dans les industries des services) et des emplois de niveau élémentaire (+ 19,0 % contre + 11,5 %). Par contre, on observe une plus forte croissance dans les industries des services par rapport aux industries des biens dans le cas des emplois de niveau gestionnaire (+ 44,4 % versus + 29,1 %).

De manière générale, le salaire horaire des travailleurs des industries des biens est plus élevé par rapport à celui des services. En 1997, le ratio du salaire horaire des travailleurs des industries des biens sur celui des services varie de 94,4 % (employés ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus) à 125,7 % (emploi de niveau élémentaire). En 2004, les travailleurs de niveau technique (116,8 %) ou de niveau élémentaire (134,1 %) et les travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (116,9 %) affichent les ratios du salaire horaire biens/services les plus élevés. À l'opposé, deux groupes de travailleurs affiche des ratios salariaux inférieurs à 100 %. Il s'agit de ceux dont la durée de l'emploi est de 10 ans à 19 ans (95,8 %) ou de 20 ans et plus (96,2 %).

Des augmentations du ratio du salaire des travailleurs des industries des biens sur celui des services sont notées sur la période, notamment dans les emplois de niveau professionnel (+ 11,1 points) et de niveau élémentaire (+ 8,4 points). À l'inverse, des diminutions sont observées surtout chez les gestionnaires (- 12,6 points).

Entre 1997 et 2004, des baisses du taux de présence de l'emploi dans les industries des biens sont observées dans la majorité des sous-groupes, principalement dans les emplois de niveau élémentaire (- 5,7 points) et dans ceux ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (- 4,9 points). Par contre, une augmentation du taux de présence de l'emploi dans les industries des biens est constatée chez les gestionnaires (+ 1,0 point) et dans les emplois dont la durée de l'emploi se situant entre 4 et 9 ans (+ 2,4 points). Finalement, en 2004, 25,3 % des emplois se retrouvent dans les industries des biens; cette proportion est de 61,9 % lorsque l'on regroupe les emplois de niveau technique (31,0 %) et intermédiaire (30,9 %), mais de seulement 10,4 % dans les emplois de niveau professionnel.

Tableau 2.10

Rémunération horaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Biens			Services			Ratio biens /services		Taux biens ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	15,51	16,34	18,76	15,16	15,97	17,75	102,3	105,7	27,1	25,3
Variation ²	%			21,0			17,1				
15-24 ans	\$	9,77	11,02	12,36	8,58	9,14	10,16	113,9	121,7	22,3	18,6
Variation ²	%			26,5			18,4				
25-44 ans	\$	15,80	16,72	19,15	15,80	16,71	18,86	100,0	101,5	28,6	26,8
Variation ²	%			21,2			19,4				
45-54 ans	\$	17,60	18,53	20,84	18,09	19,14	20,72	97,3	100,6	26,5	27,1
Variation ²	%			18,4			14,5				
55 ans et plus	\$	16,98	17,01	19,23	16,33	17,48	19,23	104,0	100,0	27,8	25,2
Variation ²	%			13,3			17,8				
Sans dipl. second.	\$	13,10	13,65	15,17	10,96	11,25	12,15	119,5	124,9	41,0	36,5
Variation ²	%			15,8			10,9				
Dipl. second.	\$	14,38	15,67	17,21	13,38	13,97	15,20	107,5	113,2	28,8	28,6
Variation ²	%			19,7			13,6				
Postsecondaire	\$	16,22	16,69	19,06	14,33	15,01	16,52	113,2	115,4	25,7	24,9
Variation ²	%			17,5			15,3				
Dipl. univ.	\$	22,17	22,64	26,76	21,48	22,91	25,40	103,2	105,4	14,0	15,1
Variation ²	%			20,7			18,2				
Temps plein	\$	15,72	16,54	19,03	16,00	16,99	19,02	98,3	100,1	31,6	29,7
Variation ²	%			21,1			18,9				
Temps partiel	\$	10,92	11,49	12,58	12,35	12,24	13,46	88,4	93,5	6,6 *	5,8
Variation ²	%			15,2			9,0				
Permanent	\$	15,76	16,63	19,08	15,57	16,55	18,24	101,2	104,6	27,9	26,4
Variation ²	%			21,1			17,1				
Temporaire	\$	13,44	13,95	15,93	12,64	12,69	14,87	106,3	107,1	22,0	18,7
Variation ²	%			18,5			17,6				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.11

Rémunération horaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Biens			Services			Ratio biens/services		Taux biens ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 15,51	16,34	18,76	15,16	15,97	17,75	102,3	105,7	27,1	25,3
Variation ²	%		21,0			17,1				
Gestionnaire	\$ 23,63	24,94	30,50	19,85	22,78	28,66	119,0	106,4	20,2	21,2
Variation ²	%		29,1			44,4				
Professionnel	\$ 22,07	23,35	29,44	21,92	23,58	26,34	100,7	111,8	10,4	10,4
Variation ²	%		33,4			20,2				
Technique	\$ 17,25	18,13	20,07	15,09	15,50	17,19	114,3	116,8	32,5	31,0
Variation ²	%		16,3			13,9				
Intermédiaire	\$ 12,87	13,72	15,50	12,24	12,96	14,30	105,1	108,4	33,4	30,9
Variation ²	%		20,4			16,8				
Élémentaire	\$ 12,24	12,54	14,56	9,74	9,84	10,86	125,7	134,1	25,1	19,4
Variation ²	%		19,0			11,5				
Moins de 12 mois	\$ 12,75	13,25	15,36	11,25	11,99	13,14	113,3	116,9	27,9	23,0
Variation ²	%		20,5			16,8				
1 an à 3 ans	\$ 13,21	14,90	17,08	12,40	13,74	15,48	106,5	110,3	26,2	22,4
Variation ²	%		29,3			24,8				
4 ans à 9 ans	\$ 15,44	16,04	19,26	15,54	16,47	18,96	99,4	101,6	24,3	26,7
Variation ²	%		24,7			22,0				
10 ans à 19 ans	\$ 17,69	18,73	20,22	18,18	19,09	21,10	97,3	95,8	28,1	27,0
Variation ²	%		14,3			16,1				
20 ans et plus	\$ 19,81	20,31	22,63	20,99	21,63	23,53	94,4	96,2	30,6	30,1
Variation ²	%		14,2			12,1				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.1.6 Synthèse sur la rémunération horaire

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de la rémunération horaire entre 1997 et 2004. Entre ces deux années, la rémunération horaire des employés québécois est passée de 15,26 \$ à 18,00 \$, ce qui représente une croissance nominale de 18,0 % et une augmentation du pouvoir d'achat de 2,5 %.

Sur la période étudiée, la rémunération horaire des femmes est toujours inférieure à celle des hommes. Cette situation est d'ailleurs observée dans tous les sous-groupes analysés à l'exception des travailleurs à temps partiel. La rémunération horaire des femmes, dans leur ensemble, passe de 13,85 \$ en 1997 à 16,63 \$ en 2004, pour une croissance de 20,1 % comparativement à 17,0 % chez les hommes (16,51 \$ en 1997 contre 19,32 \$ en 2004). Les femmes voient augmenter davantage leur pouvoir d'achat (+ 4,3 %) que les hommes (+ 1,7 %). La position salariale des hommes diminue légèrement de 108,2 % à 107,3 %, alors que celle des femmes augmente de 90,8 % à 92,4 %, réduisant ainsi l'écart entre les genres. De plus, le taux de présence des femmes dans l'emploi total augmente sur la période, passant de 47,1 % en 1997 à 48,8 % en 2004. L'augmentation de la présence des femmes s'est donc faite simultanément à un accroissement de leur position salariale.

De 1997 à 2004, les employés âgés de 25-44 ans ont connu une croissance salariale nominale de 19,8 %, très près de celle obtenue par les jeunes de 15-24 ans (+ 19,4 %). Les deux autres groupes d'âge affichent des croissances nominales moindres, soit de 16,5 % (55 ans et plus) et de 15,5 % (45-54 ans). Ce sont donc les 25-44 ans qui connaissent le plus grand gain de pouvoir d'achat (+ 4,1 %) et les 45-54 ans qui obtiennent le plus faible gain (+ 0,4 %). En 2004, le groupe des 45-54 ans affiche le taux horaire le plus élevé (20,75 \$), suivi de près par les 55 ans et plus (19,23 \$) et les 25-44 ans (18,94 \$). Les travailleurs de 15 à 24 ans connaissent un taux beaucoup plus faible (10,57 \$). La position salariale des jeunes est la plus basse de tous les groupes d'âge, et ce, tant en 1997 (58,0 %) qu'en 2004 (58,7 %). Les 45-54 ans affichent la position salariale la plus élevée en 1997 (117,7 %) et en 2004 (115,3 %).

De 1997 à 2004, les diplômés universitaires en emploi ont connu une croissance nominale de leur rémunération horaire de 18,7 %, soit la plus élevée de tous les niveaux d'études considérés. Les groupes « études postsecondaires » et « diplôme d'études secondaires » connaissent des croissances similaires de leur rémunération hebdomadaire sur la période, respectivement de 15,8 % et 15,4 %, alors que les personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires affichent la croissance nominale la plus faible (+ 11,9 %). Ce sont donc les universitaires qui montrent le gain de pouvoir d'achat le plus élevé de la période (+ 3,1 %), les travailleurs les moins scolarisés connaissant plutôt une perte de pouvoir d'achat de 2,7 %. En 2004, les travailleurs détenant un diplôme universitaire affichent le taux horaire le plus élevé (25,61 \$), suivis de loin par les travailleurs des groupes « études postsecondaires » (17,15 \$), « diplôme d'études secondaires » (15,77 \$) et « sans diplôme d'études secondaires » (13,25 \$). En 2004, la position salariale des universitaires est donc la plus élevée (142,3 %) et celle des travailleurs qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires la plus faible (73,6 %).

La rémunération horaire des travailleurs à temps plein s'accroît de 19,6 % entre 1997 et 2004 pour se fixer à 19,03 \$, comparativement à une croissance beaucoup moins forte chez les travailleurs à temps partiel (+ 9,4 %). Pour ces derniers, la rémunération horaire s'établit à 13,41 \$ en 2004. On note un gain de pouvoir d'achat de 3,9 % chez les travailleurs à temps plein, contrairement à une perte de pouvoir d'achat notable (- 4,9 %) chez les travailleurs à temps partiel. Les travailleurs à temps plein améliorent leur position salariale qui se fixe à 105,7 % en 2004 (+ 1,4 point), tandis que les travailleurs à temps partiel connaissent une baisse importante (- 5,8 points) sur ce plan avec une position salariale de seulement 74,5 % en 2004. En conséquence, l'écart entre les deux groupes, pour ce qui est de la position salariale, s'élargit de 7,2 points et s'établit à 31,2 points en 2004.

Entre 1997 et 2004, la croissance de la rémunération horaire est presque du même ordre chez les travailleurs permanents (+ 18,1 %) et temporaires (+ 17,6 %). La position salariale des travailleurs permanents est toujours plus élevée que celle des travailleurs temporaires, et ce, tant en 1997 qu'en 2004.

Sur la période étudiée, l'évolution de la rémunération horaire selon le niveau de compétence des emplois occupés montre une croissance très forte pour les emplois de gestion (+ 41,0 %). Ce groupe se distingue puisque les emplois de niveau de compétence inférieur ont affiché des croissances salariales beaucoup plus faibles, se situant entre 11,7 % et 21,6 %.

De façon générale, la rémunération horaire moyenne des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. L'écart est de l'ordre de 40 %. Par contre, la croissance de la rémunération horaire est plus élevée, entre 1997 et 2004, dans le secteur privé (+ 18,2 %) que dans le secteur public (+ 16,4 %).

Dans presque tous les sous-groupes de travailleurs, comme pour l'ensemble, les employés syndiqués ont un salaire horaire supérieur à celui des employés non syndiqués. En 2004, la rémunération horaire des premiers est de 20,37 \$ comparé à 16,42 \$ pour les seconds. De 1997 à 2004, on observe cependant une diminution du ratio du salaire des employés syndiqués sur celui des non-syndiqués. Cela est dû à la croissance moyenne du taux horaire plus importante chez ces derniers (+ 21,9 %) que chez les syndiqués (+ 14,1 %). Cette situation est notée pour la plupart des sous-groupes de travailleurs analysés.

Enfin, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens est supérieure à celle des travailleurs des industries des services. En 2004, le ratio du salaire horaire s'établit à 105,7 %. Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens s'accroît de 21,0 % comparativement à 17,1 % dans les services.

2.2 Rémunération hebdomadaire¹¹

La présente section porte sur la rémunération hebdomadaire des employés. Cet indicateur est le produit du taux horaire et du nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées. À l'intérieur de cette section, l'évolution de la rémunération hebdomadaire est parfois comparée avec celle de la rémunération horaire (section 2.1). L'analyse qui en est tirée permet de mesurer les effets de la durée du travail sur la rémunération des employés. À noter que les variables d'analyse retenues ici sont les mêmes que celles de la section précédente, et les résultats présentés couvrent la période 1997-2004.

2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail

Les résultats de cette sous-section sont présentés aux figures 2.6 à 2.10 ainsi qu'aux tableaux 2.12 et 2.13. Les figures montrent l'évolution de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004, tandis que les tableaux présentent des résultats plus détaillés sur la rémunération hebdomadaire, à savoir les données pour les années 1997, 2000 et 2004 ainsi que les variations (en pourcentage) entre 1997 et 2000 et entre 2000 et 2004. Les tableaux 2.12 et 2.13 fournissent également la position salariale (le rang) occupée par chaque groupe de travailleurs analysé. Cette position est calculée en fonction du taux hebdomadaire moyen pour l'ensemble des employés. Une position de 100 % signifie que la rémunération hebdomadaire d'un groupe de travailleurs est identique à la moyenne de l'ensemble des travailleurs. Les variations dans le temps de la position salariale d'un groupe de travailleurs sont non seulement imputables aux mouvements du taux horaire et de la durée du travail de ce groupe, mais également à tout changement affectant un autre groupe de travailleurs. Finalement, l'information relative au taux de présence des groupes de travailleurs est aussi présentée.

Les tendances générales

De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire au Québec passe de 547,03 \$ à 641,61 \$ (voir figure 2.6). Cette progression correspond à une croissance salariale nominale de 17,3 % (+ 18,0 % pour le taux horaire). Au cours de la même période, la croissance réelle de la rémunération hebdomadaire se fixe à 1,9 % (+ 2,5 % pour le taux horaire).

Au cours des années 1998 à 2001, les gains annuels de pouvoir d'achat oscillent entre 0,1 % et 0,5 %. Or, le scénario inverse se produit pendant les deux années subséquentes (perte annuelle de pouvoir d'achat de 0,3 % dans les deux cas). Enfin, l'année 2004 met un terme aux pertes de pouvoir d'achat en enregistrant le gain le plus prononcé de toute la période (+ 1,6 %). Ce bond est le résultat d'une forte croissance de la rémunération hebdomadaire nominale (+ 3,5 %), jumelée à une baisse de 0,6 point de pourcentage du taux d'inflation entre 2003 et 2004.

Les tendances selon le sexe

L'évolution de la rémunération hebdomadaire selon le sexe est présentée à la figure 2.7. Globalement, la rémunération hebdomadaire des hommes est toujours supérieure à celle des femmes, mais ces dernières connaissent (à l'exception de 1998) des taux de croissance salariale annuelle plus élevés que leurs homologues masculins. Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire des femmes passe de 451,53 \$ en 1997 à 548,57 \$ en 2004; il s'agit d'une croissance nominale de 21,5 % (+ 20,1 % pour le taux horaire). Pour ce qui est de leur pouvoir d'achat, les femmes connaissent une augmentation de 5,6 % sur l'ensemble de la période. En ce

11. Toutes les données présentées sur la rémunération hebdomadaire concernent uniquement les travailleurs de la catégorie « employé ». Cela exclut donc l'ensemble des travailleurs autonomes.

Figure 2.6
Rémunération hebdomadaire en dollars courants et en dollars constants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004

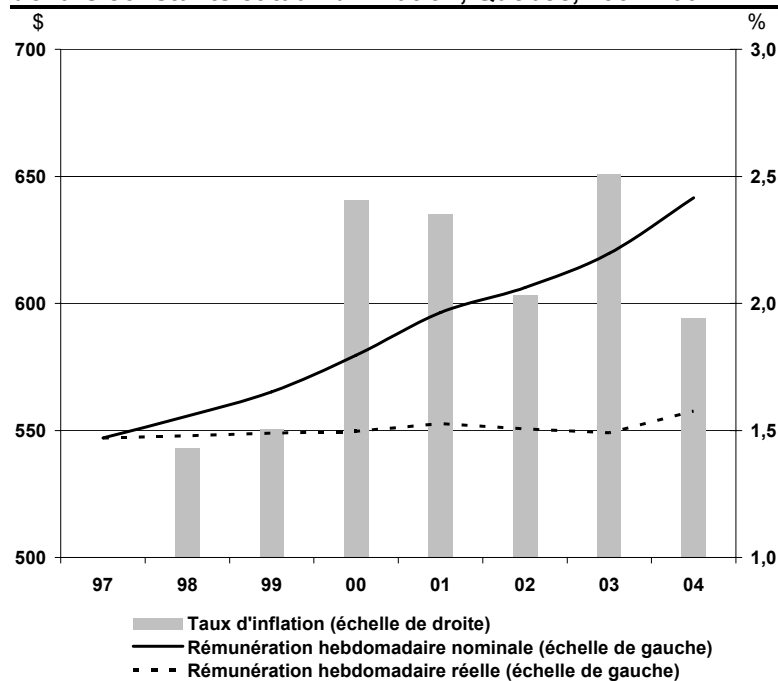
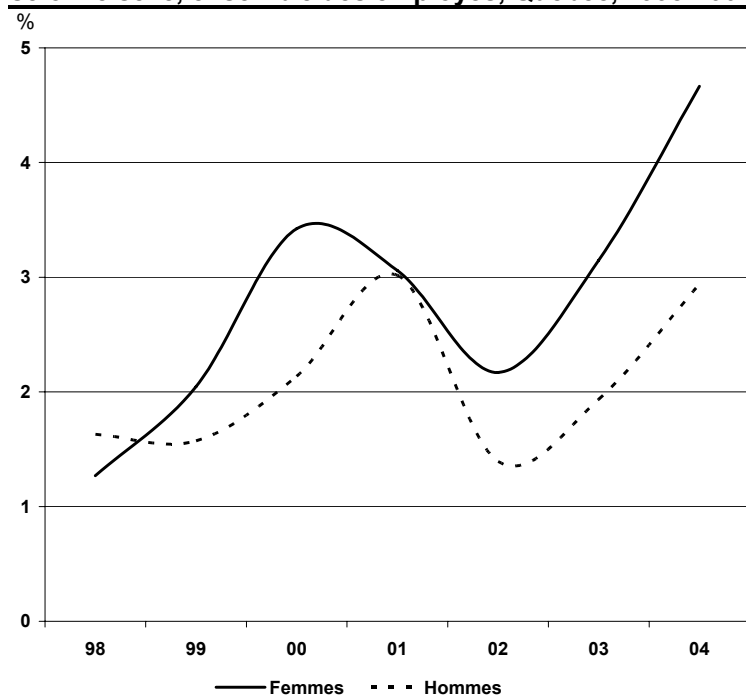


Figure 2.7
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



qui concerne les hommes, leur rémunération hebdomadaire grimpe de 631,91 \$ en 1997 à 730,23 \$ en 2004, soit une progression de 15,6 %. Contrairement à ce que l'on observe chez les femmes, cette croissance nominale de la rémunération hebdomadaire est inférieure à celle de leur rémunération horaire (+ 17,0 %; voir section 2.1.1). Pour ce qui est de leur pouvoir d'achat, les hommes connaissent une augmentation de 0,4 % sur la période, un résultat en deçà de celui des femmes.

Les femmes sont les seules à connaître une croissance annuelle de leur rémunération hebdomadaire de 2 % ou plus depuis 1999. En conséquence, elles font des gains annuels de pouvoir d'achat qui varient dans une fourchette de 0,2 % à 2,8 %, alors que, chez les hommes, on assiste à la fois à des pertes de pouvoir d'achat et à certains gains. Par ailleurs, les années 2000 et 2004 sont celles où les femmes obtiennent leurs plus fortes augmentations annuelles, respectivement de 3,4 % et 4,7 %, et c'est également pendant ces années que surviennent les écarts les plus notables avec les hommes (respectivement de 1,3 et de 1,8 point de pourcentage). Les hommes connaissent, quant à eux, en 2001, une accélération de la croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 3,0 %) rejoignant pratiquement celle des femmes (+ 3,1 %).

Le tableau 2.12 révèle que la position salariale hebdomadaire diminue chez les hommes (- 1,7 point) entre 1997 et 2004, alors qu'une augmentation (+ 3,0 points) est notée chez les femmes. Cette augmentation est simultanée à une présence accrue de ces dernières dans l'emploi en 2004 (48,8 %) comparativement à 1997 (47,1 %). Sur le plan de la rémunération hebdomadaire, la situation des femmes par rapport aux hommes s'améliore donc entre 1997 et 2004. En effet, en 1997 l'écart dans les positions était de 33,0 points (favorable aux hommes); en 2004, il rétrécit à 28,3 points.

Tableau 2.12

Rémunération hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Rémunération hebdomadaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$								
								%	
Ensemble	547,03	579,55	641,61	5,9	10,7	100,0	100,0	...	...
Hommes	631,91	666,24	730,23	5,4	9,6	115,5	113,8	52,9	51,2
Femmes	451,53	482,59	548,57	6,9	13,7	82,5	85,5	47,1	48,8
15-24 ans	261,95	290,18	311,73	10,8	7,4	47,9	48,6	15,2	16,8
25-44 ans	577,58	617,17	690,67	6,9	11,9	105,6	107,6	55,9	48,3
45-54 ans	654,72	698,40	759,59	6,7	8,8	119,7	118,4	21,2	24,2
55 ans et plus	591,28	610,15	669,99	3,2	9,8	108,1	104,4	7,7	10,7
Sans dipl. second.	437,19	446,75	476,65	2,2	6,7	79,9	74,3	19,5	15,7
Dipl. second.	498,81	529,65	570,34	6,2	7,7	91,2	88,9	17,5	16,1
Postsecondaire	526,25	552,34	608,95	5,0	10,2	96,2	94,9	45,0	48,3
Dipl. univ.	763,42	822,32	908,12	7,7	10,4	139,6	141,5	18,1	19,9
Temps plein	616,72	650,42	727,67	5,5	11,9	112,7	113,4	82,1	81,8
Temps partiel	227,72	228,64	255,74	0,4	11,9	41,6	39,9	17,9	18,2
Permanent	570,72	608,82	670,11	6,7	10,1	104,3	104,4	86,9	86,4
Temporaire	390,01	399,07	460,08	2,3	15,3	71,3	71,7	13,1	13,6
Gestionnaire	812,28	910,39	1 125,43	12,1	23,6	148,5	175,4	8,4	6,0
Professionnel	745,95	819,38	917,30	9,8	12,0	136,4	143,0	15,7	15,8
Technique	579,50	601,58	662,45	3,8	10,1	105,9	103,2	28,8	30,5
Intermédiaire	446,05	477,71	520,80	7,1	9,0	81,5	81,2	31,2	32,2
Élémentaire	349,47	343,55	379,74	- 1,7	10,5	63,9	59,2	15,9	15,4
Moins de 12 mois	390,73	418,15	452,20	7,0	8,1	71,4	70,5	20,8	20,4
1 an à 3 ans	445,40	499,46	550,36	12,1	10,2	81,4	85,8	22,7	26,3
4 ans à 9 ans	561,21	603,39	693,83	7,5	15,0	102,6	108,1	23,2	21,3
10 ans à 19 ans	660,51	697,02	763,37	5,5	9,5	120,7	119,0	19,3	18,2
20 ans et plus	764,45	784,52	857,31	2,6	9,3	139,7	133,6	14,0	13,6

1. Pour l'année 2000, la variation est calculée par rapport à 1997, alors que pour l'année 2004, la variation est calculée par rapport à 2000.

2. Calculé sur la base du taux hebdomadaire moyen pour l'ensemble des employés.

3. Le taux de présence donne la proportion d'un groupe d'employés par rapport au nombre total d'employés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

On doit toutefois soulever que lorsque l'on met en relation la position salariale hebdomadaire et la position salariale horaire, des divergences apparaissent entre les femmes et les hommes. Par exemple, en 2004 les hommes ont une position salariale hebdomadaire (113,8 %) supérieure de 6,5 points par rapport à leur position salariale horaire (107,3 %; voir tableau 2.1), tandis que les femmes affichent une baisse de 6,9 points dans la comparaison de leur position salariale hebdomadaire (85,5 %) avec leur position salariale horaire (92,4 %).

Les tendances selon le groupe d'âge

L'évolution de la rémunération hebdomadaire ventilée selon le groupe d'âge apparaît aux figures 2.8a et 2.8b. Les jeunes et le groupe des 25-44 ans enregistrent une forte croissance nominale de leur rémunération hebdomadaire sur l'ensemble de la période. Pour les premiers, la rémunération hebdomadaire moyenne s'accroît de 19,0 %, pour s'établir à 311,73 \$ en 2004, comparativement à 261,95 \$ en 1997. Durant la même période, celle des 25-44 ans augmente de 19,6 %, passant de 577,58 \$ à 690,67 \$. Pour ce qui est des employés de 45-54 ans, leur rémunération hebdomadaire croît de 16,0 % entre 1997 (654,72 \$) et 2004 (759,59 \$). Quant au groupe des 55 ans et plus, leur rémunération, sur la période étudiée, passe de 591,28 \$ à 669,99 \$, soit la plus faible croissance nominale de tous les groupes d'âge (+ 13,3 %).

Au cours des années 1998 à 2001, on peut observer que la rémunération hebdomadaire a crû, sur une base annuelle, plus rapidement chez les 15-24 ans par rapport aux autres groupes d'âge. Durant ces années, les jeunes sont les seuls à connaître une croissance annuelle de leur rémunération hebdomadaire d'au moins 2,6 %. Tout comme dans l'analyse du taux horaire, l'année 2001 est celle où les 15-24 ans affichent leur meilleure croissance de toute la période (+ 4,1 %). L'année 2002 tranche cependant avec les autres années, car on observe une légère baisse de la rémunération hebdomadaire de ce groupe (- 0,1 %), alors que son taux horaire augmente de 2,1 % (voir figure 2.3). Cette situation coïncide avec une augmentation importante du nombre d'emplois à temps partiel durant cette année (+ 10,1 %) comparativement à une hausse beaucoup plus modeste de l'emploi à temps plein (+ 1,9 %¹²). L'emploi à temps partiel aurait donc fortement ralenti la progression de la rémunération hebdomadaire, de sorte que l'on observe même une perte de pouvoir d'achat (- 2,1 %) cette année-là. Mis à part les années 2002 et 2003, les travailleurs de 15 à 24 ans voient leur pouvoir d'achat augmenter dans une fourchette de 1,2 % à 2,4 %. Sur l'ensemble de la période étudiée, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire des 15-24 ans (+ 19,0 %) leur procure un gain de pouvoir d'achat de 3,4 %.

Selon les chiffres présentés au tableau 2.12, les jeunes sont parmi ceux qui affichent la position salariale hebdomadaire la plus faible, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Pour les deux années, ils sont au-dessous de 50 %, alors que les autres groupes d'âge affichent des positions de plus de 100 %. On peut relever également que les travailleurs âgés de 15-24 ans, en raison de leur forte présence dans l'emploi à temps partiel, affichent en 2004 un écart important (- 10,1 points) de leur position salariale hebdomadaire (48,6 %) par rapport à leur position salariale horaire (58,7 %; tableau 2.1). Cette situation est similaire à celle prévalant en 1997.

12. Ces chiffres portent sur l'ensemble de l'emploi incluant le travail autonome. Entre 2001 et 2002, le nombre d'emplois a crû de 127 800, dont 93,7 % se retrouvaient dans la catégorie « employés » (données non présentées).

Figure 2.8a
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004

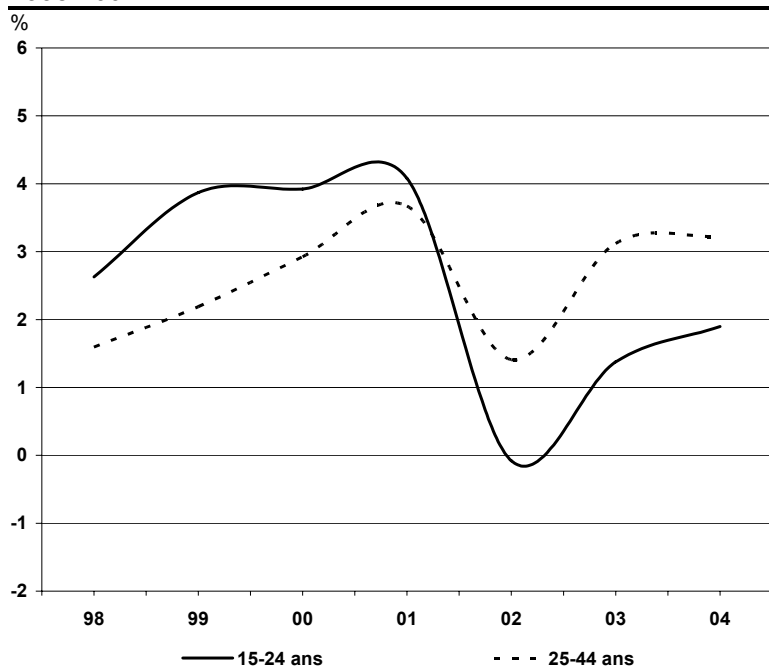
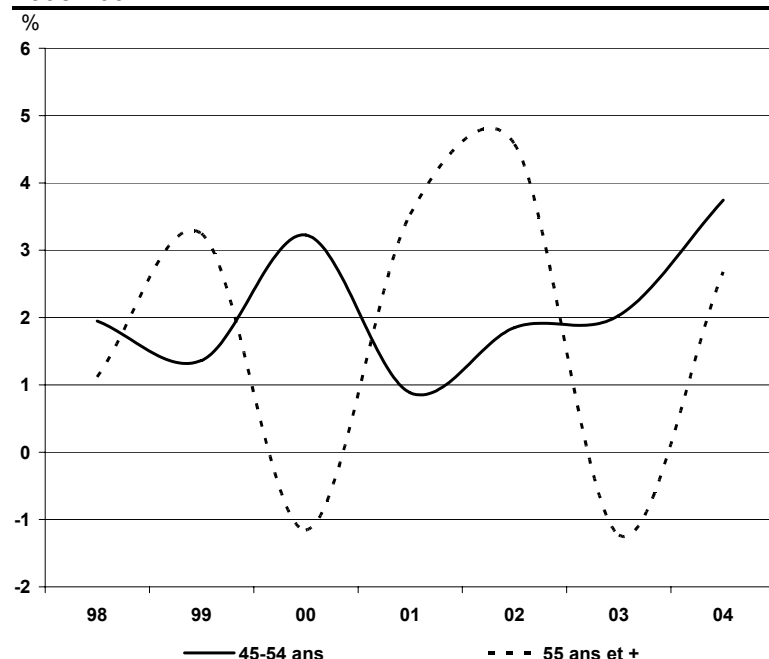


Figure 2.8b
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



Dans le cas des 25-44 ans, l'augmentation de leur rémunération hebdomadaire de 19,6 % correspond à un gain de pouvoir d'achat de 3,9 %, le plus élevé de tous les groupes d'âge. Comme chez les 15-24 ans, la rémunération hebdomadaire des 25-44 ans connaît une croissance constante entre 1998 et 2001. Durant cette période, celle-ci est de 10,8 %. L'augmentation notée engendre un gain de pouvoir d'achat de 2,5 %. En 2002, on note un fléchissement de la croissance de la rémunération hebdomadaire (-1,4 %), entraînant une perte de pouvoir d'achat (-0,6 %). Une reprise de la croissance est notée l'année suivante; celle-ci amène un léger gain de pouvoir d'achat (+0,6 %). À l'exception de l'année 2002, les 25-44 ans ont des gains annuels de pouvoir d'achat qui varient dans une fourchette de 0,2 % à 1,3 %.

Par ailleurs, la position salariale de ce groupe de travailleurs augmente de 2,0 points entre 1997 (105,6 %) et 2004 (107,6 %). Cette augmentation coïncide avec une diminution importante de leur proportion dans l'emploi total (-7,6 points) qui passe de 55,9 % en 1997 à 48,3 % en 2004. De plus, les travailleurs de 25-44 ans ont une position salariale hebdomadaire en 2004 supérieure de 2,4 points à leur position salariale horaire. Cela suggère donc que ce groupe de travailleurs a une durée du travail habituelle plus forte que la moyenne de l'ensemble des travailleurs.

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs de 45-54 ans s'accroît de 16,0 %, amenant un léger gain de pouvoir d'achat (+0,8 %). Jusqu'en 2002, on constate que la croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire évolue en dents de scie chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans. Ainsi, son taux, de 1,9 % en 1998, diminue à 1,4 % l'année suivante pour remonter à 3,2 % en 2000 et ralentir encore en 2001 (+0,9 %). L'année 2001 se démarque chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans puisqu'on enregistre une

faible croissance de la rémunération hebdomadaire (+ 0,9 %) comparativement à des hausses variant entre 3,5 % et 4,1 % dans les autres groupes. Cette différence s'explique essentiellement par la hausse importante du travail à temps partiel qu'a connu ce groupe en 2001 (+ 8,8 %) alors que dans les autres groupes, elle n'a été que de 1,0 % (25-44 ans), de 2,9 % (15-24 ans) et de 3,7 % (55 ans et plus)¹³. Cette faible croissance nominale de la rémunération hebdomadaire chez les 45-54 ans se traduit, en 2001, par une perte de pouvoir d'achat (- 1,5 %). Des pertes de pouvoir d'achat sont également constatées, mais dans une moindre mesure, en 1999 (- 0,1 %), en 2002 (- 0,1 %) et en 2003 (- 0,5 %), tandis que les gains varient entre 0,5 % et 0,8 % les autres années.

La position salariale hebdomadaire des 45-54 ans diminue quelque peu entre 1997 et 2004 (- 1,3 point), mais demeure nettement la plus élevée de tous les groupes d'âge analysés. En 2004, la position salariale hebdomadaire de ce groupe était de 118,4 % comparativement à une position moindre sur le plan horaire (115,3 %).

Les employés les plus âgés sont les seuls à connaître une perte de pouvoir d'achat sur la période, cette dernière s'établissant à 1,5 %. À l'instar des travailleurs de 45-54 ans, ceux âgés de 55 ans et plus voient leur rémunération hebdomadaire fluctuer à la baisse et à la hausse durant les années 1997 à 2004. Les années 1999, 2001 et 2002 sont celles où la croissance annuelle est la plus forte (entre 3,2 % et 4,6 %). C'est d'ailleurs pendant ces années que l'on observe les gains de pouvoir d'achat les plus importants. À ce chapitre, l'année 2002 affiche un gain réel élevé (+ 2,6 %). Par contre, les années 2000 et 2003 affichent des pertes de pouvoir d'achat importantes (plus de 3,5 %) concurremment à des baisses de la rémunération hebdomadaire.

Par ailleurs, le tableau 2.12 indique une diminution (- 3,7 points) de la position salariale hebdomadaire des 55 ans et plus entre 1997 et 2004. La position salariale observée en 2004 (104,4 %) est la deuxième plus faible notée dans les groupes d'âge analysés, mais demeure supérieure à 100 %. Ces changements dans la position salariale des travailleurs plus âgés se font simultanément avec la hausse de leur proportion dans l'emploi total entre 1997 (7,7 %) et 2004 (10,7 %). En raison d'une durée du travail plus faible chez les 55 ans et plus, ce groupe connaît une position salariale hebdomadaire moins avantageuse en 2004 (104,4 %) que ce qui est observé au chapitre de la rémunération horaire (106,8 %; voir tableau 2.1).

Les tendances selon le niveau d'études

La figure 2.9 fait état de l'évolution de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études. Quatre niveaux sont utilisés : sans diplôme d'études secondaires, diplôme d'études secondaires, études postsecondaires¹⁴ et diplôme universitaire¹⁵.

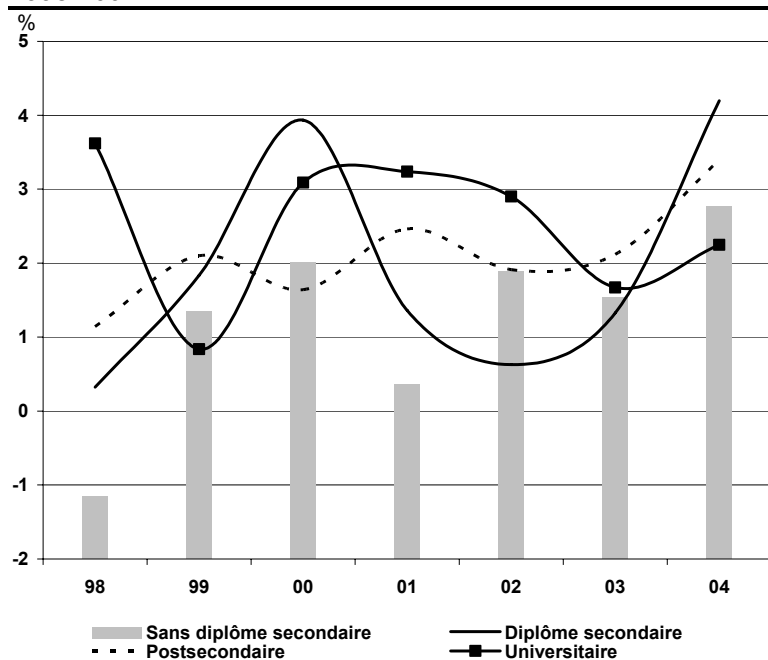
Sur l'ensemble de la période étudiée, la rémunération hebdomadaire des travailleurs les plus scolarisés passe de 763,42 \$ en 1997 à 908,12 \$ en 2004. Il s'agit de la plus forte croissance nominale (+ 19,0 %) des quatre niveaux d'études. Pour ce qui est des travailleurs du groupe études postsecondaires, leur rémunération hebdomadaire, en 1997, était de 526,25 \$ comparativement à 608,95 \$ en 2004; cela correspond à une croissance nominale de 15,7 %. Sur la même période, la rémunération hebdomadaire des employés possédant un diplôme d'études secondaires croît de 14,3 %, passant de 498,81 \$ à 570,34 \$. De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés sans diplôme d'études secondaires se déplace de 437,19 \$ à 476,65 \$ (voir tableau 2.12);

13. Ces chiffres tiennent compte de l'ensemble de l'emploi (données non présentées).

14. Comprend la formation postsecondaire partielle, le certificat ou le diplôme d'une école de métiers, le certificat ou le diplôme collégial ainsi que le certificat ou le diplôme universitaire inférieur au baccalauréat.

15. Ne comprend que les personnes ayant complété un diplôme universitaire de premier cycle ou plus.

Figure 2.9
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



cela équivaut à une croissance nominale de 9,0 %. Bref, plus le niveau d'études est élevé, plus le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire l'est également.

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés sans diplôme d'études secondaires croît à un rythme de 9,0 %; cela correspond à une perte de pouvoir d'achat de 5,2 %. À l'exception de l'année 1998, les taux de croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire chez les travailleurs les moins scolarisés (sans diplôme d'études secondaires) sont toujours positifs et varient entre 0,4 % (2001) et 2,8 % (2004). Sur le plan du pouvoir d'achat, on doit toutefois noter que les travailleurs les moins scolarisés subissent des pertes annuelles durant les années 1998 à 2003; celles-ci varient entre 2,6 % et 0,1 %. Des pertes ont également été constatées dans la rémunération horaire (voir figure 2.4), mais celles-ci étaient moins importantes, suggérant ainsi que la rémunération hebdomadaire aurait été affectée par une baisse de la durée du travail.

Il n'est pas surprenant que les travailleurs les moins scolarisés sont ceux qui affichent la plus faible position salariale hebdomadaire lorsque l'analyse porte sur le niveau d'études. En 2004, leur position salariale hebdomadaire (74,3 %) est presque deux fois moins élevée que celle des travailleurs les plus scolarisés. La position salariale hebdomadaire des travailleurs ayant le plus faible niveau d'études diminue de façon notable entre 1997 et 2004 (- 5,6 points) et cette baisse est la deuxième plus marquée de tous les groupes analysés au tableau 2.12. Notons que celle-ci survient en même temps qu'une diminution de la proportion de ce groupe dans l'emploi total (- 3,8 points) durant ces années.

De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire des employés possédant un diplôme d'études secondaires passe de 498,81 \$ à 570,34 \$, soit une croissance nominale de 14,3 %. Sur la même période, ils font face à une perte de pouvoir d'achat (- 0,6 %), plus faible toutefois que celle des travailleurs sans diplôme d'études secondaires. Les travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires affichent la meilleure croissance salariale hebdomadaire annuelle (+ 4,2 % en 2004) lorsque l'analyse est effectuée selon le niveau d'études.

Les employés possédant un diplôme d'études secondaires voient leur position salariale hebdomadaire fléchir de 2,3 points entre 1997 (91,2 %) et 2004 (88,9 %). Cette baisse s'effectue en parallèle avec celle, moins prononcée, de leur taux de présence (- 1,4 point).

En 1997, la rémunération hebdomadaire du groupe « études postsecondaires » était de 526,25 \$ comparativement à 608,95 \$ en 2004 (voir tableau 2.12); il s'agit ici d'une croissance nominale de 15,7 %, amenant un léger gain

de pouvoir d'achat (+ 0,6 %). Jusqu'en 2002, les travailleurs de ce groupe connaissent une fluctuation de la croissance annuelle de leur rémunération hebdomadaire. Ainsi, celle-ci est de 1,1 % en 1998 et augmente à 2,1 % l'année suivante. Le taux fléchit par la suite (+ 1,6 %) pour remonter en 2001 (+ 2,5 %) et, enfin, ralentir de nouveau en 2002 (+ 1,9 %). On doit toutefois noter qu'il y a une croissance continue les années suivantes.

Les travailleurs du groupe « études postsecondaires » connaissent, entre 1997 et 2004, une diminution de leur position salariale (- 1,3 point); cette position demeure toutefois plus élevée que celle des travailleurs ayant des niveaux d'études inférieurs. Les travailleurs de ce groupe sont ceux qui affichent la plus grande croissance de leur taux de présence (+ 3,3 points) entre 1997 et 2004 comparativement aux autres groupes ventilés selon le niveau d'études.

Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire de ceux possédant un diplôme universitaire passe de 763,42 \$ en 1997 à 908,12 \$ en 2004, soit une croissance nominale de 19,0 %. On note chez ces travailleurs un gain important du pouvoir d'achat entre 1997 et 2004 (+ 3,4 %). Ils se démarquent sur ce plan des autres groupes, puisque seuls les travailleurs les plus scolarisés connaissent une augmentation de pouvoir d'achat d'une telle ampleur durant la période. On observe chez ces derniers des taux de croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire d'au moins 3,0 % en 1998, 2000 et 2001. Par contre, des baisses consécutives sont observées en 2002 et 2003. Les pertes annuelles de pouvoir d'achat chez les diplômés universitaires sont toutefois légères et limitées aux années 1999 et 2003 (- 0,7 % et - 0,8 %, respectivement). Dans les autres cas, les gains annuels de pouvoir d'achat varient dans un intervalle de 0,3 % à 2,2 %.

Les employés les plus scolarisés affichent la plus forte position salariale de tous les groupes ventilés selon le niveau d'études. En 2004, ils ont une position salariale hebdomadaire de 141,5 %; cela représente une hausse de 1,9 point par rapport à 1997. Ces travailleurs sont les seuls à voir augmenter leur position salariale durant cette période. Ils sont également les seuls à afficher une position supérieure à 100 %, tant en 1997 qu'en 2004.

Les tendances selon le régime de travail

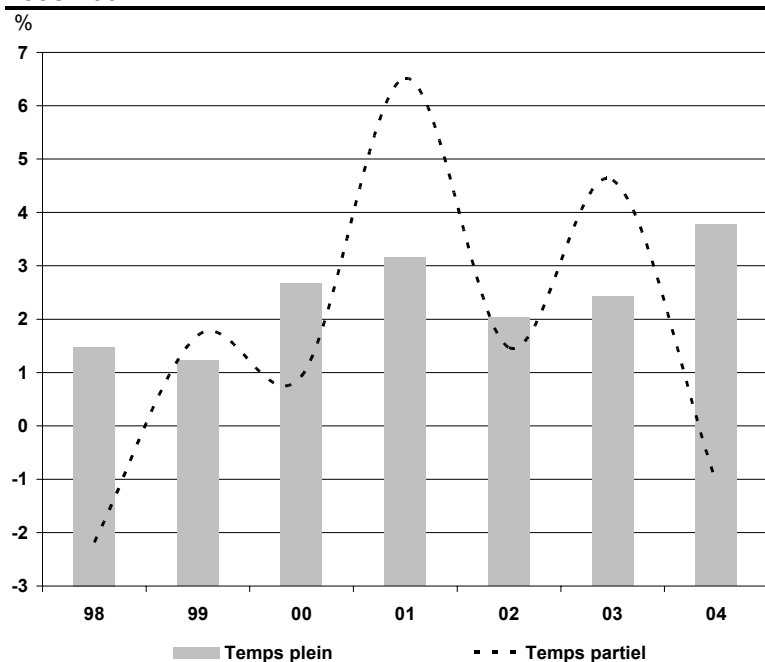
Sur la période, la rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein passe de 616,72 \$ en 1997 à 727,67 \$ en 2004 (voir tableau 2.12). Il s'agit d'une croissance nominale de 18,0 %; celle-ci procure un gain important de pouvoir d'achat (+ 2,5 %). Chez les travailleurs à temps partiel, la rémunération hebdomadaire passe de 227,72 \$ en 1997 à 255,74 \$ en 2004, ce qui équivaut à une croissance nominale de 12,3 %; il y a donc une perte non négligeable de pouvoir d'achat (- 2,4 %) sur l'ensemble de la période.

Contrairement aux travailleurs à temps partiel, on observe chez les travailleurs à temps plein des taux de croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire de plus de 2 % durant les années 2000 à 2004 (voir figure 2.10). L'année 2004 est celle où les travailleurs à temps plein affichent la plus forte croissance annuelle (+ 3,8 %) de même que leur plus grand gain de pouvoir d'achat (+ 1,9 %).

Quant à la position salariale hebdomadaire des travailleurs à temps plein, peu de changements sont notés entre 1997 (112,7 %) et 2004 (113,4 %).

Du côté des travailleurs à temps partiel, la rémunération hebdomadaire passe de 227,72 \$ à 255,74 \$ sur l'ensemble de la période, équivalant à une croissance nominale de 12,3 %. Il y a donc une perte non négligeable de pouvoir d'achat (- 2,4 %) entre 1997 à 2004. On note des taux de croissance annuelle importants de la rémunération hebdomadaire en 2001 (+ 6,5 %) et en 2003 (+ 4,6 %). C'est d'ailleurs pendant ces années que les gains de pouvoir d'achat sont les plus élevés, soit respectivement de 4,1 % et de 2,1 %. Ces gains sont les plus considérables peu importe l'année envisagée ou la catégorie de travailleurs. Les travailleurs à temps partiel

Figure 2.10
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



horaire (voir tableau 2.1) des travailleurs à temps partiel est de 74,5 % en 2004, alors que celle des travailleurs à temps plein est de 105,7 % pour un écart de seulement 31,2 points. Comme on peut le voir au tableau 2.12, les travailleurs à temps partiel sont ceux qui affichent la plus faible position salariale hebdomadaire, tant en 1997 qu'en 2004.

Les tendances selon le statut de l'emploi¹⁶

Entre 1997 et 2004, la croissance de la rémunération hebdomadaire est presque identique chez les travailleurs détenant un emploi permanent (17,4 %) ou un emploi temporaire (18,0 %). Cette croissance ne s'est toutefois pas produite sur les mêmes années. Ainsi, celle-ci a été davantage concentrée entre 2000 et 2004 dans l'emploi temporaire (15,3 %), alors qu'elle a été de 6,7 % entre 1997 et 2000 et de 10,1 % entre 2000 et 2004 pour ce qui est de l'emploi permanent.

Quant à la position salariale, elle change peu dans les deux groupes étudiés. En 2004, elle était de 104,4 % chez les travailleurs permanents et de 71,7 % chez les travailleurs temporaires. Un écart de plus de 30 points est donc noté entre les positions salariales de ces deux groupes de travailleurs, et ce, tant en 1997 qu'en 2004.

enregistrent toutefois en 2004 un recul de leur rémunération hebdomadaire de 1,1 %, impliquant une forte perte de pouvoir d'achat (- 3,0 %).

La position salariale hebdomadaire des travailleurs à temps partiel est de l'ordre de 40 % tant en 1997 qu'en 2004. Elle est de près du double lorsque la rémunération horaire est prise en compte, illustrant bien l'impact sur la rémunération d'une durée du travail plus faible dans ce groupe. Comme la rémunération hebdomadaire tient compte directement du temps travaillé, on ne se surprendra pas de voir un écart très prononcé entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. En effet, en 2004, la position salariale hebdomadaire des travailleurs à temps partiel (39,9 %) est de loin inférieure à celle des travailleurs à temps plein (113,4 %), l'écart étant alors de 73,5 points. Celui-ci est fortement réduit si l'on considère uniquement la rémunération horaire. En effet, la position salariale

16. L'analyse selon le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi est effectuée principalement en fonction de la position salariale (voir tableau 2.12).

Les tendances selon le niveau de compétence

L'évolution de la rémunération hebdomadaire révèle des différences appréciables entre les divers niveaux de compétence des emplois. En effet, entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire s'accroît de 38,6 % chez les gestionnaires, comparativement à une augmentation de 23,0 % chez les professionnels, de 14,3 % chez les travailleurs occupant des emplois de niveau technique, de 16,8 % dans le cas des emplois intermédiaires et de 8,7 % chez les travailleurs dont l'emploi est de niveau élémentaire.

La position salariale hebdomadaire augmente à mesure que le niveau de compétence de l'emploi détenu est plus élevé. Par exemple, la position salariale hebdomadaire la plus faible observée en 2004 se retrouve dans le niveau de compétence le plus bas, soit l'élémentaire (59,2 %), suivi du niveau intermédiaire (81,2 %). Les travailleurs qui occupent des postes de niveau technique ont une position salariale hebdomadaire beaucoup plus forte (103,2 %), alors que les niveaux professionnel (143,0 %) et de gestion (175,4 %) ont des positions encore plus élevées.

Les emplois de gestion sont ceux qui affichent la plus forte augmentation de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004 (+ 26,9 points). De tous les groupes analysés dans le tableau 2.12, les gestionnaires affichent le meilleur résultat. Même si cette situation était également observée sur le plan de la rémunération horaire en 2004 (voir tableau 2.1), la position salariale hebdomadaire est supérieure à celle-ci de près de 15 points, suggérant que la durée du travail chez les gestionnaires est plus élevée que celle de l'ensemble des autres travailleurs.

Du côté des professionnels, on note une augmentation de la position salariale hebdomadaire entre 1997 (136,4 %) et 2004 (143,0 %). Les travailleurs qui occupent des emplois professionnels affichent l'une des meilleures positions salariales hebdomadaires. Toutefois, on doit noter qu'en 2004 ce groupe présente une position salariale horaire plus élevée (148,2 %) que celle observée dans la rémunération hebdomadaire.

Les travailleurs qui occupent un emploi de niveau technique voient une diminution (- 2,7 points) de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 (105,9 %) et 2004 (103,2 %). Cependant, en raison d'une durée du travail plus élevée que la moyenne de l'ensemble des travailleurs, ce groupe affiche une meilleure position salariale hebdomadaire par rapport à sa position horaire en 2004 (100,4 %).

Les employés qui travaillent dans des emplois de niveau intermédiaire connaissent peu de variation de leur position salariale hebdomadaire. Par contre, ceux de niveau élémentaire ont une position salariale hebdomadaire qui fléchit entre 1997 et 2004 (- 4,7 points). De plus, leur position salariale hebdomadaire en 2004 (59,2 %) est plus faible que celle observée sur le plan horaire (64,3 %; tableau 2.1), suggérant ainsi que ce groupe a une durée du travail toujours plus faible par rapport à la moyenne de l'ensemble des travailleurs.

Les tendances selon la durée de l'emploi

Les travailleurs qui ont des durées de l'emploi de 1 à 3 ans et de 4 à 9 ans (23,6 % dans les deux groupes) connaissent des augmentations de leur rémunération hebdomadaire supérieures à celles de la moyenne de l'ensemble des travailleurs (+ 17,3 %) entre 1997 et 2004. La croissance de la rémunération hebdomadaire des autres groupes est moindre puisqu'elle varie à l'intérieur d'une fourchette de 12,1 % à 15,7 %.

Le tableau 2.12 révèle que la position salariale hebdomadaire augmente à mesure que la durée de l'emploi (ancienneté chez le même employeur) prend de l'importance. Cela n'est pas surprenant, puisque la valeur de la rémunération est intimement reliée à l'ancienneté. Ainsi, en 2004, les travailleurs ayant une faible durée de l'emploi (moins de 12 mois) sont ceux qui affichent la plus faible position salariale hebdomadaire (70,5 %), suivis de ceux dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans (85,8 %). Les trois autres groupes ont des positions supérieures

à 100 %. Ainsi, les travailleurs dont la durée de l'emploi se situe entre 4 ans et 9 ans affichent une position beaucoup plus élevée (108,1 %) tandis que les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 10 ans à 19 ans (119,0 %) ou de 20 ans et plus (133,6 %) ont des positions salariales hebdomadaires encore plus fortes.

Les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans ou de 4 ans à 9 ans sont les seuls à voir s'améliorer leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004 (+ 4,4 points et + 5,5 points respectivement). Cela pourrait s'expliquer par l'avancement salarial (progression dans les échelles) plus fréquent chez les travailleurs ayant moins d'ancienneté. La position salariale hebdomadaire est à la baisse chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 10 ans à 19 ans (- 1,7 point) ou de 20 ans et plus (- 6,1 points). Par contre, on doit noter que ces groupes affichent, en 2004, une meilleure position salariale hebdomadaire (respectivement de 119,0 % et 133,6 %) par rapport à leur position salariale horaire respective (115,9 % et 129,2 %).

D'autres résultats selon le milieu de travail (tableau 2.13)

Le tableau 2.13 donne d'autres résultats ventilés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité.

Entre 1997 et 2004, on note que la rémunération hebdomadaire s'accroît nettement plus vite que pour l'ensemble des travailleurs chez ceux des services publics (+ 21,2 %), chez ceux de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 22,4 %) ou encore chez les travailleurs du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 25,1 %). Par contre, d'autres groupes connaissent des augmentations inférieures à la moyenne de l'ensemble des travailleurs (+ 17,3 %). Cette situation est constatée, entre autres, chez les travailleurs syndiqués (+ 14,1 %), chez les travailleurs du secteur du commerce (+ 14,1 %) et du secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 9,0 %) ainsi que chez ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (+ 10,5 %).

En 2004, on remarque que la position salariale hebdomadaire est de 120 % ou plus chez, notamment, les travailleurs se retrouvant dans les entreprises de plus de 500 employés (134,6 %), les travailleurs des services publics (159,1 %), ceux qui se retrouvent dans les services professionnels, scientifiques et techniques (127,8 %) et dans les administrations publiques (129,8 %). En revanche, la position salariale hebdomadaire des groupes suivants est inférieure à 80 % : les travailleurs des établissements de moins de 20 employés (77,8 %), ceux du secteur du commerce (73,1 %), ceux des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (77,9 %), ainsi que ceux de l'hébergement et des services de restauration (49,0 %).

Certains groupes améliorent leur position salariale entre 1997 et 2004. C'est le cas, notamment, des travailleurs se retrouvant dans les services publics (+ 5,1 points), des travailleurs du secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 4,5 points), ainsi que de ceux des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 8,0 points). À l'opposé, d'autres groupes de travailleurs affichent des diminutions de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004. Il s'agit, entre autres, des travailleurs syndiqués (- 3,2 points), des travailleurs du secteur de l'information, de la culture et des loisirs (- 7,8 points) ainsi que des travailleurs de l'hébergement et des services de restauration (- 3,0 points).

Tableau 2.13

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, ensemble des employés, années choisies

	Rémunération hebdomadaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$								
				%					
Ensemble	547,03	579,55	641,61	5,9	10,7	100,0	100,0	...	...
Syndiqué	634,64	667,55	724,03	5,2	8,5	116,0	112,8	40,7	40,0
Non syndiqué	486,84	521,21	586,65	7,1	12,6	89,0	91,4	59,3	60,0
Moins de 20 employés	412,89	456,31	499,23	10,5	9,4	75,5	77,8	33,2	32,0
Entre 20 et 99 employés	537,39	564,43	615,94	5,0	9,1	98,2	96,0	30,7	32,2
Entre 100 et 500 employés	642,77	674,65	743,78	5,0	10,2	117,5	115,9	22,0	21,4
Plus de 500 employés	734,26	754,19	863,87	2,7	14,5	134,2	134,6	14,1	14,4
Public	665,46	704,20	778,45	5,8	10,5	121,6	121,3	23,3	24,1
Privé	511,03	541,29	598,19	5,9	10,5	93,4	93,2	76,7	75,9
Industries des biens	611,83	642,52	732,16	5,0	14,0	111,8	114,1	27,1	25,3
Industries des services	522,93	556,28	610,89	6,4	9,8	95,6	95,2	72,9	74,7
Primaire	565,23	597,69	668,50	5,7	11,8	103,3	104,2	2,1 **	1,6 **
Services publics	842,50	891,23	1020,94	5,8	14,6	154,0	159,1	1,1 **	1,0 **
Construction	664,28	697,19	766,99	5,0	10,0	121,4	119,5	3,4 *	3,7 *
Fabrication	595,10	626,66	715,71	5,3	14,2	108,8	111,5	20,5	19,0
Commerce	410,99	435,62	468,90	6,0	7,6	75,1	73,1	15,7	17,0
Transport et entreposage	592,14	660,53	708,35	11,5	7,2	108,2	110,4	4,7	4,7
Fin., ass., immob. et location	576,88	617,82	705,99	7,1	14,3	105,5	110,0	6,1	5,4
Serv. prof., scientif. et technique	655,47	717,79	820,18	9,5	14,3	119,8	127,8	3,6 *	4,7
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	427,70	438,26	499,57	2,5	14,0	78,2	77,9	2,5 *	2,8 *
Services d'enseignement	660,20	706,32	774,72	7,0	9,7	120,7	120,7	8,0	7,3
Soins santé et assist. sociale	527,45	546,93	606,70	3,7	10,9	96,4	94,6	9,9	12,0
Information, culture et loisirs	600,77	621,45	654,73	3,4	5,4	109,8	102,0	4,2	4,3
Héberg. et serv. de restauration	284,65	281,59	314,54	-1,1	11,7	52,0	49,0	6,4	5,9
Autres services	441,28	478,78	518,64	8,5	8,3	80,7	80,8	4,3	3,6 *
Administrations publiques	689,87	752,31	832,85	9,1	10,7	126,1	129,8	7,5	6,8

1. Pour l'année 2000, la variation est calculée par rapport à 1997, alors que pour l'année 2004, la variation est calculée par rapport à 2000.

2. Calculé sur la base du taux hebdomadaire moyen pour l'ensemble des employés.

3. Le taux de présence donne la proportion d'un groupe d'employés par rapport au nombre total d'employés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et diverses caractéristiques

De façon générale, la rémunération hebdomadaire des femmes est presque toujours inférieure à celle des hommes, comme nous l'avons déjà constaté. Cette situation est d'ailleurs observée lorsque l'on compare le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes. Toutefois, il convient de noter qu'entre 1997 et 2004, les femmes enregistrent des hausses salariales supérieures à celle des hommes dans presque tous les groupes. Il est possible que ces augmentations traduisent en bonne partie l'effet de l'application des programmes d'équité salariale à la suite de l'application de la Loi sur l'équité salariale dont les premiers ajustements ont eu lieu en 2001 et pouvaient s'étaler sur une période de cinq ans.

Les différences salariales hebdomadaires entre les hommes et les femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.14)

Le tableau 2.14 présente des données sur la rémunération hebdomadaire en 1997, 2000 et 2004 de même que le ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur la rémunération hebdomadaire des hommes. Aussi, le taux de présence de l'emploi des femmes est présenté dans le tableau 2.14. Cette information peut être mise en relation avec l'évolution du ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire.

Comme nous l'avons constaté auparavant, la croissance de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004 a été de 21,5 % chez les femmes comparativement à 15,6 % chez les hommes. Certains sous-groupes se distinguent, puisque l'on y observe une croissance beaucoup plus forte chez les femmes. C'est le cas particulièrement du groupe des 45-54 ans (hausse de 25,3 % chez les femmes contre seulement 12,2 % chez les hommes) et des 55 ans et plus (+ 21,5 % contre + 14,4 %) ainsi que du groupe des employés temporaires (+ 23,2 % contre + 15,2 %).

En 1997, le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes était de 71,5 %; ce ratio augmente de façon non négligeable en 2004 (+ 3,6 points) pour se fixer à 75,1 %. Pour ces deux années, les femmes enregistrent une rémunération hebdomadaire supérieure à celle des hommes seulement dans le cas du travail à temps partiel. En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire hebdomadaire sur celui des hommes supérieur à 75 %. Il s'agit principalement des jeunes travailleuses et de celles âgées de 25-44 ans (78,3 %), des travailleuses ayant un diplôme universitaire (78,7 %), de celles qui sont à temps plein (81,6 %) ou à temps partiel (120,7 %). Cependant, d'autres groupes de travailleuses montrent un ratio du salaire hebdomadaire inférieur à 75 %. C'est le cas notamment des travailleuses âgées de 45-54 ans (72,7 %) ou de 55 ans et plus (66,3 %), de celles qui sont les moins scolarisées (60,2 %), et de celles ayant un diplôme d'études secondaires (73,0 %).

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.15)

Selon les données inscrites au tableau 2.15, on constate que les femmes ont généralement une croissance plus forte de leur rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004. Sur la période, les femmes voient leur rémunération s'accroître de 21,5 % comparativement à 15,6 % chez les hommes, pour un écart de 5,9 points. Les écarts favorables aux femmes sont particulièrement élevés dans le groupe des gestionnaires (croissance chez les femmes de 46,5 % comparativement à 34,8 % chez les hommes), dans le groupe dont l'emploi est de niveau intermédiaire (+ 22,2 % contre + 14,9 %), et dans le groupe dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 24,2 % contre + 13,2 %).

En 1997, le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes varie de 65,5 % (niveau de compétence élémentaire) à 77,1 % (niveau de compétence professionnel). La situation est peu différente en 2004. Les femmes accusent donc un retard salarial plus important lorsqu'elles occupent un emploi dont le niveau de

Tableau 2.14

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
15-24 ans	\$ 294,76	326,71	349,65	225,40	248,62	273,68	76,5	78,3	47,3	49,9
Variation ²	%		18,6			21,4				
25-44 ans	\$ 656,68	701,35	771,79	492,17	524,10	604,61	74,9	78,3	48,1	48,5
Variation ²	%		17,5			22,8				
45-54 ans	\$ 784,41	828,73	880,29	510,65	562,03	639,70	65,1	72,7	47,4	50,2
Variation ²	%		12,2			25,3				
55 ans et +	\$ 690,78	712,79	789,94	430,95	465,75	523,69	62,4	66,3	38,3	45,1
Variation ²	%		14,4			21,5				
Sans dipl. second.	\$ 518,22	522,14	568,34	313,48	323,75	341,88	60,5	60,2	39,6	40,5
Variation ²	%		9,7			9,1				
Dipl. second.	\$ 584,18	627,82	660,30	410,19	428,99	482,17	70,2	73,0	49,1	50,5
Variation ²	%		13,0			17,5				
Postsecondaire	\$ 614,23	645,69	699,64	433,91	452,66	517,72	70,6	74,0	48,8	49,9
Variation ²	%		13,9			19,3				
Dipl. univ.	\$ 866,40	934,81	1019,89	655,64	715,14	802,20	75,7	78,7	48,9	51,3
Variation ²	%		17,7			22,4				
Temps plein	\$ 679,09	717,08	792,05	530,24	561,23	646,30	78,1	81,6	41,9	44,2
Variation ²	%		16,6			21,9				
Temps partiel	\$ 203,46	199,37	223,60	237,78	241,70	269,87	116,9	120,7	70,7	69,5
Variation ²	%		9,9			13,5				
Permanent	\$ 657,59	697,66	760,73	471,01	506,87	572,55	71,6	75,3	46,6	48,2
Variation ²	%		15,7			21,6				
Temporaire	\$ 448,66	454,38	516,85	332,25	346,22	409,35	74,1	79,2	50,4	52,8
Variation ²	%		15,2			23,2				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.15

Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
Gestionnaire	\$ 911,28	1021,16	1228,52	669,97	731,53	981,68	73,5	79,9	41,0	41,8
Variation ²	%		34,8			46,5				
Professionnel	\$ 850,61	916,74	1040,64	656,21	741,33	826,33	77,1	79,4	53,8	57,6
Variation ²	%		22,3			25,9				
Technique	\$ 664,93	685,62	747,04	482,25	500,05	536,90	72,5	71,9	44,8	44,4
Variation ²	%		12,3			11,3				
Intermédiaire	\$ 537,08	569,05	617,32	352,62	382,89	430,76	65,7	69,8	49,4	51,7
Variation ²	%		14,9			22,2				
Élémentaire	\$ 410,68	409,41	449,86	268,97	266,13	294,37	65,5	65,4	43,2	45,1
Variation ²	%		9,5			9,4				
Moins de 12 mois	\$ 461,07	490,27	521,95	303,48	340,00	376,89	65,8	72,2	44,6	48,1
Variation ²	%		13,2			24,2				
1 an à 3 ans	\$ 520,04	572,36	630,73	369,56	418,73	472,42	71,1	74,9	49,6	50,8
Variation ²	%		21,3			27,8				
4 ans à 9 ans	\$ 649,62	694,69	793,89	477,27	503,63	588,98	73,5	74,2	51,3	48,8
Variation ²	%		22,2			23,4				
10 ans à 19 ans	\$ 752,55	804,66	859,23	560,71	590,56	671,17	74,5	78,1	48,0	51,0
Variation ²	%		14,2			19,7				
20 ans et plus	\$ 844,33	867,19	942,91	635,04	665,05	743,90	75,2	78,9	38,2	43,0
Variation ²	%		11,7			17,1				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

compétence est plus faible, tandis qu'elles occupent une position salariale plus élevée lorsque la comparaison porte sur des emplois de niveau de compétence plus important. De plus, lorsque la durée de l'emploi est considérée, nous constatons que le ratio femmes/hommes augmente à mesure que celle-ci s'accroît. En 2004, on observe un ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes largement supérieur à la moyenne chez les gestionnaires (79,9 %), les professionnelles (79,4 %), et les travailleuses dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (78,9 %). Toutefois, d'autres groupes de travailleuses montrent en 2004 un ratio nettement inférieur à la moyenne. Il s'agit, notamment, de celles qui occupent un emploi dont le niveau de compétence est intermédiaire (69,8 %) ou élémentaire (65,4 %).

Entre 1997 et 2004, on constate dans la majorité des cas des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes. Les gains les plus importants vont aux femmes gestionnaires (+ 6,4 points), à celles qui détiennent un emploi de niveau intermédiaire (+ 4,1 points) ainsi qu'à celles dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 6,4 points). Seules les femmes ayant un emploi de niveau de compétence élémentaire ou technique connaissent une diminution de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004, mais cette baisse demeure toutefois faible.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 2.16)

Comme on peut le voir au tableau 2.16, plusieurs groupes de travailleurs montrent des croissances salariales hebdomadaires beaucoup plus fortes chez les femmes que chez les hommes entre 1997 et 2004. C'est le cas notamment des travailleuses de la construction (+ 45,0 % par rapport à + 14,4 %), de la fabrication (+ 29,2 % contre + 16,7 %) et de celles œuvrant dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 30,4 % par rapport à + 11,1 %). Il est possible que ces augmentations traduisent en bonne partie l'effet de l'application des programmes d'équité salariale à la suite de l'application de la Loi sur l'équité salariale dont les premiers ajustements ont eu lieu en 2001 et pouvaient s'étaler sur une période de cinq ans.

Le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes en 1997 varie de 53,3 % (construction) à 81,7% (services publics). En 2004, le ratio le plus faible est observé dans le secteur primaire (58,5 %), alors que celui le plus élevé se trouve dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (89,5 %). Outre ce secteur, les ratios les plus élevés sont constatés en 2004 principalement dans le secteur des services d'enseignement (85,2 %), dans celui des soins de santé et de l'assistance sociale (82,2 %) ainsi que dans les administrations publiques (82,0 %). Par contre, les ratios les plus bas sont observés notamment dans le secteur du commerce (65,2 %) et dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques (68,8 %).

Dans le tableau 2.16, on note presque exclusivement des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes entre 1997 et 2004. C'est le cas, notamment, des travailleuses de la construction (+ 14,2 points), de celles qui œuvrent dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 13,2 points) ou encore dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 7,9 points). Cela tend à confirmer, comme nous l'avons soulevé précédemment, l'effet des ajustements d'équité salariale issus de l'application de Loi sur l'équité salariale.

Tableau 2.16

Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
Syndiqué	\$ 699,45	732,99	792,47	551,29	584,57	646,62	78,8	81,6	43,7	46,9
Variation ²	%		13,3			17,3				
Non syndiqué	\$ 580,40	617,47	686,15	390,77	422,07	487,24	67,3	71,0	49,3	50,0
Variation ²	%		18,2			24,7				
Moins de 20 employés	\$ 496,71	551,82	597,36	334,78	369,95	415,10	67,4	69,5	51,8	53,8
Variation ²	%		20,3			24,0				
Entre 20 et 99 employés	\$ 605,59	628,82	685,07	455,61	486,63	534,71	75,2	78,1	45,5	46,0
Variation ²	%		13,1			17,4				
Entre 100 et 500 employés	\$ 724,60	754,57	815,03	538,72	568,61	654,99	74,3	80,4	44,0	44,5
Variation ²	%		12,5			21,6				
Plus de 500 employés	\$ 817,69	844,39	973,16	628,81	648,49	755,28	76,9	77,6	44,2	50,2
Variation ²	%		19,0			20,1				
Public	\$ 760,76	813,04	882,86	588,93	624,25	710,30	77,4	80,5	55,5	60,5
Variation ²	%		16,0			20,6				
Privé	\$ 600,48	632,17	695,41	399,49	425,60	479,69	66,5	69,0	44,5	45,1
Variation ²	%		15,8			20,1				
Industries des biens	\$ 674,32	700,94	786,65	444,75	487,08	573,70	66,0	72,9	27,2	25,6
Variation ²	%		16,7			29,0				
Industries des services	\$ 606,72	645,74	697,37	452,79	481,76	544,73	74,6	78,1	54,4	56,7
Variation ²	%		14,9			20,3				
Primaire	\$ 621,92	650,13	730,03	343,92	401,42	426,87	55,3	58,5	20,4 *	20,3 *
Variation ²	%		17,4			24,1 †				
Services publics	\$ 890,93	925,74	1080,16	727,46	777,02	876,58	81,7	81,2	29,6 *	29,1 *
Variation ²	%		21,2			20,5 †				
Construction	\$ 703,59	744,80	805,18	374,75	446,92	543,23	53,3	67,5	12,0 *	14,6 *
Variation ²	%		14,4			45,0				
Fabrication	\$ 662,15	686,71	772,57	440,73	485,81	569,37	66,6	73,7	30,3	28,0
Variation ²	%		16,7			29,2				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.16 (suite)

Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
Commerce	\$ 490,83	517,79	567,72	323,40	345,88	370,14	65,9	65,2	47,7	50,0
Variation ²	%		15,7			14,5				
Transport et entreposage	\$ 637,45	703,72	753,91	442,36	511,37	577,38	69,4	76,6	23,2	25,8
Variation ²	%		18,3			30,5				
Fin., ass., immob. et location	\$ 735,92	767,05	834,75	509,84	540,22	635,39	69,3	76,1	70,3	64,6
Variation ²	%		13,4 [†]			24,6				
Serv. prof., scientif. et technique	\$ 791,37	840,95	972,28	521,55	591,72	668,61	65,9	68,8	50,4	50,1
Variation ²	%		22,9			28,2				
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	\$ 471,73	479,79	524,02	359,76	379,33	468,97	76,3	89,5	39,3	44,4
Variation ²	%		11,1 [†]			30,4				
Services d'enseignement	\$ 759,34	825,11	855,57	598,16	637,61	729,16	78,8	85,2	61,5	64,0
Variation ²	%		12,7			21,9				
Soins santé et assist. sociale	\$ 636,33	638,36	708,10	499,51	521,89	582,19	78,5	82,2	79,6	80,5
Variation ²	%		11,3 [†]			16,6				
Information, culture et loisirs	\$ 683,15	702,98	718,05	511,05	523,50	593,78	74,8	82,7	47,9	51,0
Variation ²	%		5,1 [†]			16,2				
Héberg. et serv. de restauration	\$ 337,27	315,95	373,13	250,87	259,52	275,56	74,4	73,9	60,9	60,1
Variation ²	%		10,6 [†]			9,8				
Autres services	\$ 508,18	568,70	596,80	359,16	394,97	441,74	70,7	74,0	44,9	50,4
Variation ²	%		17,4			23,0				
Administrations publiques	\$ 772,38	852,53	919,26	589,31	639,20	753,55	76,3	82,0	45,1	52,1
Variation ²	%		19,0			27,9				

2.2.3 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et diverses caractéristiques

De façon générale, la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Toutefois, la croissance de la rémunération est similaire. Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire augmente environ au même rythme chez les employés du secteur public (+ 17,0 %) que chez les employés du secteur privé (+ 17,1 %).

Les différences salariales hebdomadaires entre le secteur public et le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.17)

Durant la période considérée, la rémunération hebdomadaire des travailleurs du secteur public augmente davantage par rapport à celle du secteur privé dans les groupes suivants : les travailleurs de 15-24 ans (croissance de 39,9 % dans le secteur public comparativement à seulement 16,3 % dans le secteur privé) et les travailleurs temporaires (+ 24,0 % contre + 12,8 %). À l'opposé, certains groupes de travailleurs du secteur privé connaissent des augmentations plus fortes de leur rémunération hebdomadaire par rapport à leurs homologues du secteur public entre 1997 et 2004. Il s'agit des travailleurs âgés de 25-44 ans (hausse de 20,2 % dans le secteur privé par rapport à 17,6 % dans le secteur public) ou de 45-54 ans (+ 17,3 % contre + 14,8 %) et des travailleurs possédant un diplôme universitaire (+ 20,1 % contre + 17,7 %).

Selon les données du tableau 2.17, les employés du secteur public présentent un ratio du salaire hebdomadaire de 130,1 % par rapport au secteur privé en 2004. Ce résultat est pratiquement identique à celui observé en 1997. Peu importe l'année et le groupe de travailleurs considérés, les employés du secteur public ont toujours une rémunération hebdomadaire plus élevée par rapport à celle du secteur privé. En 2004, le ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé est particulièrement élevé chez les employés âgés de 55 ans et plus (139,1 %), chez ceux à temps partiel (201,4 %) et chez les travailleurs qui occupent un poste permanent (133,3 %) ou temporaire (134,6 %). Cependant, dans d'autres groupes on observe des ratios inférieurs à la moyenne. Mentionnons en particulier les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (114,7 %), ceux n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (112,8 %) ainsi que les travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires (119,1 %) ou universitaire (108,1 %).

Entre 1997 et 2004, on note quelques augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé. C'est le cas des travailleurs âgés de 15 à 24 ans (+ 21,6 points), de ceux à temps partiel (+ 4,5 points) et des travailleurs temporaires (+ 12,2 points). Toutefois, des diminutions de moindre amplitude sont notées dans tous les autres cas, principalement dans les groupes suivants : les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (- 2,5 points) ou de 45 à 54 ans (- 2,7 points) et ceux détenant un diplôme universitaire (- 2,2 points).

Les différences salariales hebdomadaires entre le secteur public et le secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.18)

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire augmente environ au même rythme chez les employés du secteur public (+ 17,0 %) que chez les employés du secteur privé (+ 17,1 %). On enregistre toutefois des écarts salariaux à l'avantage du secteur privé dans le cas des gestionnaires; ces derniers affichent en effet une croissance de 41,0 % de leur rémunération hebdomadaire dans le privé comparativement à seulement 24,7 % dans le secteur public. Les hausses salariales sont encore à l'avantage du secteur privé dans le cas des emplois de niveau intermédiaire (+ 17,4 % contre + 11,9 %) et dans le cas des employés qui ont une durée de l'emploi entre 4 et 9 ans (+ 26,3 % contre + 17,8 %). Par contre, la progression de la rémunération s'avère plus forte dans le secteur public pour les emplois dont le niveau de compétence est élémentaire (+ 16,7 % contre + 7,5 %). Le secteur public affiche également la plus forte croissance pour ce qui est des employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 35,2 % contre + 12,7 %) ou de 1 à 3 ans (+ 27,1 % contre + 21,1 %).

Tableau 2.17

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ²	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 665,46	704,20	778,45	511,03	541,29	598,19	130,2	130,1	23,3	24,1
Variation ²	%		17,0			17,1				
15-24 ans	\$ 276,04	309,00	386,13	260,40	288,04	302,72	106,0	127,6	9,9 *	10,8
Variation ²	%		39,9			16,3				
25-44 ans	\$ 650,49	688,96	764,95	555,22	596,13	667,11	117,2	114,7	23,5	24,1
Variation ²	%		17,6			20,2				
45-54 ans	\$ 754,22	805,08	866,05	604,55	642,20	709,37	124,8	122,1	33,5	32,1
Variation ²	%		14,8			17,3				
55 ans et plus	\$ 762,03	742,64	843,40	547,31	564,01	606,24	139,2	139,1	20,5	26,9
Variation ²	%		10,7			10,8				
Sans dipl. second.	\$ 490,22	508,30	532,07	431,96	440,73	471,55	113,5	112,8	9,0	8,4
Variation ²	%		8,5 [†]			9,2				
Dipl. second.	\$ 575,79	609,54	656,40	482,34	512,79	551,22	119,4	119,1	17,6	18,2
Variation ²	%		14,0			14,3				
Postsecondaire	\$ 611,68	637,18	702,11	500,79	527,41	581,90	122,1	120,7	23,0	22,5
Variation ²	%		14,8			16,2				
Dipl. univ.	\$ 804,81	858,46	947,00	729,41	792,41	876,30	110,3	108,1	45,1	45,0
Variation ²	%		17,7			20,1				
Temps plein	\$ 737,32	781,10	858,52	580,76	611,34	686,03	127,0	125,1	23,0	24,1
Variation ²	%		16,4			18,1				
Temps partiel	\$ 361,29	364,81	414,86	183,53	181,23	205,94	196,9	201,4	24,9	23,8
Variation ²	%		14,8			12,2				
Permanent	\$ 710,38	753,72	831,04	530,76	567,10	623,21	133,8	133,3	22,2	22,6
Variation ²	%		17,0			17,4				
Temporaire	\$ 447,12	480,16	554,48	365,15	363,53	412,01	122,4	134,6	30,3	33,7
Variation ²	%		24,0			12,8				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.18

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 665,46	704,20	778,45	511,03	541,29	598,19	130,2	130,1	23,3	24,1
Variation ²	%		17,0			17,1				
Gestionnaire	\$ 992,07	1 078,05	1237,17	778,40	869,06	1 097,40	127,4	112,7	15,9	20,1
Variation ²	%		24,7			41,0				
Professionnel	\$ 751,91	820,34	909,72	738,80	818,21	926,89	101,8	98,1	54,5	55,9
Variation ²	%		21,0			25,5				
Technique	\$ 625,23	636,34	718,20	566,15	592,05	647,68	110,4	110,9	22,6	20,9
Variation ²	%		14,9			14,4				
Intermédiaire	\$ 556,66	566,02	622,71	423,47	458,80	497,06	131,5	125,3	16,9	18,9
Variation ²	%		11,9			17,4				
Élémentaire	\$ 456,14	489,93	532,24	337,44	327,92	362,63	135,2	146,8	10,1	10,1
Variation ²	%		16,7			7,5				
Moins de 12 mois	\$ 405,96	475,24	548,69	388,34	409,99	437,76	104,5	125,3	13,6	13,0
Variation ²	%		35,2			12,7				
1 an à 3 ans	\$ 519,74	589,91	660,79	434,68	482,95	526,37	119,6	125,5	12,6	17,8
Variation ²	%		27,1			21,1				
4 ans à 9 ans	\$ 657,27	693,78	774,10	531,71	579,40	671,45	123,6	115,3	23,5	21,8
Variation ²	%		17,8			26,3				
10 ans à 19 ans	\$ 722,07	758,04	858,81	631,48	667,20	713,99	114,3	120,3	32,0	34,1
Variation ²	%		18,9			13,1				
20 ans et plus	\$ 806,20	824,26	895,52	733,12	750,56	828,59	110,0	108,1	42,9	42,9
Variation ²	%		11,1			13,0				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

À l'exception des professionnels en 2004, peu importe le groupe de travailleurs et l'année, le salaire hebdomadaire des employés du secteur public est toujours supérieur à celui des employés du secteur privé. En 1997, le ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé variait entre 101,8 % (professionnels) et 135,2 % (emplois de niveau élémentaire). En 2004, ces mêmes groupes affichent, respectivement, le ratio le plus faible (98,1 %) et le plus élevé (146,8 %). Les travailleurs du secteur public occupant un poste de niveau élémentaire sont d'ailleurs les seuls à afficher un ratio supérieur à la moyenne. À l'opposé, d'autres groupes montrent des ratios nettement plus faibles que la moyenne. C'est le cas, entre autres, des travailleurs occupant un poste de professionnel (98,1 %) ou technique (110,9 %) et de ceux ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (108,1 %). À noter que même si les professionnels affichent le ratio le plus faible, celui-ci reste proche de 100 %, indiquant une certaine parité pour ce groupe de travailleurs entre les deux secteurs d'appartenance comparés.

De 1997 à 2004, on observe des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé. Il s'agit surtout des travailleurs qui occupent un emploi dont les compétences exigées sont de niveau élémentaire (+ 11,6 points), des travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 20,8 points) ou de 10 à 19 ans (+ 6,0 points). Cependant, des diminutions du ratio du salaire hebdomadaire sont constatées notamment chez les gestionnaires (- 14,7 points), les professionnels (- 3,7 points) et les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 4 ans et 9 ans (- 8,3 points).

2.2.4 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et diverses caractéristiques

Dans presque tous les groupes de travailleurs, les employés syndiqués ont une rémunération hebdomadaire supérieure à celle des employés non syndiqués. Toutefois, les écarts varient grandement d'un groupe de travailleurs à l'autre. De 1997 à 2004, la croissance moyenne de la rémunération hebdomadaire est plus importante chez les non syndiqués (+ 20,5 %) que chez les syndiqués (+ 14,1 %). Cette croissance semble particulièrement forte entre les années 2000 et 2004.

Les différences salariales hebdomadaires entre les syndiqués et les non-syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.19)

Selon les données du tableau 2.19, la croissance, entre 1997 et 2004, de la rémunération hebdomadaire des travailleurs non syndiqués est particulièrement élevée par rapport à celle des travailleurs syndiqués dans les groupes suivants : les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (croissance de 20,7 % chez les non-syndiqués comparativement à 13,2 % chez les syndiqués), les travailleurs détenant une formation universitaire (+ 22,4 % contre + 15,0 %) et ceux à temps partiel (+ 17,5 % contre + 6,4 %).

Le ratio des employés syndiqués par rapport aux employés non syndiqués varie, en 1997, de 105,4 % (employés avec un diplôme universitaire) à 212,4 % (travailleurs à temps partiel). La situation en 2004 révèle que ce sont ces mêmes groupes qui affichent, respectivement, le ratio le plus faible (99,0 %) et le ratio le plus élevé (192,3 %). En 2004, dans plusieurs cas, outre les travailleurs à temps partiel, le ratio du salaire hebdomadaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués est plus élevé que la moyenne. Cette situation se retrouve notamment chez les travailleurs de 15-24 ans (142,6 %), chez ceux les moins scolarisés (147,0 %) et chez ceux occupant un emploi temporaire (158,0 %). Par contre, en plus des employés détenant un diplôme universitaire, certains autres groupes montrent des ratios inférieurs à la moyenne; il s'agit entre autres des travailleurs de 25 à 44 ans (111,0 %) ou de 45-54 ans (111,2 %) et des travailleurs à temps plein (112,9 %).

Tableau 2.19

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 634,64	667,55	724,03	486,84	521,21	586,65	130,4	123,4	40,7	40,0
Variation ²	%		14,1			20,5				
15-24 ans	\$ 351,98	370,80	403,87	240,66	267,52	283,24	146,3	142,6	19,1	23,6
Variation ²	%		14,7			17,7				
25-44 ans	\$ 629,78	666,42	734,00	539,64	583,92	661,51	116,7	111,0	42,1	40,2
Variation ²	%		16,5			22,6				
45-54 ans	\$ 707,19	759,34	800,38	596,39	632,44	719,73	118,6	111,2	52,6	49,4
Variation ²	%		13,2			20,7				
55 ans et plus	\$ 675,16	682,60	758,41	533,99	560,27	602,15	126,4	126,0	40,6	43,4
Variation ²	%		12,3			12,8				
Sans dipl. second.	\$ 545,40	560,93	604,78	371,72	385,81	411,50	146,7	147,0	37,7	33,7
Variation ²	%		10,9			10,7				
Dipl. second.	\$ 578,29	625,53	649,12	446,96	469,20	518,37	129,4	125,2	39,5	39,7
Variation ²	%		12,2			16,0				
Postsecondaire	\$ 623,95	644,44	700,62	459,42	489,59	546,47	135,8	128,2	40,6	40,5
Variation ²	%		12,3			18,9				
Dipl. univ.	\$ 785,38	835,23	903,10	745,13	812,04	912,05	105,4	99,0	45,4	43,9
Variation ²	%		15,0			22,4				
Temps plein	\$ 677,05	712,96	779,22	571,27	605,61	690,17	118,5	112,9	43,0	42,1
Variation ²	%		15,1			20,8				
Temps partiel	\$ 360,36	361,14	383,50	169,69	170,13	199,40	212,4	192,3	30,4	30,6
Variation ²	%		6,4 [†]			17,5				
Permanent	\$ 648,52	683,56	742,47	514,75	556,96	621,04	126,0	119,6	41,8	40,4
Variation ²	%		14,5			20,6				
Temporaire	\$ 519,02	545,51	597,23	325,66	326,49	378,04	159,4	158,0	33,3	37,4
Variation ²	%		15,1			16,1				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Pour ce qui est de l'ensemble des employés, on note une baisse, sur l'ensemble de la période, du ratio du salaire hebdomadaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués. En 2004, le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public sur celle du secteur privé est de 123,4 %, représentant une baisse de 7,0 points par rapport à celui de 1997 (130,4 %). Les diminutions les plus importantes du ratio entre 1997 et 2004 sont constatées chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (- 7,4 points), les employés avec un niveau d'études postsecondaires (- 7,6 points) et les travailleurs à temps partiel (- 20,1 points).

Les différences salariales hebdomadaires entre les syndiqués et les non-syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.20)

Entre 1997 et 2004, certains groupes de travailleurs non syndiqués se distinguent des travailleurs syndiqués pour ce qui est de la croissance de la rémunération hebdomadaire. Il s'agit surtout des gestionnaires (croissance de 39,7 % chez les non-syndiqués par rapport à 33,1 % chez les syndiqués), des professionnels (+ 28,2 % contre + 19,2 %) et des travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 17,6 % par rapport à + 7,7 %).

À l'exception des travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus, les travailleurs syndiqués affichent toujours une rémunération hebdomadaire supérieure à celle de leurs homologues non syndiqués. Le ratio du salaire hebdomadaire des travailleurs syndiqués sur celui des travailleurs non syndiqués passe en effet de 130,4 % en 1997 à 123,4 % en 2004. Cette même année, les groupes qui affichent un ratio du salaire hebdomadaire particulièrement élevé sont les travailleurs dont l'emploi est de niveau de compétence élémentaire (168,3 %) ou intermédiaire (144,3 %). À l'opposé, d'autres groupes de travailleurs montrent des ratios plutôt faibles. C'est le cas des gestionnaires (99,8 %), des professionnels (99,7 %) et des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (96,3 %).

Des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire sont notées entre 1997 et 2004 chez les employés qui occupent un emploi de niveau élémentaire (+ 2,7 points) et chez ceux qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus (+ 2,4 points). Par contre, des baisses sont plus souvent observées, notamment, chez les professionnels (- 7,6 points), les personnes qui occupent un emploi de niveau technique (- 7,0 points) ou intermédiaire (- 5,8 points) et les travailleurs qui ont une durée de l'emploi de moins de 12 mois (- 12,0 points).

2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et diverses caractéristiques

Sauf chez les travailleurs à temps partiel, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens est toujours supérieure à celle des travailleurs des industries des services. Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens s'accroît de 19,7 % comparativement à 16,8 % dans les services. Généralement, les plus fortes augmentations (favorables aux industries des biens) ont lieu entre 2000 et 2004.

Les différences salariales hebdomadaires entre les industries des biens et les industries des services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.21)

À partir du tableau 2.21, on constate que la croissance de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004 est plus marquée chez les travailleurs des industries des biens que chez les travailleurs des industries des services dans les groupes suivants : les travailleurs les moins scolarisés (+ 14,1 % contre + 8,1 %), ceux ayant complété un diplôme d'études secondaires (+ 19,0 % contre + 12,2 %) et les travailleurs à temps partiel (+ 18,6 % contre + 11,8 %).

Tableau 2.20

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
									%	
Ensemble	\$ 634,64	667,55	724,03	486,84	521,21	586,65	130,4	123,4	40,7	40,0
Variation ²	%		14,1			20,5				
Gestionnaire	\$ 844,23	908,23	1 123,56	805,91	910,80	1 125,71	104,8	99,8	16,6	12,9
Variation ²	%		33,1			39,7				
Professionnel	\$ 768,48	832,37	916,15	716,51	803,12	918,69	107,3	99,7	56,6	54,8
Variation ²	%		19,2			28,2				
Technique	\$ 671,57	699,49	751,24	512,58	534,15	605,94	131,0	124,0	42,1	38,9
Variation ²	%		11,9			18,2				
Intermédiaire	\$ 557,46	586,01	635,12	371,30	406,42	440,18	150,1	144,3	40,2	41,4
Variation ²	%		13,9			18,6				
Élémentaire	\$ 467,37	462,97	516,15	282,23	281,74	306,76	165,6	168,3	36,3	34,9
Variation ²	%		10,4			8,7				
Moins de 12 mois	\$ 509,89	517,51	549,09	359,89	392,11	423,39	141,7	129,7	20,6	22,9
Variation ²	%		7,7			17,6				
1 an à 3 ans	\$ 510,68	555,96	621,50	423,05	475,22	517,12	120,7	120,2	25,5	31,8
Variation ²	%		21,7			22,2				
4 ans à 9 ans	\$ 603,24	652,43	731,87	528,92	573,29	668,83	114,1	109,4	43,4	39,7
Variation ²	%		21,3			26,5				
10 ans à 19 ans	\$ 676,22	722,95	779,25	640,37	665,44	745,78	105,6	104,5	56,2	52,5
Variation ²	%		15,2			16,5				
20 ans et plus	\$ 749,69	777,71	845,98	798,23	800,12	878,50	93,9	96,3	69,6	65,2
Variation ²	%		12,8			10,1				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.21

Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Biens			Services			Ratio biens/services		Taux biens ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 611,83	642,52	732,16	522,93	556,28	610,89	117,0	119,9	27,1	25,3
Variation ²	%		19,7			16,8				
15-24 ans	\$ 366,45	414,24	456,30	232,02	254,70	278,80	157,9	163,7	22,3	18,6
Variation ²	%		24,5			20,2				
25-44 ans	\$ 626,26	663,29	752,47	558,11	598,26	668,03	112,2	112,6	28,6	26,8
Variation ²	%		20,2			19,7				
45-54 ans	\$ 696,46	731,29	819,27	639,69	687,15	737,40	108,9	111,1	26,5	27,1
Variation ²	%		17,6			15,3				
55 ans et +	\$ 669,96	657,17	740,74	560,97	592,30	646,10	119,4	114,6	27,8	25,2
Variation ²	%		10,6			15,2				
Sans dipl. second.	\$ 524,02	540,04	597,65	376,74	384,50	407,22	139,1	146,8	41,0	36,5
Variation ²	%		14,1			8,1				
Dipl. second.	\$ 565,69	616,25	673,38	471,70	495,67	529,16	119,9	127,3	28,8	28,6
Variation ²	%		19,0			12,2				
Postsecondaire	\$ 634,61	652,40	744,03	488,80	517,31	564,26	129,8	131,9	25,7	24,9
Variation ²	%		17,2			15,4				
Dipl. univ.	\$ 877,28	898,93	1 029,91	744,91	807,94	886,44	117,8	116,2	14,0	15,1
Variation ²	%		17,4			19,0				
Temps plein	\$ 631,33	661,38	754,48	609,97	645,46	716,35	103,5	105,3	31,6	29,7
Variation ²	%		19,5			17,4				
Temps partiel	\$ 184,82	195,32	219,18	230,76	230,95	257,98	80,1	85,0	6,6 *	5,8 *
Variation ²	%		18,6			11,8				
Permanent	\$ 622,72	655,50	745,65	550,63	590,72	643,05	113,1	116,0	27,9	26,4
Variation ²	%		19,7			16,8				
Temporaire	\$ 520,53	536,39	610,86	353,12	362,39	425,47	147,4	143,6	22,0	18,7
Variation ²	%		17,4			20,5				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le ratio du salaire hebdomadaire des employés des industries des biens sur celui des employés des industries des services est de 119,9 % en 2004 par rapport à 117,0 % en 1997; on note donc une croissance de presque trois points durant cette période. En 2004, certains groupes des travailleurs des industries des biens affichent un ratio du salaire nettement plus élevé que la moyenne. Notons, à cet égard, les travailleurs de 15-24 ans (163,7 %), ceux les moins scolarisés (146,8 %) et les travailleurs temporaires (143,6 %). Par contre, d'autres groupes de travailleurs montrent des ratios inférieurs à la moyenne en 2004. Il s'agit notamment des travailleurs âgés de 45 à 54 ans (111,1 %) et des travailleurs qui sont à temps plein (105,3 %) ou à temps partiel (85,0 %).

Parmi les groupes de travailleurs des industries des biens qui voient une amélioration du ratio de leur salaire hebdomadaire par rapport à celui des travailleurs des industries des services entre 1997 et 2004, soulignons principalement les travailleurs âgés de 15 à 24 ans (+ 5,8 points), les travailleurs les moins scolarisés (+ 7,7 points) et ceux qui possèdent un diplôme d'études secondaires (+ 7,4 points). Les données inscrites au tableau 2.21 montrent, par ailleurs, une baisse du ratio du salaire hebdomadaire des travailleurs des industries des biens sur celui de leurs homologues des industries des services chez les 55 ans et plus (- 4,8 points), chez ceux ayant un diplôme universitaire (- 1,6 point) et chez les travailleurs temporaires (- 3,8 points).

Les différences salariales entre les industries des biens et les industries des services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.22)

De 1997 à 2004, certains groupes de travailleurs des industries des biens connaissent une croissance de leur rémunération hebdomadaire beaucoup plus marquée que celle des travailleurs des industries des services. C'est le cas des emplois de niveau professionnel (+ 30,4 % dans les industries des biens comparativement à + 22,0 % dans les industries des services) et des emplois de niveau élémentaire (+ 16,2 % contre + 10,3 %). Par contre, on observe une plus forte croissance du côté des industries des services dans le cas des gestionnaires (+ 42,3 % contre + 26,1 %).

Peu importe l'année et le groupe de travailleurs, la rémunération hebdomadaire des employés des industries des biens est toujours supérieure à celle des employés des industries des services. Le ratio du salaire hebdomadaire se fixe à 117,0 en 1997, pour finalement s'établir à 119,9 en 2004. Cette même année, un ratio du salaire biens/services supérieur à la moyenne est observé, notamment, chez les travailleurs occupant un emploi de niveau technique (129,2 %) ou élémentaire (166,7 %) et chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (144,0 %). Toutefois, des ratios inférieurs à la moyenne sont enregistrés, entre autres, chez les gestionnaires (109,6 %), chez les travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 10 à 19 ans (104,8 %) ou encore de 20 ans et plus (105,3 %).

Le ratio de la rémunération hebdomadaire des industries des biens sur la rémunération des industries des services augmente entre 1997 et 2004 surtout chez les professionnels (+ 8,0 points) et les travailleurs dont l'emploi est de niveau élémentaire (+ 8,6 points). À l'opposé, les gestionnaires subissent une diminution marquée de leur ratio (- 14,1 points). Pour les autres groupes, les variations observées demeurent relativement faibles.

Tableau 2.22

Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Biens			Services			Ratio biens/services		Taux biens ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 611,83	642,52	732,16	522,93	556,28	610,89	117,0	119,9	27,1	25,3
Variation ²	%		19,7			16,8				
Gestionnaire	\$ 958,78	1 025,15	1 209,26	775,19	884,12	1 102,93	123,7	109,6	20,2	21,2
Variation ²	%		26,1			42,3				
Professionnel	\$ 851,11	898,14	1 109,96	733,79	809,54	894,86	116,0	124,0	10,4	10,4
Variation ²	%		30,4			22,0				
Technique	\$ 674,51	710,77	785,02	533,68	550,39	607,48	126,4	129,2	32,5	31,0
Variation ²	%		16,4			13,8				
Intermédiaire	\$ 511,18	541,74	609,59	413,37	443,12	481,05	123,7	126,7	33,4	30,9
Variation ²	%		19,3			16,4				
Élémentaire	\$ 482,21	484,07	560,49	304,96	307,87	336,29	158,1	166,7	25,1	19,4
Variation ²	%		16,2			10,3				
Moins de 12 mois	\$ 501,70	514,56	591,32	347,82	384,19	410,54	144,2	144,0	27,9	23,0
Variation ²	%		17,9			18,0				
1 an à 3 ans	\$ 521,59	586,12	664,79	418,31	469,98	517,41	124,7	128,5	26,2	22,4
Variation ²	%		27,5			23,7				
4 ans à 9 ans	\$ 610,03	636,49	755,66	545,49	590,41	671,29	111,8	112,6	24,3	26,7
Variation ²	%		23,9			23,1				
10 ans à 19 ans	\$ 694,14	734,98	789,78	647,33	682,04	753,60	107,2	104,8	28,1	27,0
Variation ²	%		13,8			16,4				
20 ans et plus	\$ 784,90	802,24	888,63	755,44	777,61	843,81	103,9	105,3	30,6	30,1
Variation ²	%		13,2			11,7				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.2.6 Synthèse sur la rémunération hebdomadaire

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire de l'ensemble des employés est passée de 547,03 \$ à 641,61 \$. Il s'agit d'une croissance nominale de 17,3 %. Le gain de pouvoir d'achat se chiffre, quant à lui, à 1,9 %.

Globalement, la rémunération hebdomadaire des hommes est toujours supérieure à celle des femmes, mais ces dernières connaissent généralement des taux de croissance salariale annuelle plus élevés que leurs homologues masculins. La rémunération hebdomadaire des femmes s'accroît, en effet, de 21,5 % entre 1997 et 2004, comparativement à une hausse moins élevée chez les hommes (+ 15,6 %). Les femmes connaissent un gain appréciable de pouvoir d'achat (+ 5,6 %) alors que celui-ci varie peu chez les hommes (+ 0,4 %). En 2004, les femmes reçoivent une rétribution de 548,57 \$ par semaine, tandis que les hommes obtiennent 730,23 \$. La position salariale hebdomadaire des femmes s'améliore au cours de la période étudiée (+ 3,0 points), reflétant l'amélioration de leur situation par rapport aux hommes sur le plan de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004. En effet, en 1997, l'écart dans les positions était de 33,0 points (favorable aux hommes); en 2004, il rétrécit à 28,3 points. Le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes progresse également entre 1997 et 2004, passant de 71,5 % à 75,1 %. Les résultats observés pour les hommes et les femmes dans leur ensemble se retrouvent dans la plupart des sous-groupes considérés lorsque l'analyse est segmentée selon le sexe.

En 2004, les jeunes (15-24 ans) ont une rémunération hebdomadaire moyenne de 311,73 \$, en hausse de 19,0 % par rapport à 1997. La rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 25 à 44 ans augmente pour sa part de 19,6 % entre 1997 et 2004, pour s'établir à 690,67 \$. De tous les groupes d'âge, les 25-44 ans connaissent la plus forte augmentation de leur pouvoir d'achat, soit 3,9 %. Chez les 45-54 ans, la rémunération hebdomadaire moyenne se fixe à 759,59 \$ en 2004. Il s'agit d'une croissance nominale de 16,0 %. Enfin, les travailleurs âgés de 55 ans et plus voient leur rémunération hebdomadaire augmenter de seulement 13,3 % sur la période, pour se chiffrer à 669,99 \$ en 2004. Ce groupe de travailleurs est le seul à connaître, entre ces années, une perte de pouvoir d'achat (- 1,5 %).

La position salariale des jeunes de 15 à 24 ans est la plus faible de tous les niveaux d'études, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Pour les deux années, elle est de moins de 50 %, alors que les autres groupes d'âge affichent des positions de plus de 100 %. À l'inverse, les 45-54 ans enregistrent la meilleure position salariale hebdomadaire pour ces deux années.

Sur l'ensemble de la période, la rémunération hebdomadaire des travailleurs les moins scolarisés, soit ceux sans diplôme d'études secondaires, augmente de 9,0 %, pour se fixer à 476,65 \$ en 2004. En termes réels, il s'agit de la plus forte perte de pouvoir d'achat (- 5,2 %) de tous les niveaux d'études analysés. En conséquence, la position salariale hebdomadaire de ce groupe baisse de façon notable (- 5,6 points) entre 1997 et 2004 pour se fixer à 74,3 %, la plus faible de tous les groupes considérés. Les travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires affichent une rémunération hebdomadaire moyenne de 570,34 \$ en 2004, ce qui constitue une croissance de 14,3 % par rapport à 1997. Les travailleurs ayant terminé des études postsecondaires ont une rémunération hebdomadaire moyenne de 608,95 \$ en 2004, en hausse de 15,7 %. De leur côté, les travailleurs détenant un diplôme universitaire affichent la plus forte croissance salariale nominale entre 1997 et 2004 (+ 19,0 %), ce qui leur procure le gain de pouvoir d'achat le plus prononcé (+ 3,4 %). De plus, leur position salariale hebdomadaire est aussi la plus élevée (141,5 %) par rapport aux autres niveaux d'études.

La rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein croît de 18,0 % au cours de la période, pour atteindre 727,67 \$ en 2004. Ces derniers profitent ainsi d'un gain de 2,5 % de leur pouvoir d'achat entre 1997 et 2004. Pour leur part, les travailleurs à temps partiel voient leur rémunération hebdomadaire augmenter de seulement 12,3 % entre ces mêmes années, pour s'établir à 255,74 \$ en 2004. Ce groupe enregistre ainsi une perte de pouvoir d'achat (- 2,4 %). Enfin, compte tenu de leur durée habituelle de travail moins élevée, les travailleurs à

temps partiel affichent la plus faible position salariale hebdomadaire de tous les sous-groupes analysés, tant en 1997 (41,6 %) qu'en 2004 (39,9 %).

Entre 1997 et 2004, la croissance salariale est de 38,6 % chez les gestionnaires, comparativement à des variations nettement inférieures pour les travailleurs des autres niveaux de compétence; celles-ci se situent dans une fourchette allant de 8,7 % (niveau d'emploi élémentaire) à 23,0 % (niveau professionnel). Notons également que la position salariale hebdomadaire progresse à mesure que le niveau de compétence augmente.

Dans l'ensemble, la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé. Les deux groupes de travailleurs connaissent toutefois des taux de croissance similaires, de l'ordre de 17 %, au cours de la période étudiée. Les employés du secteur public présentent en 2004 un ratio du salaire hebdomadaire de 130,1 % par rapport à leurs homologues du secteur privé, ratio pratiquement identique à celui de 1997.

Les employés syndiqués ont généralement une rémunération hebdomadaire plus élevée que celle des employés non syndiqués. Par contre, entre 1997 et 2004, la croissance salariale est plus forte chez ces derniers (+ 20,5 %) que chez les premiers (+ 14,1 %). En 2004, le ratio de la rémunération hebdomadaire moyenne des employés du secteur public sur celle des employés du secteur privé est de 123,4 %, en baisse de 7,0 points de pourcentage par rapport à son niveau de 1997 (130,4 %).

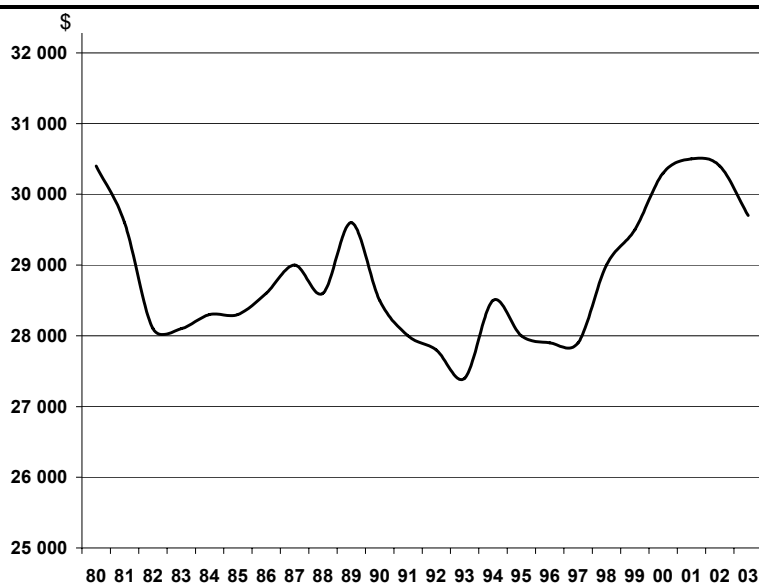
Finalement, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens est toujours supérieure à celle des employés des services, exception faite des travailleurs à temps partiel. Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens croît de 19,7 %, comparativement à 16,8 % dans les services. Le ratio du salaire hebdomadaire des employés des industries des biens sur celui de leurs homologues des industries des services croît en conséquence, passant de 117,0 % en 1997 à 119,9 % en fin de période.

2.3 Rémunération annuelle¹⁷

L'analyse de la rémunération annuelle porte, dans un premier temps, sur l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année et, dans un deuxième temps, sur les travailleurs ayant travaillé à temps plein toute l'année. Un travailleur est considéré à temps plein toute l'année s'il occupe un (ou plus d'un) 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 ou plus par mois, ce qui équivaut en moyenne à 30 heures par semaine. L'analyse est effectuée sur l'ensemble des travailleurs et selon le sexe. Les données couvrent la période 1980-2003 et sont toujours présentées en dollars constants de 2003; elles tiennent donc compte de l'effet de l'inflation.

Figure 2.11

Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003



La figure 2.11 présente l'évolution du revenu d'emploi annuel au Québec entre 1980 et 2003. Cette période met en relief l'impact des deux récessions économiques des années 1980 et 1990 ainsi que l'effet de la reprise économique sur les revenus d'emplois. Sur l'ensemble de la période, le revenu annuel d'emploi est passé de 30 400 \$ à 29 700 \$, soit une baisse de 2,3 %.

Une analyse plus pointue permet de constater qu'à la première récession (1981-1982) est associée une diminution notable du revenu d'emploi. Ce dernier baisse en effet de 5,1 %, passant de 29 600 \$ en 1981 à 28 100 \$ en 1982. Le recul fait suite à une décroissance du revenu d'emploi de 2,6 % en 1981. Par la suite, la reprise économique affecte positivement la rémunération annuelle. Celle-ci augmente à un rythme relativement lent au début mais qui s'accélère progressivement. Entre 1983 et 1989, la croissance est de 5,3 % malgré une baisse en 1988. La récession des années 1990 frappe fortement les travailleurs dont le revenu n'avait pas, en

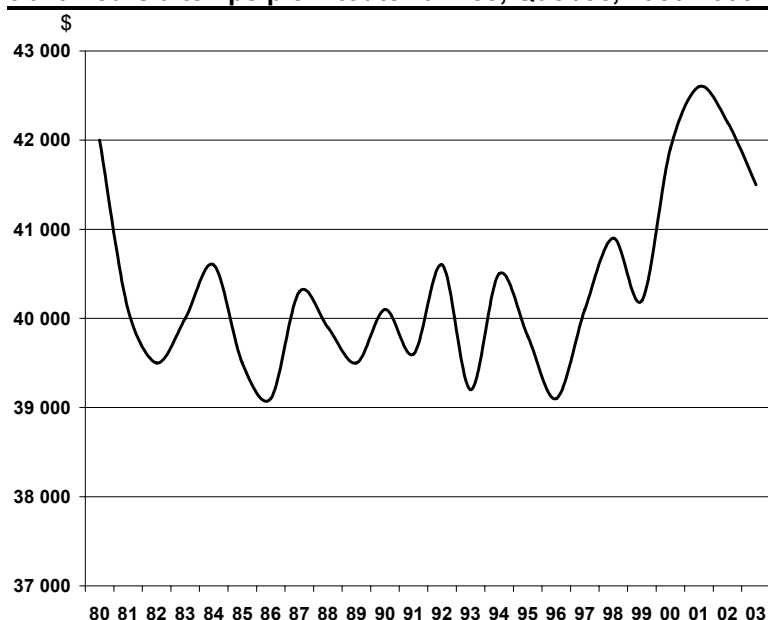
17. Les données utilisées dans l'analyse de la rémunération annuelle proviennent de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada. L'EDTR est une enquête ménage dont l'échantillon est sélectionné à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) faisant en sorte qu'il y ait un partage du même plan de sondage. L'EDTR vise à suivre les changements qui surviennent dans la condition économique des personnes et des familles compte tenu de leur participation au marché du travail et de leurs diverses sources de revenu. Les données produites par cette enquête permettent de connaître, pour l'ensemble des ménages enquêtés, le revenu du marché, les transferts gouvernementaux, le revenu total et le revenu après impôt. Dans le cadre de l'analyse de la rémunération annuelle, seuls les gains tirés des emplois (une composante du revenu du marché) sont analysés. Pour une lecture plus complète des tendances relatives au revenu et de l'information supplémentaire sur cette enquête, on peut se référer aux publications suivantes : JEAN, Sylvie (2001). « Portrait social du Québec, chapitre 13, Le revenu », p. 291-316, Institut de la statistique du Québec, novembre 2001, 629 pages; Statistique Canada (2002). « Le revenu au Canada 2000 », Division de la statistique du revenu, novembre 2002, n° 75-202-XIF, 153 pages; et Statistique Canada (2004). « Analyse du revenu au Canada 2002 », mai 2004, n° 75-203-XIF, 48 pages.

1989 (29 600 \$), retrouvé son niveau de 1980. Les quatre baisses successives enregistrées entre 1990 et 1993 le ramène à un niveau encore plus bas : il se fixe à 27 400 \$ en 1993, son niveau le plus faible de la période étudiée. Ainsi, résultat des deux récessions, le revenu annuel moyen des travailleurs aura diminué de 9,9 %.

Comme on peut le voir à la figure 2.11, l'année 1994 voit une forte reprise de la croissance avec un taux de 4,0 %. Cela n'est toutefois que de courte durée puisque le revenu d'emploi diminue à nouveau les deux années suivantes et stagne en 1997. Ce n'est qu'à partir de 1998 que la croissance s'établit de manière régulière. Les années 1998 et 2000 affichent des taux de croissance annuelle notables, respectivement de 3,9 % et 2,7 %. Il en résulte que le revenu d'emploi annuel atteint, à partir de 2000, des niveaux équivalents à celui de 1980. Entre 1997 et 2001 (année qui présente le revenu d'emploi annuel le plus élevé, soit 30 500 \$), le taux de croissance du revenu d'emploi annuel est de 9,3 %, ce qui correspond à une augmentation annuelle moyenne de 2,3 %. Les années de la fin de la décennie 1990 et celles du début de la décennie 2000 contrastent donc avec les années antérieures. Elles n'auront toutefois pas permis d'augmenter le niveau du revenu moyen annuel à un niveau significativement supérieur au seuil enregistré en 1980. Enfin, soulignons qu'en 2002 et surtout en 2003, le revenu d'emploi chute à nouveau (respectivement de - 0,3 % et de - 2,3 %). La baisse observée en 2003 ramène d'ailleurs le revenu d'emploi annuel à un niveau inférieur à celui de 1980 (30 400 \$), soit 29 700 \$.

Figure 2.12

Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1980-2003



La figure 2.12 trace l'évolution du revenu d'emploi annuel au Québec pour les travailleurs à temps plein toute l'année. En ne considérant que les travailleurs de cette catégorie, on peut voir si les effets des deux récessions sont de la même ampleur que ceux observés pour l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi (voir figure 2.11).

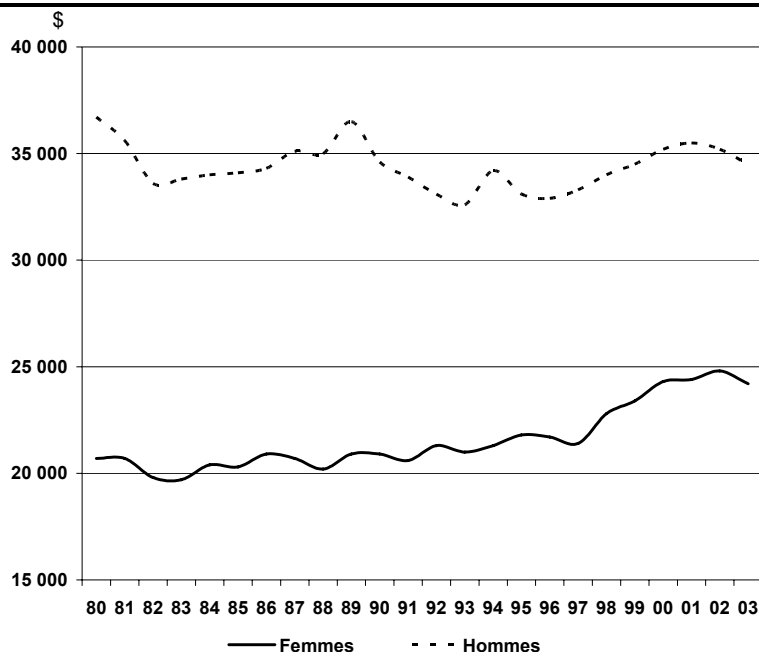
Notons que le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein est, selon l'année considérée, de 33,4 % à 46,0 % plus élevé que celui de l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi. L'évolution du revenu d'emploi chez les travailleurs à temps plein toute l'année présente un portrait différent de celui vu plus haut. On constate de fréquentes fluctuations annuelles, et l'impact des récessions est moins visible. En réalité, les travailleurs à temps plein peuvent subir tout aussi fortement les récessions que les

autres travailleurs, sinon plus. Mais dès qu'un tel travailleur connaît une mise à pied en cours d'année ou que son horaire de travail soit réduit sous le seuil des 30 heures par semaine, il ne fait plus partie du contingent de travailleurs analysé ici. Cela s'explique par le fait que les récessions affectent un grand nombre de travailleurs à temps plein. Mais l'impact se fait tant au niveau de leur nombre que sur le plan de leur rémunération. En fait, qu'ils soient mis à pied en cours d'année ou que leur horaire de travail soit diminué, ils ne seront plus pris en compte dans cette analyse. Cela expliquerait donc le portrait illustré par la figure 2.12.

La plus forte baisse du revenu d'emploi annuel de la période étudiée est notée en 1981 (- 4,5 %) alors que le revenu annuel moyen des travailleurs à temps plein toute l'année passe de 42 000 \$ en 1980 à 40 100 \$ en 1981.

À la suite de ce recul, le revenu annuel moyen des travailleurs à temps plein se maintient dans une fourchette variant de 39 100 \$ à 40 600 \$ jusqu'en 1996, affichant des fluctuations tant à la hausse qu'à la baisse et de plus ou moins forte amplitude. Ce n'est qu'à partir de 1997 qu'une tendance à la hausse peut être observée, le revenu de ce groupe de travailleurs passant de 39 100 \$ en 1996 à un sommet de 42 600 \$ en 2001. Cette progression importante du revenu d'emploi (+ 9,0 %) équivaut à celle observée pour l'ensemble des travailleurs (+ 9,3 %) au cours de pratiquement la même période. Là encore, les reculs notés en 2002 (- 0,9 %) et surtout en 2003 (- 1,7 %) ramènent toutefois le revenu annuel moyen des travailleurs à temps plein toute l'année à un niveau inférieur à celui de 1980. En 2003, il se fixe à 41 500 \$, en baisse de 1,2 % par rapport à 1980.

Figure 2.13
Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003



2.3.1 Rémunération annuelle selon le sexe

L'évolution du revenu d'emploi annuel selon le sexe pour l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année est présentée aux figures 2.13 et 2.14. Tout au long de la période étudiée, les femmes gagnent un revenu d'emploi moindre que celui des hommes. Toutefois, entre 1980 et 2003, le revenu d'emploi annuel de celles-ci progresse de 16,9 %, alors que celui des hommes recule de 6,0 %.

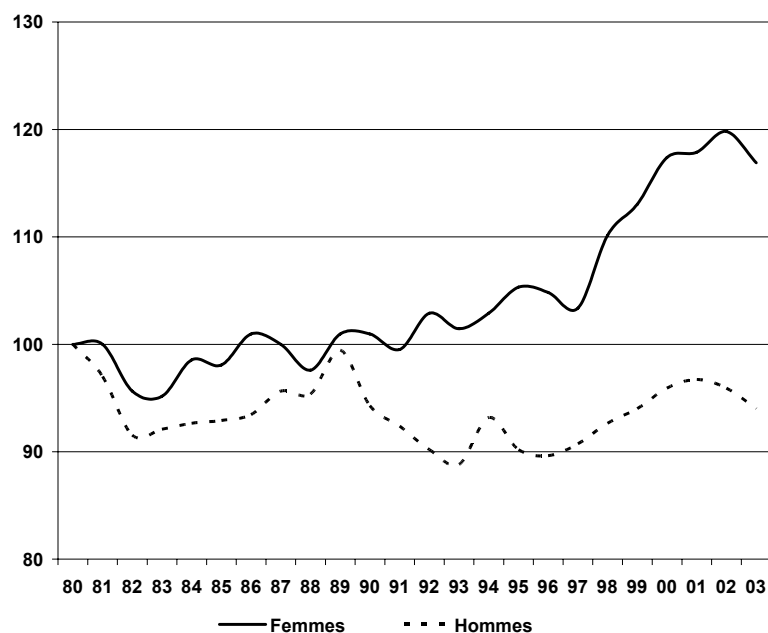
Les hommes subissent plus que les femmes les effets négatifs des deux récessions. Ainsi, durant la récession de 1981-1982, le revenu d'emploi annuel des hommes fléchit de 5,6 %, alors que celui des femmes décroît de 4,3 %. Si l'on considère la période 1980-1982, la baisse est encore plus marquée chez les hommes (- 8,4 %), tandis qu'elle demeure la même chez les femmes. Ces changements observés durant

la récession font en sorte que l'indice de revenu d'emploi, égal à 100 en 1980, diminue davantage chez les hommes (91,6 en 1982, voir figure 2.16) que chez les femmes (95,7 en 1982). Au sortir de la récession, la remontée du revenu d'emploi s'effectue plus rapidement chez celles-ci (croissance de 3,6 % en 1984 et de 3,0 % en 1986), tandis que la reprise est nettement plus lente chez les hommes. La première augmentation importante pour les travailleurs masculins a lieu en 1987 (+ 2,3 %). En 1989, les hommes (+ 4,3 %) et les femmes (+ 3,5 %) connaissent des gains notables. Pour les premiers, cette augmentation leur permet de se rapprocher de leur niveau de revenu moyen de 1980, alors que les femmes dépassent le leur.

Mais c'est surtout lors de la deuxième récession (1990-1992) que des différences s'accroissent entre les sexes. En effet, de 1990 à 1992, le revenu d'emploi des femmes s'accroît de 1,9 %, alors que celui des hommes affiche une baisse notable de 4,3 %. Lorsque l'on regarde la période qui précède et celle qui suit la récession des années 1990 (1989-1993), les différences entre les genres sont encore plus frappantes. Les hommes voient leur revenu d'emploi chuter de 10,7 %, tandis que les femmes augmentent le leur de 0,5 %. En conséquence, l'indice de revenu d'emploi passe de 99,5 en 1989 chez les hommes (un sommet depuis 1980) à seulement 88,8 en 1993; cela représente une baisse de plus de 10 points. Du côté des femmes, l'indice du revenu d'emploi stagne durant cette période malgré quelques fluctuations. Il se fixe à 101,0 en 1989 et à 101,4 en 1993. Les années suivantes montrent

Figure 2.14

Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003



une tendance à la hausse du revenu d'emploi des femmes, particulièrement de 1998 à 2000. La figure 2.14 est très révélatrice à cet égard, puisque l'indice de revenu d'emploi des femmes augmente rapidement entre 1997 (103,4) et 2000 (117,4). L'indice croît encore les deux années suivantes pour se fixer à son sommet en 2002, à 119,8. Par contre, en 2003, les femmes connaissent un recul (- 2,4 %) niveau de leur revenu d'emploi qui s'établit à 24 200 \$. Après la récession des années 1990, le revenu d'emploi des hommes s'améliore très lentement sans toutefois afficher un niveau supérieur à celui enregistré en 1980. Le niveau le plus élevé atteint après la récession des années 1990 est en 2001, avec un indice de 96,7. Des reculs sont observés en 2002 et 2003.

On peut supposer que cette amélioration importante du revenu d'emploi des femmes au cours de la période étudiée résulte en grande partie de leur participation plus importante au marché du travail durant les décennies 1980 et 1990, notamment au chapitre de l'emploi à temps plein¹⁸.

Les figures 2.15 et 2.16 présentent les mêmes résultats que ceux des deux figures précédentes, mais elles prennent en considération uniquement les travailleurs à temps plein toute l'année. De façon générale, le revenu d'emploi des femmes s'est accru de 11,8 % tandis que celui des hommes a diminué légèrement (- 1,5 %). Les écarts sont donc moins grands que ceux constatés plus haut pour l'ensemble des travailleurs tant féminins que masculins. Il faut souligner que les deux récessions affectent davantage les hommes que les femmes. Ainsi même si l'impact des récessions est moins visible que dans les graphiques relatifs à l'ensemble des travailleurs, nous pouvons constater des différences entre les genres.

De 1980 à 1982, le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année affiche des replis annuels de - 5,3 % chez les hommes et de - 4,5 % chez les femmes. De 1990 à 1992, le revenu d'emploi décroît de 0,7 % chez les premiers et il augmente de 6,4 % chez les secondes. Enfin, la croissance du revenu d'emploi dans le dernier tiers des années 1990 est beaucoup plus soutenue chez les femmes que chez les hommes.

18. Parmi les 515 200 emplois à temps plein qui se sont ajoutés au Québec entre 1976 et 2000, plus des trois quarts (80,4 %) sont allés aux femmes (source : Enquête sur la population active, Statistique Canada).

Figure 2.15
Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1980-2003

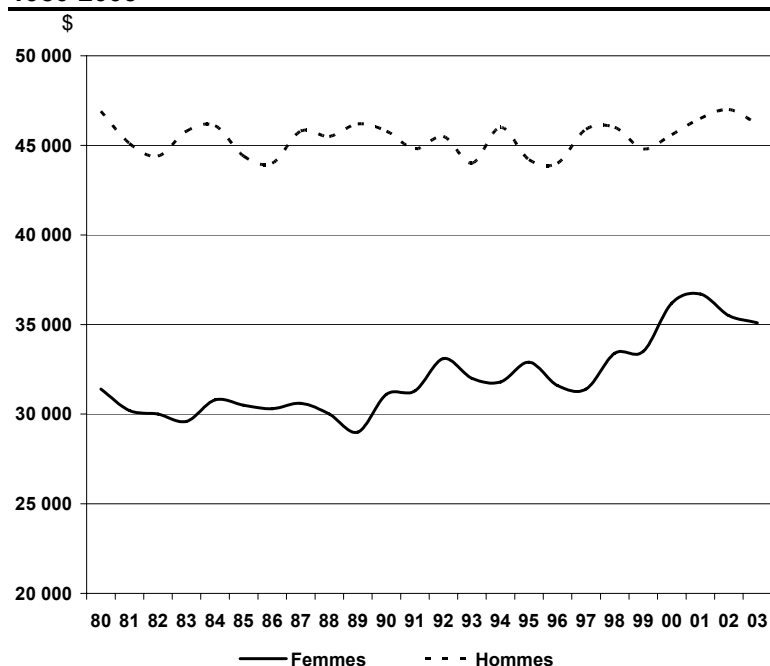
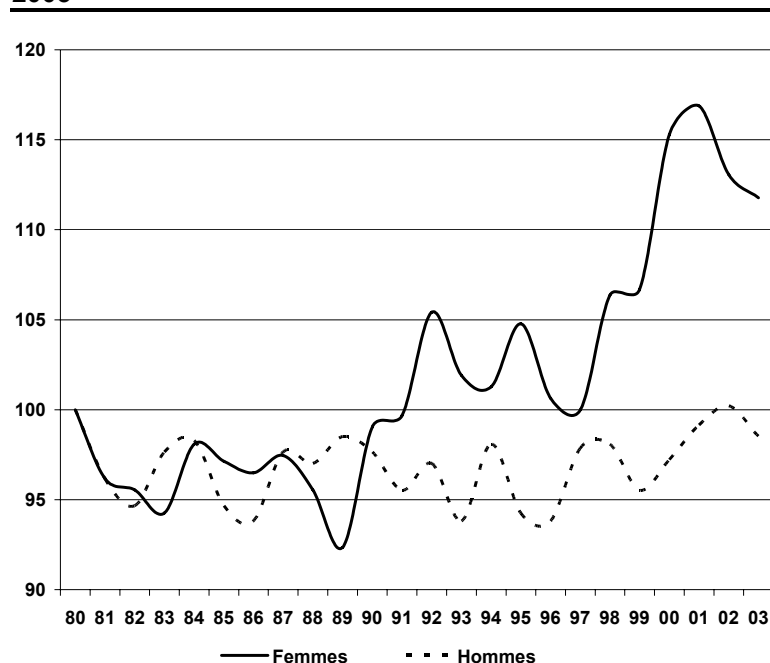


Figure 2.16
Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein, Québec, 1980-2003



On remarque, par ailleurs, que l'impact des deux récessions sur le revenu d'emploi des hommes semble moins accentué chez ceux qui travaillent à temps plein toute l'année que chez l'ensemble des hommes gagnant un revenu. Par exemple, entre 1980 et 1982, le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année baisse de 5,3 %, mais lorsque l'on tient compte de l'ensemble des hommes, cette diminution passe à 8,4 %, soit un écart de plus de trois points. Durant la récession de 1990-1992, le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année chute de 0,7 %, tandis que la baisse est beaucoup plus importante (- 4,3 %) pour l'ensemble des hommes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année. L'impact des deux récessions est donc plus prononcé chez l'ensemble des travailleurs. Cela pourrait s'expliquer, comme mentionné plus haut, par le fait que les employés à temps plein qui ne le sont plus (en raison de mises à pied par exemple) ne font plus partie du groupe considéré dans le cadre de l'analyse du revenu des travailleurs à temps plein toute l'année.

Ces écarts sont-ils également observables du côté des femmes? Les données indiquent que ce n'est pas le cas durant la période 1980-1982, puisque la décroissance du revenu d'emploi chez les femmes a été sensiblement la même chez les travailleuses à temps plein toute l'année (- 4,5 %) que chez l'ensemble des femmes gagnant un revenu (- 4,3 %). Par contre, si l'on considère la période officielle de la récession des années 1980, soit 1981-1982, on note une baisse du revenu d'emploi beaucoup plus forte chez l'ensemble des travailleuses (- 4,3 %) que chez les travailleuses à temps plein toute l'année (- 0,7 %). Mais ce qui ressort surtout chez les femmes, ce sont les périodes marquées par des augmentations du revenu d'emploi. En effet, celles qui travaillent à temps plein toute l'année connaissent souvent de plus fortes progressions de leur revenu d'emploi. Plus

particulièrement, entre 1989 et 1993, cette catégorie de travailleuses voit son revenu d'emploi annuel grimper de 10,3 %. Cependant, si l'on tient compte de l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi, la croissance n'est que de 0,5 %. La situation durant la récession de 1990-1992 est encore plus révélatrice, puisque le revenu d'emploi des travailleuses à temps plein toute l'année s'accroît de 6,4 % comparativement à une croissance de seulement 1,9 % pour l'ensemble des femmes ayant gagné un revenu d'emploi. Une partie de l'explication de ces écarts provient, là encore, du fait que les employés à temps plein qui ne le sont plus (à la suite de mises à pied par exemple) ne font plus partie du groupe considéré dans le cadre de l'analyse du revenu des travailleurs à temps plein toute l'année.

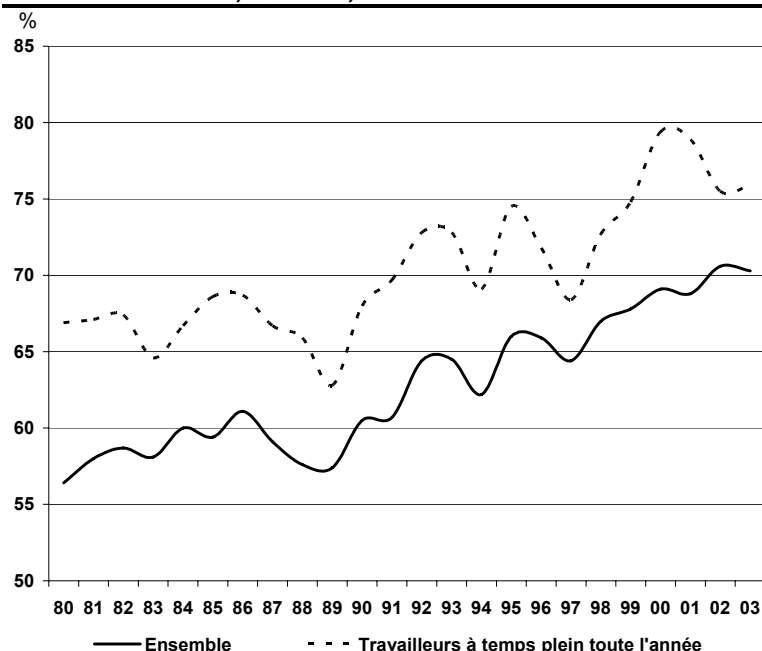
De 1993 à 2001, soit la période où la croissance du revenu d'emploi des femmes a été la plus marquée, l'écart entre les deux groupes est moins important puisque le revenu d'emploi augmente de 16,2 % pour l'ensemble des femmes, comparativement à une hausse légèrement moins forte (14,7 %) pour les travailleuses à temps plein toute l'année. On peut donc conclure que la période de reprise économique à la suite de la récession des années 1990, de même que la période d'expansion qui l'a suivie, a été favorable à l'ensemble des femmes, peu importe qu'elles aient ou non travaillé à temps plein toute l'année. Mentionnons également qu'au cours de cette dernière période, une proportion de plus en plus grande de femmes a occupé des emplois à temps plein.

Le ratio du revenu d'emploi annuel des femmes sur celui des hommes

La figure 2.17 fait état de l'évolution du ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes selon deux regroupements : l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année et les travailleurs à temps plein toute l'année.

Figure 2.17

Ratio du revenu d'emploi annuel des femmes sur celui des hommes selon la catégorie de travailleurs, en dollars constants de 2003, Québec, 1980-2003



Comme on peut le voir, dans les deux cas le ratio augmente entre 1980 et 2003. Pour l'ensemble des travailleurs, il passe de 56,4 % en 1980 à 70,3 % en 2003 pour un écart de 13,9 points de pourcentage entre ces deux années. Cela s'expliquerait par les gains de 16,9 % obtenus par les femmes sur le plan de leur revenu au cours de cette période, alors que les hommes connaissaient un recul de 6,0 %. Pour ce qui est du ratio relatif aux employés à temps plein toute l'année, l'écart est de 9,0 points de pourcentage (soit un ratio de 66,9 % en 1980 et de 75,9 % en 2003). Dans ce dernier cas, la croissance du revenu des femmes a été, rappelons le, de 11,8 %, alors que le recul de celui des hommes sur ce plan s'est limité à 1,5 %.

Comme les tendances des ratios des deux groupes sont relativement similaires, l'analyse porte principalement sur les travailleurs à temps plein toute l'année. On remarque que, jusqu'en 1991, le ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes est toujours inférieur à 70 %.

Après avoir atteint son creux historique en 1989 à 62,8 % (66,9 % en 1980), le ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes augmente progressivement durant les années suivantes, malgré une baisse en 1994, pour se fixer, en 1995, à un taux de 74,5 %. Ce taux est en quelque sorte une conséquence de la récession. En effet, l'impact de la récession sur le revenu d'emploi est davantage observé chez les hommes (voir figures 2.15 et 2.16) que chez les femmes, ce qui permet au ratio d'augmenter. Au cours des deux années suivantes, le ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes diminue légèrement, mais la tendance à la hausse revient dès 1998 et le ratio augmente continuellement pour atteindre un niveau record en 2000 (79,4 %). La croissance du ratio est d'ailleurs forte durant ces années (4,3 points en 1998, 2,1 points en 1999 et 4,6 points en 2000). Parallèlement, l'emploi à temps plein (30 heures ou plus par semaine) augmente de façon notable, soit de 2,0 % en 1998 et de plus de 4,2 % en 2000. Enfin, on note une diminution du ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes en 2001 (- 0,5 point) et 2002 (- 3,4 points). Cela se produit concurremment à une faible hausse de l'emploi des travailleuses à temps plein en 2001 (1,4 %) et à une décroissance plus marquée en 2002 (- 3,3 %).

Le ratio du revenu d'emploi annuel des femmes sur celui des hommes à temps plein est toujours supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs. L'évolution du ratio dans le cas de l'ensemble des travailleurs montre toutefois une tendance à la hausse plus régulière, la principale baisse étant observée entre 1986 et 1990. Elle est cependant de moindre amplitude que celle notée pour le ratio des travailleurs à temps plein toute l'année, tout comme d'ailleurs les autres baisses observées au cours de la période étudiée. Cette évolution se traduit par un rétrécissement progressif de l'écart entre les ratios des deux groupes. Il passe de 10,5 points de pourcentage en 1980 à 5,6 points en 2003. Notons toutefois certaines fluctuations importantes, le ratio étant grandement affecté par divers éléments dont la participation de chacun des genres à l'emploi à temps plein, la proportion de l'emploi à temps plein par rapport à celle de l'emploi à temps partiel et l'évolution de la rémunération de chacun de ces types d'emploi.

2.3.2 Synthèse sur la rémunération annuelle

De 1980 à 2003, la rémunération annuelle moyenne en dollars constants pour l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi passe de 30 400 \$ à 29 700 \$, soit une baisse de 2,3 %. Le revenu d'emploi est fortement affecté par les deux récessions des années 1980 et 1990 : en 1993, il atteint son niveau le plus bas, se fixant 27 400 \$, en baisse de 9,9 % par rapport à 1980. Par la suite, le revenu d'emploi connaît une croissance positive jusqu'en 2001, atteignant un niveau légèrement plus élevé (30 500 \$) qu'en 1980. Les années 2002 et 2003 affichent des replis, de sorte qu'en 2003, le revenu d'emploi s'établit au-dessous de la barre des 30 000 \$.

En ce qui concerne les travailleurs à temps plein toute l'année, l'évolution du revenu d'emploi annuel montre des fluctuations annuelles plus fréquentes sur l'ensemble de la période étudiée. Le revenu d'emploi diminue de 42 000 \$ en 1980 à 41 500 \$ en 2003, soit une baisse de 1,2 %. Selon les années considérées, il est de 33,4 % à 46,0 % supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs.

L'évolution du revenu d'emploi annuel moyen diffère chez les hommes et les femmes. Entre 1980 et 2003, le revenu d'emploi annuel des femmes progresse de 16,9 %, alors que celui des hommes recule de 6,0 %. Ceux-ci subissent, en effet, plus que les femmes les effets négatifs des récessions. Cette différence s'observe également lorsque seuls les travailleurs à temps plein toute l'année sont considérés. Le revenu d'emploi des femmes s'accroît alors sur la période étudiée de 11,8 % comparé à une faible baisse de 1,5 % pour les hommes. Après la récession des années 1990, tant les hommes que les femmes connaissent une croissance de leur revenu annuel. Ces augmentations sont toutefois nettement plus importantes dans le cas de ces dernières, qu'elles travaillent à temps plein toute l'année ou dans leur ensemble.

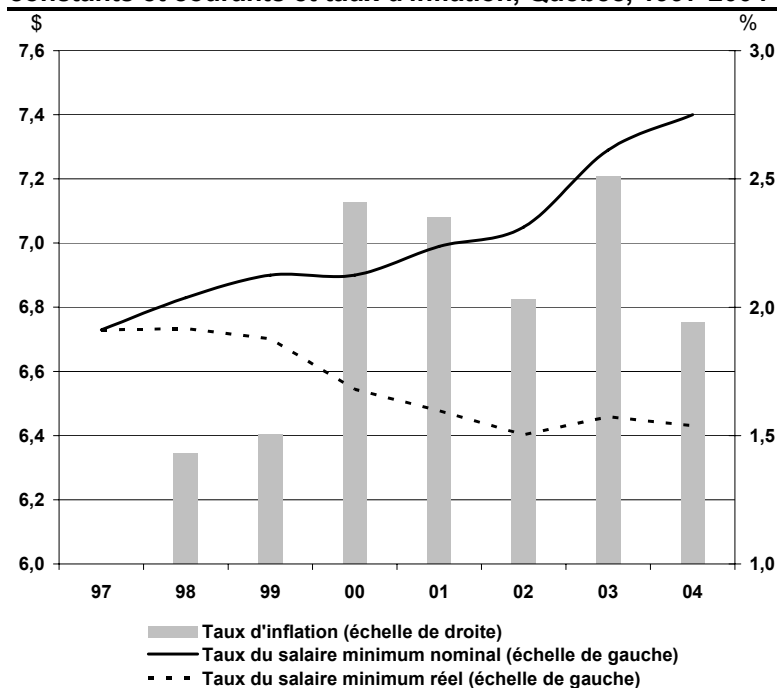
Cette situation s'est évidemment traduite par l'amélioration du ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes. En 1980, celui-ci était de 56,4 %; il augmente progressivement pour s'établir à 70,3 % en 2003. Lorsque l'on tient compte uniquement des travailleurs à temps plein toute l'année, le ratio se chiffre à 75,9 % en fin de période, non sans avoir connu un sommet historique en 2000 (79,4 %), alors qu'il était de 66,9 % en 1980.

2.4. Rémunération au taux du salaire minimum

L'analyse de la rémunération au taux du salaire minimum est effectuée pour l'ensemble des employés ainsi que selon le sexe, le groupe d'âge et le régime de travail. La période couvre les années 1997 à 2004, soit celles pour lesquelles l'Enquête sur la population active dispose de données sur la rémunération. L'analyse porte principalement sur l'évolution de la rémunération hebdomadaire, qui tient compte à la fois des heures de travail et du taux du salaire minimum. Également, d'autres données dressant un portrait évolutif de certaines caractéristiques des employés rémunérés au salaire minimum sont présentées. Ces caractéristiques concernent les heures hebdomadaires habituelles de travail, ainsi que le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés rémunérés au taux du salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des employés. De plus, d'autres résultats sur la fréquence et la répartition des employés rémunérés au taux du salaire minimum sont disponibles. Les données sont ventilées, lorsque leur qualité le permet, selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, la durée de l'emploi, la couverture syndicale et le secteur d'activité.

Figure 2.18

Rémunération horaire au salaire minimum en dollars constants et courants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004



2.4.1 Analyse générale

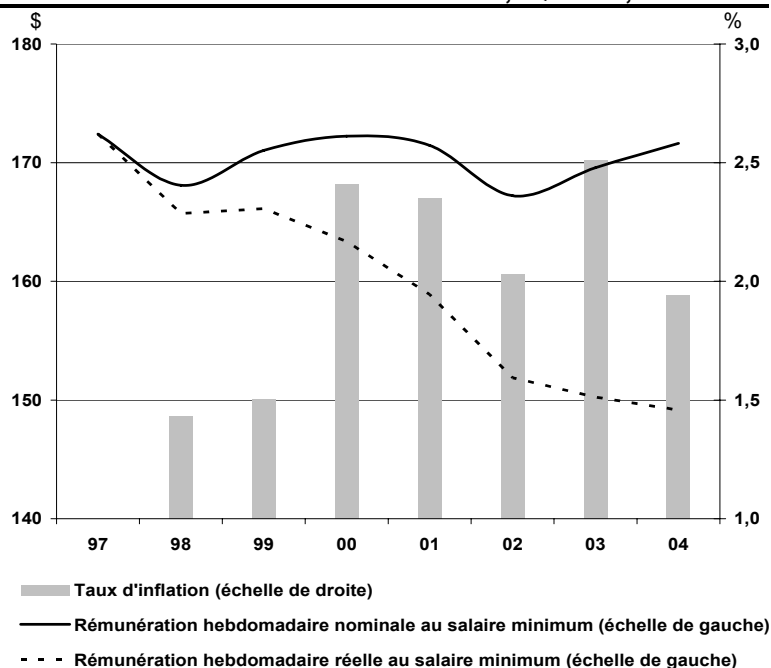
La figure 2.18 présente l'évolution du taux du salaire minimum pondéré¹⁹ (en dollars constants et courants) et du taux d'inflation pour la période 1997-2004. Sur la période, le salaire minimum en dollars courants passe de 6,73 \$ à 7,40 \$, soit une hausse de 10,0 %. En termes réels, il y a une perte de pouvoir d'achat de 4,4 % chez les travailleurs rémunérés à ce taux.

Pour les années 1999 à 2002, on note une croissance annuelle nominale du taux du salaire minimum inférieure à celle de l'inflation : il y a donc des pertes de pouvoir d'achat pour les employés rémunérés à ce taux. Les pertes varient de 2,4 % (2000) à 0,5 % (1999). En 2000, la perte de pouvoir d'achat est davantage marquée en raison de la stagnation du taux du salaire minimum. En 2003, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % est toutefois observé. Il fait suite à une augmentation du taux du salaire minimum de 3,4 % pendant cette même année. En 2004, les travailleurs subissent à nouveau une légère perte de pouvoir d'achat (- 0,4 %).

19. Le taux du salaire minimum pondéré est le résultat de la moyenne du taux du salaire minimum « régulier » des douze mois de l'année. Il tient donc compte des changements dans le salaire minimum susceptibles de survenir durant l'année civile. Ce calcul ne prend pas en considération les taux relatifs aux salariés à pourboire et les travailleurs domestiques résidant chez l'employeur qui sont généralement inférieurs au taux horaire minimum. Pour connaître les différents taux du salaire minimum, voir le site Internet de la Commission des normes du travail à l'adresse suivante : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp>. Afin d'alléger le texte, le terme « taux du salaire minimum » est utilisé en référence au taux du salaire minimum pondéré.

En combinant le taux du salaire minimum avec les heures habituellement travaillées par semaine, on peut connaître les gains d'emplois hebdomadaires des travailleurs rémunérés selon ce taux. Ce type d'information ajoute un éclairage plus complet sur la situation socio-économique de cette catégorie de travailleurs. En effet, il se pourrait que le taux du salaire minimum augmente plus que le taux d'inflation, mais que l'inverse se produise dans le cas de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum, en raison d'une diminution des heures travaillées. C'est ce qui se passe en 2003, où le taux du salaire minimum connaît une croissance réelle de 0,9 %, tandis que la rémunération hebdomadaire affiche une croissance réelle négative de - 1,1 %, conséquence de la baisse du nombre d'heures travaillées. Mais la durée du travail n'explique pas tout. Les gains hebdomadaires peuvent être calculés, dans certains cas, à partir d'autres taux applicables, soit ceux des travailleurs à pourboire et des travailleurs résidant chez leur employeur (travailleurs domestiques). Ces taux, habituellement inférieurs au taux du salaire minimum « régulier », sont généralement ajustés en fonction de la croissance de ce dernier. En conséquence, une partie des différences observables sur le plan de la rémunération hebdomadaire pourrait s'expliquer, d'une part, par un taux de rémunération différent et, d'autre part, par l'importance relative du nombre de travailleurs rémunérés selon des taux inférieurs au taux du salaire minimum « régulier ».

Figure 2.19
Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars constants et courants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004



L'évolution de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants de 1997 à 2004 est présentée à la figure 2.19. Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants passe de 172,40 \$ à 171,62 \$; il s'agit ici d'une légère baisse de 0,5 %. Par contre, en termes réels, la perte de pouvoir d'achat sur la période est notable, soit de l'ordre de 13,5 %.

Comme on peut le voir, la rémunération la plus élevée est celle de 1997 (172,40 \$). Une baisse importante en termes nominaux est observée l'année suivante (- 2,5 %) concurremment à une augmentation de l'IPC de 1,4 %. En conséquence, la perte de pouvoir d'achat en 1998 est importante (- 3,9 %). Cette situation est imputable uniquement à la baisse des heures habituelles de travail, étant donné que le salaire minimum en termes réels s'est maintenu (voir figure 2.18). À la faveur

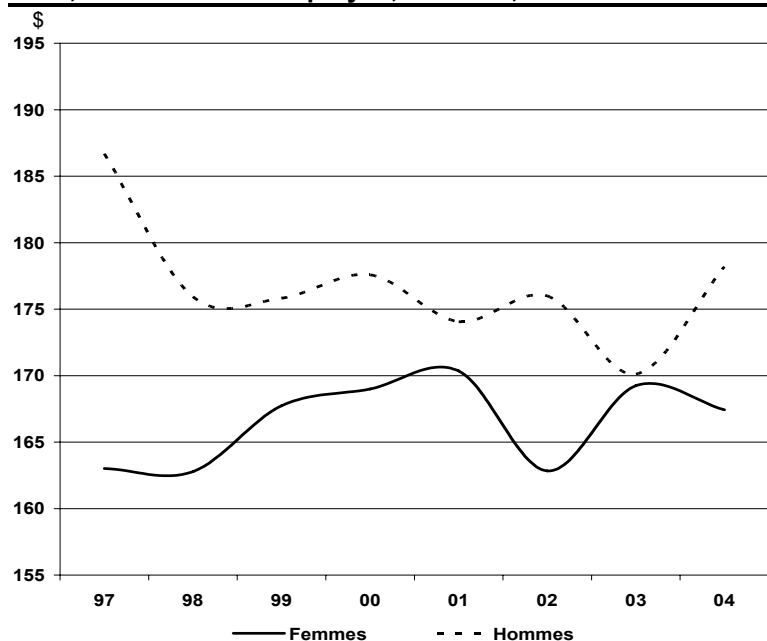
d'une croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum en 1999 (+ 1,8 %), un léger gain de pouvoir d'achat (+ 0,3 %) est noté pour cette année. C'est la seule année d'ailleurs où l'on constate une croissance réelle de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum. De 2000 à 2002, une diminution annuelle constante de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est observée. Celle-ci recule de 171,03 \$ en 1999 à 167,21 \$ en 2002, soit une baisse de 2,2 %. En termes réels, l'impact est encore plus important, les pertes se chiffrant respectivement à 1,7 %, 2,8 % et 4,5 % pour les années 2000, 2001 et 2002. Pour ces deux dernières années, les pertes de pouvoir d'achat sont attribuables à deux phénomènes simultanés : une croissance annuelle nominale du taux du salaire minimum inférieure à l'inflation et une diminution des heures habituelles de travail. En 2003, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum enregistre une croissance de 1,4 %. Celle-ci est

toutefois inférieure à celle de l'inflation qui connaît sa hausse la plus importante (+ 2,5 %) de la période étudiée. En 2004, le recul du pouvoir d'achat se poursuit (- 0,7 %).

Les tendances selon le sexe

La figure 2.20 présente l'évolution de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le sexe entre 1997 et 2004. Sur toute la période, les hommes affichent toujours une rémunération hebdomadaire supérieure à celle des femmes. Toutefois, les écarts se réduisent en général avec le temps, puisque la rémunération des hommes diminue et celle des femmes augmente pour la plupart des années étudiées. Ainsi, en 1997, les hommes avaient une rémunération hebdomadaire au salaire minimum de 186,69 \$ comparativement à 163,02 \$ pour les femmes, soit un écart de 14,5 %. Cet écart passe à 5,1 % en 2000 et à seulement 0,5 % en 2003, pour finalement remonter à 6,4 % en 2004.

Figure 2.20
Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum chez les hommes passe de 186,69 \$ à 178,19 \$, soit une baisse de 4,6 %. En termes réels, la perte de pouvoir d'achat est de 17,0 %. Chez les femmes, la rémunération hebdomadaire nominale s'accroît de 2,7 %. Ces dernières subissent toutefois une perte de pouvoir d'achat de 10,7 %.

En 1998, on note une baisse importante de la rémunération hebdomadaire chez les hommes (- 5,8 %) qui s'explique par une diminution notable des heures habituelles de travail dans ce groupe (- 6,8 % ou l'équivalent de 2,1 heures). Les hommes connaissent par la suite d'autres replis de leur rémunération, soit en 2001 (- 2,0 %) et, malgré un rehaussement du salaire minimum (+ 3,4 %), de façon plus prononcée en 2003 (- 3,3 %). De leur côté, les femmes rattrapent le terrain perdu cette même année, puisque leur rémunération hebdomadaire s'accroît de 3,9 %. En 2004, c'est

l'inverse qui se produit; les femmes affichent un taux de croissance négatif (- 1,1 %) de leur rémunération hebdomadaire, tandis que les hommes enregistrent leur plus forte croissance de la période (+ 4,8 %).

Les tendances selon le groupe d'âge

La rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum selon le groupe d'âge est présentée aux figures 2.21a et 2.21b. La figure 2.21a comprend les groupes d'âge des 15-24 ans et des 25-44 ans. La figure 2.21b présente ceux des 45-54 ans et des 55 ans et plus. De 1997 à 2004, les 15-24 ans enregistrent une croissance salariale nominale de 5,2 %, suivi des 55 ans et plus (+ 1,7 %) et des 45-54 ans (+ 0,3 %). Les 25-44 ans subissent quant à eux une baisse de 0,8 % de leur rémunération hebdomadaire.

Comme on peut le voir à la figure 2.21a, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des travailleurs âgés de 15 à 24 ans est toujours inférieure à celle des 25-44 ans. En 1997, les jeunes travailleurs gagnaient 146,77 \$, soit l'équivalent de 72,6 % de la rémunération des 25-44 ans. Un écart brut de 55,50 \$ était donc noté. Malgré des fluctuations les années suivantes, l'écart s'agrandit tout de même jusqu'en 2002, pour s'élever à 65,69 \$. La rémunération des 15-24 ans est à ce moment au même niveau qu'en 1997 (146,42 \$), alors que celle des 25-44 ans augmente à 212,11 \$. La tendance s'inverse par la suite, la rémunération des plus jeunes progressant de 5,5 % entre 2002 et 2004 pour se chiffrer à 154,43 \$, tandis que celle des travailleurs plus âgés reculait fortement pour se fixer au-dessous de son niveau de 1997, à 200,74 \$. L'écart diminue de façon non négligeable en 2004 pour se chiffrer à 46,31 \$. Le ratio de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des 15-24 ans sur celle des 25-44 ans augmente par le fait même pour s'établir à 76,9 % en 2004. La durée du travail est principalement en cause ici. Ainsi, en 1997, les travailleurs âgés de 15 à 24 ans affichaient une durée hebdomadaire habituelle de travail de 22,6 heures, comparativement à 33,5 heures chez les 25-44 ans. Un écart important de 10,9 heures était donc observé entre ces deux groupes en 1997. En 2004, l'écart se réduit de façon marquée (8,4 heures).

Sur la période, les jeunes connaissent une croissance nominale de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum de 5,2 %, entraînant une perte de pouvoir d'achat de 8,6 %. En 1999, les jeunes travailleurs rémunérés au salaire minimum connaissent la plus forte croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 3,2 %). Comme le taux du salaire minimum n'a crû que de 1,0 % cette même année (voir figure 2.18), cette forte croissance de la rémunération résulte davantage de la durée du travail. L'augmentation de 11,4 % de l'emploi à temps plein de ce groupe d'âge entre 1998 et 1999 est nettement plus élevée que la hausse de l'emploi à temps partiel (+ 0,5 %)²⁰. L'année 2002 est celle où l'on note la baisse la plus prononcée de la rémunération hebdomadaire des 15-24 ans (- 3,5 %). Cette baisse s'explique par une croissance plus forte de l'emploi à temps partiel dans ce groupe d'âge (+ 10,1 %) par rapport à l'emploi à temps plein (+ 1,9 %). Cela se traduit également par une diminution de 3,1 % des heures habituelles de travail entre 2001 et 2002²¹. À l'exception des années 1999 et 2004, la croissance réelle de la rémunération hebdomadaire des 15-24 ans est toujours négative. Les pertes de pouvoir d'achat observées varient de 5,5 % (2002) à 1,5 % (2000).

Sur la période étudiée, les 25-44 ans affichent un recul de leur rémunération hebdomadaire au salaire minimum (en termes nominaux) de 0,8 %, amenant une perte de pouvoir d'achat de 13,8 %. En 2001, les 25-44 connaissent la plus forte croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 7,9 %), soit un gain de pouvoir d'achat de 5,5 %. Les années suivantes montrent cependant une tendance à la baisse puisque des diminutions de la rémunération hebdomadaire sont notées en 2002 (- 0,6 %), en 2003 (- 1,6 %) et surtout en 2004 (- 3,9 %). Ces reculs entraînent des pertes de pouvoir d'achat supérieures à 2 %; ces dernières se chiffrent, respectivement, à 2,6 %, 4,1 % et 5,8 %.

La figure 2.21b révèle que la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des travailleurs âgés de 55 ans et plus est toujours inférieure à celle des 45-54 ans. Toutefois, les écarts varient d'une année à l'autre. En 1997, les travailleurs de 55 ans et plus affichaient une rémunération de 193,79 \$, comparativement à 197,84 \$ pour les 45-54 ans. Les deux années suivantes montrent cependant un accroissement de l'écart entre les deux groupes. Ainsi, le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs de 55 ans et plus sur celle des 45-54 ans se situe à 88,3 % en 1998. Un écart d'environ 24,00 \$ sépare les deux groupes en 1998 et 1999.

20. Ces chiffres sont calculés sur la base de l'ensemble de l'emploi. En 1998 et 1999, plus de 9 emplois sur 10 chez les 15-24 ans se retrouvaient dans la catégorie « employés » (source : Statistique Canada, Enquête sur la population active).

21. Ces chiffres sont calculés sur la base de l'ensemble de l'emploi. En 2001 et 2002, 97 % de l'emploi chez les 15-24 ans font partie de la catégorie « employés » (source : Statistique Canada, Enquête sur la population active).

Figure 2.21a

Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

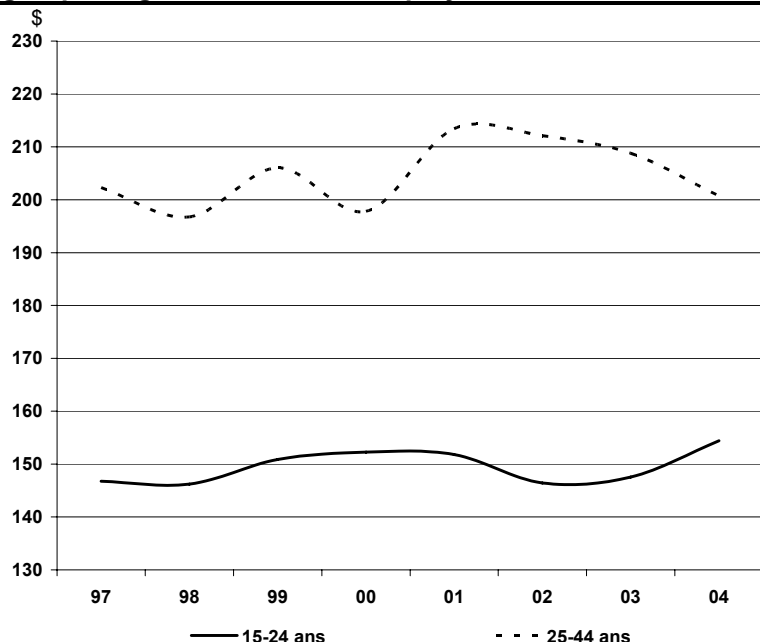
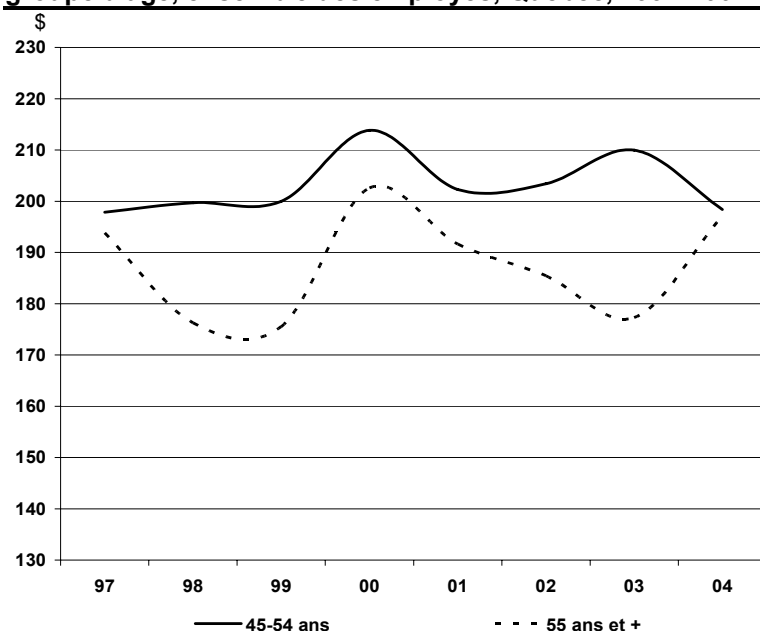


Figure 2.21b

Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



Malgré le fait que le taux du salaire minimum n'augmente pas en 2000 (voir figure 2.18), la rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 55 ans et plus progresse de 15,4 %, comparativement à une hausse deux fois plus faible chez les travailleurs de 45 à 54 ans (+ 6,9 %). Cette différence s'explique essentiellement par la durée du travail. En effet, en 2000, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail chez les 55 ans et plus s'accroît de 4,7 heures comparativement à 2,7 heures chez les 45-54 ans. Mais, comme on peut le voir sur la figure, les années suivantes montrent des baisses de la rémunération hebdomadaire chez les travailleurs plus âgés, résultant d'une diminution de leurs heures habituelles. Leur rémunération hebdomadaire passe ainsi de 202,57 \$ en 2000 à 177,28 \$ en 2003, soit une diminution de 12,5 %. Les variations dans la durée du travail sont donc plus élevées dans le groupe des 55 ans et plus, affectant du même coup leur rémunération hebdomadaire. En 2003, les travailleurs de ce groupe reçoivent l'équivalent de 84,4 % de la rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 45 à 54 ans. En 2004, les 55 ans et plus connaissent une très forte croissance de leur rémunération hebdomadaire (11,2 %), tandis que celle des 45-54 ans baisse (- 5,5 %). Le nombre d'heures de travail habituelles diminue d'ailleurs de 1,5 heure (4,5 %) dans ce dernier groupe, tandis qu'il augmente de 0,9 heure (2,9 %) chez les 55 ans et plus. L'écart entre la rémunération hebdomadaire de ces deux groupes d'âge devient donc pratiquement nul.

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 45 à 54 ans se maintient (+ 0,3 %), impliquant une perte de pouvoir d'achat de 12,8 %. Ces travailleurs bénéficient de gains de pouvoir d'achat en 2000 (+ 4,5 %) et en 2003 (+ 0,7 %), mais subissent des pertes importantes les autres années; celles-ci varient entre 7,8 % (2001) et 0,5 % (1998).

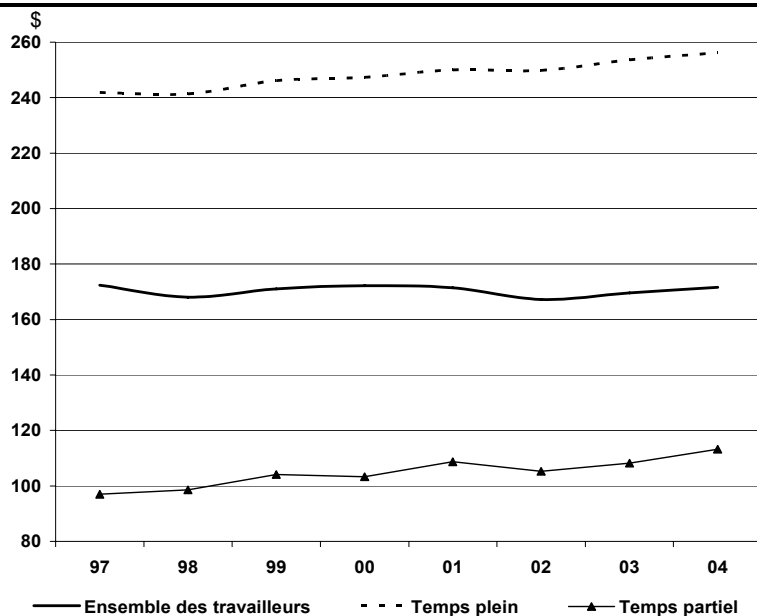
Sur la même période, les 55 ans et plus enregistrent une croissance nominale de leur rémunération hebdomadaire de 1,7 %, occasionnant une perte de pouvoir d'achat de 11,6 %. Mis à part l'année 2000 et 2004 où ils obtiennent un gain important de pouvoir d'achat (+ 13,0 % et + 9,3 % respectivement), les travailleurs de 55 ans et plus sont davantage marqués par des pertes de pouvoir d'achat durant la période. Celles-ci varient de 10,4 % (1998) à 1,9 % (1999).

Les tendances selon le régime de travail

L'évolution de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le régime de travail est présentée à la figure 2.22. Les travailleurs à temps partiel ont une rémunération hebdomadaire de loin inférieure à celle des travailleurs à temps plein : en 1997, elle équivaut à 40,1 % de celle des travailleurs à temps plein. Pour cette même année, le gain hebdomadaire d'emploi des premiers est de 97,01 \$, comparativement à 241,85 \$ pour les seconds. Cet écart de 144,84 \$ peut être expliqué par le nombre d'heures travaillées. En effet, les travailleurs à temps partiel effectuent beaucoup moins d'heures en moyenne (15,1 heures) que les travailleurs à temps plein (40,1 heures). En 2004, on note une amélioration du ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps partiel sur celle des travailleurs à temps plein (44,2 %). Cette augmentation s'explique par un

Figure 2.22

Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



rétrécissement de l'écart entre les deux groupes au chapitre des heures travaillées (15,8 heures pour les travailleurs à temps partiel contre 38,3 heures pour ceux à temps plein).

Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps partiel augmente de 16,7 %, passant de 97,01 \$ à 113,24 \$ en 2004. Cette hausse est légèrement supérieure à celle du taux d'inflation, générant ainsi un gain de pouvoir d'achat de 1,4 %. Pour les années 1999, 2001 et 2004, les travailleurs à temps partiel connaissent également des gains de pouvoir d'achat, respectivement de 4,1 % et 2,8 % et 2,8 %. Par contre, des pertes importantes sur ce plan sont notées en 2000 (- 3,2 %) et en 2002 (- 5,2 %). Ces pertes s'accompagnent d'une stagnation du taux du salaire minimum en 2000 ainsi que d'une faible croissance de ce dernier en 2002 (+ 0,9 %).

La rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein passe de 241,85 \$ en 1997 à 256,17 \$ en 2004, ce qui représente une hausse de 5,9 %. En termes réels, la perte de pouvoir d'achat est de 7,9 % contrairement au gain enregistré par les travailleurs à temps partiel. En ce qui concerne les travailleurs à temps plein, leur rémunération hebdomadaire, à l'exception des années 1998 et 2002, affiche des croissances nominales annuelles positives. Toutefois, celles-ci demeurent limitées, puisqu'elles varient annuellement dans une fourchette de 0,5 % à 2,0 %. L'année 1999 est par ailleurs la seule à enregistrer un gain de pouvoir d'achat (+ 0,5 %). Les pertes les plus marquées sur ce plan ont lieu durant les années 2000 à 2002, soit respectivement de 1,9 %, 1,3 % et 2,1 %.

2.4.2 Caractéristiques des travailleurs au taux du salaire minimum²²

Les tendances générales selon les heures hebdomadaires et la rémunération hebdomadaire (tableau 2.23)

Le tableau 2.23 présente d'autres données sur les travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum en 1997 et 2004. Ainsi, on retrouve les heures hebdomadaires, la rémunération hebdomadaire et le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des employés.

En 1997, les travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum effectuent en moyenne 28,1 heures de travail par semaine. Certains groupes de travailleurs ont toutefois une durée moyenne du travail plus élevée que la moyenne. Il s'agit, entre autres, des travailleurs possédant un diplôme universitaire (37,9 heures), de ceux à temps plein (40,1 heures) et des travailleurs dont la durée de l'emploi s'élevait à 20 ans et plus (41,9 heures). Par contre, d'autres groupes de travailleurs affichent des durées de travail au-dessous de la moyenne d'ensemble. C'est le cas, notamment, des jeunes (22,6 heures), des travailleurs à temps partiel (15,1 heures) et des travailleurs temporaires (22,7 heures).

Entre 1997 et 2004, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles est en baisse dans pratiquement tous les groupes de travailleurs présentés au tableau 2.23. Pour l'ensemble des travailleurs, la durée du travail hebdomadaire diminue de 3,1 heures entre ces deux années, soit un recul de 11,0 %. Des baisses plus marquées et significatives sont toutefois observées chez les hommes (- 4,5 heures), les travailleurs des établissements qui comptent entre 100 et 500 employés (- 6,7 heures) et les travailleurs syndiqués (- 7,0 heures).

En 1997, la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum est de 172,40 \$. Certains groupes de travailleurs affichent des rémunérations hebdomadaires supérieures à la moyenne d'ensemble. Mentionnons, entre autres, les travailleurs à temps plein (241,85 \$), ceux des établissements de 500 employés et plus (213,17 \$) ainsi que les travailleurs du secteur de la fabrication (228,46 \$). À l'inverse, d'autres groupes d'employés montrent une rémunération hebdomadaire nettement plus faible que la moyenne d'ensemble. Notons, principalement, les jeunes travailleurs (146,77 \$), ceux à temps partiel (97,01 \$) et ceux qui occupent un emploi temporaire (143,46 \$).

Entre 1997 et 2004, on note dans plusieurs groupes une baisse de la rémunération hebdomadaire. C'est le cas particulièrement des moins scolarisés (- 5,6 %), des travailleurs ayant un diplôme universitaire (- 10,8 %) et des travailleurs qui se trouvent dans des établissements de 100 à 500 employés (-10,3 %). Par contre, d'autres groupes de travailleurs voient leur rémunération hebdomadaire s'accroître de façon manifeste entre 1997 et 2004. Mentionnons, notamment, les travailleurs à temps partiel (+ 16,7 %), ceux du secteur primaire (+ 7,9 %) ainsi que les travailleurs du secteur « autres secteurs des biens » (+ 14,7 %).

Le tableau 2.23 présente par ailleurs des résultats qui portent sur le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs au taux du salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des employés. Cette information permet ainsi de constater dans quelle mesure la rémunération hebdomadaire des travailleurs au taux du salaire minimum se rapproche ou s'éloigne de celle de l'ensemble des employés. Les résultats sont ventilés pour chaque groupe de travailleurs, rendant ainsi possible la comparaison, par exemple, entre les travailleurs âgés de 15 à 24 ans rémunérés au taux du salaire minimum avec l'ensemble des travailleurs de ce groupe d'âge. En 1997, le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs au taux du salaire minimum sur celle de l'ensemble des employés

22. Les données présentées dans cette sous-section portent sur l'ensemble des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum (employés réguliers, employés à pourboire et travailleurs domestiques).

était de 31,5 %. Autrement dit, pour chaque dollar gagné en moyenne par l'ensemble des employés, ceux rémunérés au taux du salaire minimum recevaient un peu moins du tiers, soit 31,5 cents. Ce ratio est évidemment variable d'un groupe de travailleurs à l'autre. En 1997, les ratios les plus élevés se retrouvaient dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (55,4 %) et chez les 15-24 ans (56,0 %). À l'opposé, ce même ratio n'était que de 27,7 % chez les travailleurs ayant un diplôme universitaire et de 27,8 % chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus.

Entre 1997 et 2004, le ratio de la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum sur celle de l'ensemble des employés diminue de 4,8 points pour s'établir à 26,7 %. Cette baisse est quasi généralisée dans les groupes de travailleurs présentés au tableau 2.23. Plusieurs groupes voient leur ratio diminuer de plus de 7 points entre 1997 et 2004. C'est le cas des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans (- 7,1 points), de ceux qui travaillent dans des établissements de 100 à 500 employés (-7,3 points) ainsi que des travailleurs du secteur de la fabrication (- 7,3 points). Les seuls à montrer une augmentation de leur ratio de la rémunération hebdomadaire sont les travailleurs à temps partiel. De façon générale, la baisse, entre 1997 et 2004, du ratio de la rémunération des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum par rapport à l'ensemble des travailleurs s'explique à la fois par une faible croissance du taux du salaire minimum et par une baisse plus marquée de la durée du travail (heures hebdomadaires habituelles) des travailleurs à ce salaire.

Tableau 2.23

Heures hebdomadaires habituelles, rémunération hebdomadaire et ratio de la rémunération hebdomadaire, employés rémunérés au taux horaire minimum, Québec, 1997 et 2004

	Heures hebdomadaires			Rémunération hebdomadaire			Ratio de la rémun. hebdo. ¹		
	1997	2004	Variation	1997	2004	Variation	1997	2004	Variation ²
	Heures			\$			%		
Total	28,1	25,0	- 3,1	172,40	171,62	- 0,5 †	31,5	26,7	- 4,8
Hommes	30,7	26,3	- 4,5	186,69	178,19	- 4,6 †	29,5	24,4	- 5,1
Femmes	26,4	24,2	- 2,2	163,02	167,43	2,7 †	36,1	30,5	- 5,6
15-24 ans	22,6	21,6	- 1,0 †	146,77	154,43	5,2 †	56,0	49,5	- 6,5
25-44 ans	33,5	30,0	- 3,5	202,28	200,74	- 0,8 †	35,0	29,1	- 5,9
45-54 ans	34,7	31,7	- 2,9 †	197,84	198,40	0,3 †	30,2	26,1	- 4,1
55 ans et plus	35,6	30,3	- 5,3 †	193,79	197,15	1,7 †	32,8	29,4	- 3,4
Sans dipl. second.	28,5	24,2	- 4,3	173,87	164,14	- 5,6 †	39,8	34,4	- 5,4
Dipl. second.	29,1	25,8	- 3,3 †	179,50	182,82	1,8 †	36,0	32,1	- 3,9
Postsecondaire	25,9	24,7	- 1,2 †	162,41	171,02	5,3 †	30,9	28,1	- 2,8
Dipl. univ.	37,9	30,4	- 7,5	211,84	189,02	- 10,8 †	27,7	20,8	- 6,9
Temps plein	40,1	38,3	- 1,8	241,85	256,17	5,9	39,2	35,2	- 4,0
Temps partiel	15,1	15,8	0,7 †	97,01	113,24	16,7	42,6	44,3	1,7
Permanent	29,9	26,3	- 3,6	182,05	179,90	- 1,2 †	31,9	26,8	- 5,1
Temporaire	22,7	22,0	- 0,7 †	143,46	152,18	6,1 †	36,8	33,1	- 3,7
Moins de 12 mois	25,4	22,6	- 2,8	160,28	161,59	0,8 †	41,0	35,7	- 5,3
1 an à 3 ans	27,2	25,4	- 1,9 †	169,64	170,51	0,5 †	38,1	31,0	- 7,1
4 ans à 9 ans	33,7	31,5	- 2,2 †	198,85	201,67	1,4 †	35,4	29,1	- 6,3
10 ans à 19 ans	36,3	31,5	- 4,7 †	205,84	200,04	- 2,8 †	31,2	26,2	- 5,0
20 ans et plus	41,9	35,8	- 6,1 †	212,28	233,67	10,1 †	27,8	27,3	- 0,5
Syndiqué	31,9	24,9	- 7,0	194,40	174,69	- 10,1 †	30,6	24,1	- 6,5
Non syndiqué	27,7	25,0	- 2,7	170,26	171,29	0,6 †	35,0	29,2	- 5,8
Moins de 20 employés	27,1	24,6	- 2,5	164,82	168,25	2,1 †	39,9	33,7	- 6,2
Entre 20 et 99 employés	28,1	24,8	- 3,3	175,71	171,52	- 2,4 †	32,7	27,8	- 4,9
Entre 100 et 500 employés	33,8	27,1	- 6,7	209,30	187,82	- 10,3 †	32,6	25,3	- 7,3
Plus de 500 employés	36,0	34,3	- 1,7 †	213,17	219,61	3,0 †	29,0	25,4	- 3,6
Primaire	34,3	34,9	0,6 †	205,75	221,94	7,9 †	36,4	33,2	- 3,2
Autres secteurs des biens	32,4 *	34,7 **	2,2 †	201,01	230,46 **	14,7 †	28,3	28,1	- 0,2
Fabrication	35,7	32,4	- 3,3 †	228,46	222,45	- 2,6 †	38,4	31,1	- 7,3
Autres secteurs des services	30,9	30,4	- 0,5 †	179,17	192,16	7,3 †	29,9	26,6	- 3,3
Commerce de détail	24,6	22,0	- 2,6	157,87	159,41	1,0 †	42,5	39,7	- 2,8
Soins santé et assist. sociale	27,3	23,7	- 3,6 †	152,11	154,58	1,6 †	28,8	25,5	- 3,3
Information, culture et loisirs	27,0	23,5	- 3,5 †	168,12	164,30	- 2,3 †	28,0	25,1	- 2,9
Héberg. et serv. de restauration	25,2	22,1	- 3,1	157,77	156,62	- 0,7 †	55,4	49,8	- 5,6

1. Il s'agit du ratio de la rémunération hebdomadaire des employés au taux horaire minimum sur celle de l'ensemble des employés de la catégorie.

2. La variation est exprimée en points de pourcentage. Aucun test de différence de proportion a été effectué.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les tendances générales selon l'effectif, la répartition et la fréquence (tableau 2.24)

Le tableau 2.24 présente un portrait des travailleurs au taux du salaire minimum en 1997 et 2004. Trois informations y sont présentées, à savoir le nombre de travailleurs, la répartition de ceux-ci et leur fréquence dans l'ensemble des employés. Les données sont ventilées selon un certain nombre de dimensions dont le sexe, l'âge et le secteur d'activité.

En 1997, on estimait qu'au Québec il y avait 169 700 travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum²³. Ce nombre est fortement à la baisse en 2004 (- 17,4 %) alors qu'on en dénombre 140 200. La diminution du nombre de travailleurs au taux du salaire minimum se reflète, entre autres, dans les groupes suivants : les travailleurs à temps plein (- 35,2 %), ceux qui occupent un emploi permanent (- 22,7 %) et les travailleurs des autres secteurs (- 35,2 %). Par ailleurs, on observe entre 1997 et 2004 une augmentation du nombre de travailleurs au taux du salaire minimum dans le secteur du commerce de détail (+ 12,1 %).

En 1997, la répartition des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum montre une présence plus marquée de certains groupes. Il s'agit, notamment, des femmes (regroupant 60,4 % de tous les travailleurs de cette catégorie), des travailleurs qui ont un emploi permanent (75,0 %) et des travailleurs non syndiqués (91,2 %). Ces groupes se démarquent également en 2004 avec des proportions respectives de 61,0 %, 70,1 % et 90,2 %.

En 1997, la fréquence des employés rémunérés au taux du salaire minimum était de 6,4 %. Autrement dit, environ 6 travailleurs (catégorie employés) sur 100 étaient rémunérés au taux du salaire minimum. Les fréquences les plus importantes étaient notées chez les travailleurs de 15-24 ans (21,7 %), ceux à temps partiel (17,0 %) et les travailleurs de l'hébergement et des services de restauration (22,9 %). En 2004, la fréquence des employés rémunérés au taux du salaire minimum a diminué à 4,4 %. Cela se reflète dans tous les groupes de travailleurs analysés. Les fréquences les plus élevées se retrouvent toujours dans les mêmes sous-groupes que ceux identifiés en 1997.

23. Cette donnée demeure toutefois sous-estimée puisqu'elle est basée sur la déclaration des gains du répondant qui, dans l'Enquête sur la population active, inclut les commissions et les pourboires. En conséquence, un travailleur normalement rémunéré au taux du salaire minimum pourrait déclarer un gain horaire supérieur à ce taux et donc être exclu de la catégorie « travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum » puisque celle-ci est déterminée en fonction du taux horaire obtenu. L'Enquête sur la population active ne permet pas de déterminer si le répondant est soumis ou non au taux du salaire minimum. Cette situation risque de se retrouver davantage dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration de même que dans celui du commerce de détail.

Tableau 2.24

Effectif, fréquence et répartition des travailleurs rémunérés au taux horaire minimum, Québec, 1997 et 2004

	Effectif			Répartition ¹			Fréquence ²	
	1997	2004	Variation	1997	2004	Variation ³	1997	2004
	k		%		%		%	
Total	169,7	140,2	- 17,4	100,0	100,0	...	6,4	4,4
Hommes	67,2 *	54,7 **	- 18,7	39,6	39,0	- 0,6	4,8 *	3,3 **
Femmes	102,5	85,6 *	- 16,5	60,4	61,0	0,6	8,2	5,5 *
15-24 ans	88,2	86,7	- 1,8	52,0	61,8	9,8	21,7	16,1
25 ans et plus	81,5 *	53,6 **	- 34,2	48	38,2	-9,8	3,6 *	2 **
Dipl. second ou moins	81,1	66,5 *	- 18,0	47,8	47,4	- 0,4	8,2	6,5 *
Postsecondaire ou plus	88,6	73,7 *	- 16,8	52,2	52,6	0,4	5,3	3,4 *
Temps plein	88,4 *	57,3 **	- 35,2	52,1	40,8	- 11,3	4,0 *	2,2 **
Temps partiel	81,4	83,0	1,9	47,9	59,2	11,3	17,0	14,2
Permanent	127,3	98,4 *	- 22,7	75,0	70,1	- 4,9	5,5	3,6 *
Temporaire	42,5	41,9 *	- 1,3	25,0	29,9	4,9	12,1	9,6 *
Moins de 12 mois	75,9	74,9	- 1,4	44,7	53,4	8,7	13,7	11,4
1 an à 3 ans	57,7	42,6 *	- 26,3	34,0	30,3	- 3,7	9,5	5,0 *
4 ans et plus	36,1 **	22,8 **	- 36,8	21,3	16,3	- 5,0	2,4 **	1,3 **
Syndiqué	15,0 **	13,8 **	- 7,9	8,8 **	9,9 **	1,1	1,4 **	1,1 **
Non syndiqué	154,7	126,4	- 18,3	91,2	90,2	- 1,0	9,8	6,6
Autres secteurs	85,4 *	55,3 **	- 35,2	50,3	39,4	- 10,9	3,9 *	2,1 **
Commerce de détail	45,5	51	12,1	26,8	36,3	9,5	13,4	12,1
Héberg. et serv. de restauration	38,9	34	- 12,6	22,9	24,3	1,4	22,9	17,9

1. La répartition exprime la proportion d'employés au salaire minimum à l'intérieur d'un groupe donné.

2. La fréquence exprime la proportion d'employés au salaire minimum par rapport à l'ensemble des employés pour un groupe donné.

3. Il s'agit de la variation en points de pourcentage.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.4.3 Synthèse sur la rémunération au taux du salaire minimum

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de la rémunération au taux du salaire minimum entre 1997 et 2004. Sur la période, le taux horaire minimum pondéré est passé de 6,73 \$ à 7,40 \$, soit une hausse de 10,0 %, entraînant une perte de pouvoir d'achat de 4,4 %.

La rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum est demeurée pratiquement stable, passant de 172,40 \$ en 1997 à 171,62 \$ en 2004. En conséquence, les travailleurs de ce groupe ont subi une détérioration importante de leur pouvoir d'achat, soit de 13,5 %. La stagnation de la rémunération hebdomadaire s'explique par les effets opposés d'une baisse dans la durée du travail et d'une hausse du taux horaire.

De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes au taux du salaire minimum glisse de 186,69 \$ à 178,19 \$, une baisse de 4,6 %. Les femmes affichent plutôt une hausse de 2,7 % à ce chapitre, leur rémunération hebdomadaire se fixant à 167,43 \$ en 2004. Sur la période, les hommes accusent une perte plus importante de leur pouvoir d'achat (- 17,0 %) que celle des femmes (- 10,7 %). Quant à la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum, l'écart entre les sexes, favorable aux hommes, se réduit durant la période étudiée; il passe de 23,67 \$ (ou 14,5 %) à 10,76 \$ en 2004 (ou 6,4 %).

En raison d'une durée habituelle du travail plus faible, qui s'explique par une plus grande présence dans l'emploi à temps partiel, le groupe des 15-24 ans affiche toujours la plus faible rémunération hebdomadaire par rapport aux travailleurs plus âgés. Par exemple, en 1997, les travailleurs de ce groupe gagnaient en moyenne 146,77 \$, soit l'équivalent de 72,6 % de la rémunération des 25-44 ans (202,28 \$). Toutefois, en 2004, ce ratio augmentait pour se fixer à 76,9 %. Généralement, le groupe des 25-44 ans est celui qui affiche la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum la plus élevée de tous les groupes d'âge.

Entre les années 1997 et 2004, les travailleurs à temps partiel voient leur rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum augmenter de 16,7 % pour s'établir à 113,24 \$ en 2004. Il y a donc un léger gain de pouvoir d'achat (+ 1,4 %) pour ce groupe de travailleurs. La rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein passe de 241,85 \$ en 1997 à 256,17 \$ en 2004, soit une hausse de seulement 5,9 %. La perte de pouvoir d'achat qui en résulte est donc importante (- 7,9 %).

Pour l'année 1997, la durée hebdomadaire habituelle de travail était de 28,1 heures. En 2004, cette durée baisse de façon non négligeable pour se chiffrer à 25,0 heures. Les hommes sont davantage responsables de cette baisse tout comme les travailleurs âgés de 25-44 ans. Toujours en 1997, le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs rémunérés au taux horaire minimum sur l'ensemble des travailleurs s'établissait à 31,5 %. En 2004, le ratio diminuait pour se fixer à 26,7 %. Cette situation s'explique par une baisse plus marquée dans la durée du travail et une augmentation moins forte du taux horaire de cette catégorie de travailleurs par rapport à l'ensemble des travailleurs.

En 1997, on estimait qu'il y avait au Québec 169 700 travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum. Ce nombre a chuté fortement en 2004 (- 17,4 %) pour s'établir à 140 200, le niveau plancher durant cette période. En 1997, la fréquence d'employés rémunérés au taux du salaire minimum était de 6,4 %; en 2004, cette proportion s'établit à 4,4 %.

Principaux facteurs qui affectent le niveau de la rémunération accordée ou obtenue chez les employés

Les changements observés d'une période à l'autre dans le niveau de la rémunération accordée ou obtenue peuvent être l'effet d'un facteur en particulier ou de la combinaison de plusieurs facteurs. Ces derniers sont d'ordre organisationnel (l'entreprise), individuel (la personne), conjoncturel (l'état du marché du travail) ou encore structurel. Cet encart présente 10 principaux facteurs non mutuellement exclusifs qui sont susceptibles d'affecter à la hausse ou à la baisse le niveau de la rémunération, qu'elle soit horaire, hebdomadaire, mensuelle ou encore annuelle. Pour chaque facteur, on retrouve certains éléments qui lui sont associés.

<u>Facteurs</u>	<u>Éléments</u>
1- Augmentation salariale	Contrat de travail/normes du travail
2- Progression dans les échelles salariales	Minimum/maximum normal/maximum au mérite
3- Ajustement salarial	Classification d'emploi/équité salariale
4- Rémunération variable	Bonis et primes au rendement/commissions/pourboires
5- Durée du travail	Heures hebdomadaires/temps supplémentaire/temps chômé
6- Démographie	Âge/sexe
7- Mouvements de main-d'œuvre	Cessations d'emploi/durée de l'emploi/statut de l'emploi
8- Pénuries de main-d'œuvre	Emploi spécialisé ou non spécialisé/demande
9- Capital humain	Expérience/niveau d'études/niveau de compétence
10- Contexte économique	Emploi/chômage/taux d'inflation/croissance économique

1- Augmentation salariale

Les augmentations salariales affectent directement la rémunération. Celles-ci peuvent être déterminées à l'avance ou non et être inscrites dans un contrat de travail issu d'un milieu syndiqué ou pas. Elles peuvent également être fixées par une réglementation publique. C'est le cas, par exemple, des différents taux du salaire minimum applicables aux employés qui y sont assujettis.

2- Progression dans les échelles salariales

La progression dans les échelles salariales, pour les emplois rémunérés selon un tel mode, est un facteur important pour la détermination du niveau de la rémunération obtenue. Celle-ci peut être établie selon un minimum et un maximum normal avec différents rythmes de progression. Aussi, l'échelle salariale peut être associée au mérite; on parle alors de maximum au mérite. Celui-ci n'est pas nécessairement accordé à tous les employés visés par une telle échelle. Il convient de mentionner également que la rémunération accordée peut varier en fonction de la position occupée dans l'échelle salariale.

3- Ajustement salarial

Les ajustements salariaux surviennent principalement à la suite d'une révision de la classification des emplois, d'un exercice d'équité salariale ou d'un exercice de maintien de l'équité salariale au sens de la Loi sur l'équité salariale. La reclassification d'un emploi est applicable lorsqu'il y a des changements jugés importants sur le plan, entre autres, du contenu des tâches, des responsabilités assumées, des exigences du poste ou des conditions d'exercice de l'emploi. La reclassification peut ainsi amener des modifications à la rémunération (ajustements salariaux) accordée pour un emploi ou pour un ensemble d'emplois. L'exercice d'équité salariale peut amener également des ajustements salariaux puisqu'il vise à éliminer la discrimination salariale subie dans les emplois à prédominance féminine, conformément à la Loi sur l'équité salariale.

4- Rémunération variable

La rémunération variable, comme son nom l'indique, varie en fonction généralement du travailleur, d'un groupe de travailleurs ou de l'organisation. Elle peut être rattachée directement au salaire de base. C'est le cas des employés à pourboires ou à commission. Elle peut aussi être différée dans le temps, par exemple s'il s'agit du partage des bénéfices ou encore de la participation au capital-actions. Dans ses travaux, l'Institut (2000) définit la rémunération variable comme étant « toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, autre qu'un taux de base ou un salaire, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs et quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise ».

5- Durée du travail

La durée du travail peut affecter aussi bien à la hausse qu'à la baisse la rémunération qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Généralement, la rémunération accordée dépendra des heures habituellement travaillées et normalement prévues au contrat de travail (temps plein/temps partiel). Cependant, en vertu des conditions de travail prévalant sur le plan du temps chômé (temps non travaillé), la rémunération accordée variera, entre autres, selon que l'employé a droit ou non aux congés rémunérés de divers types : vacances, jours fériés, congés pour obligations personnelles ou familiales et congés pour maladies. Enfin, la durée du travail est à la hausse lorsque le temps supplémentaire effectué augmente, mais cela n'affectera pas nécessairement à la hausse la rémunération puisqu'il peut s'agir de temps supplémentaire non rémunéré.

6- Démographie

Les différences dans la rémunération sont souvent en lien avec l'âge des travailleurs, le fait d'être un homme ou une femme et le fait d'avoir ou non des enfants. Compte tenu de leur moins grande expérience de travail et de leur durée du travail moindre, entre autres, les jeunes travailleurs (15-24 ans) affichent généralement des rémunérations inférieures à celles des autres groupes de travailleurs. Les travailleurs qui se situent dans la tranche des 25-54 ans obtiennent des rémunérations supérieures en raison d'une durée du travail plus élevée, d'une plus grande expérience de travail et d'une ancienneté plus élevée auprès du même employeur. Les travailleurs dits âgés (55 ans et plus) peuvent afficher des rémunérations moindres que celles du groupe des 25-54 ans en raison, notamment, d'une durée du travail inférieure; cependant, cela est compensée en partie par leur expérience et leur ancienneté. Les hommes continuent de recevoir des rémunérations supérieures à celles des femmes. Cela est dû, en partie, à une durée du travail plus importante chez ces derniers, à une présence plus forte des hommes dans des secteurs d'activité historiquement mieux rémunérés et au fait que les femmes sont moins présentes dans les emplois de niveau de compétence plus élevée. Les femmes affichent une durée du travail moins élevée en raison, notamment, du temps plus important qu'elles consacrent aux activités domestiques, plus particulièrement dans le cas où il y a présence d'enfants.

7- Mouvements de main-d'œuvre

Les mouvements de main-d'œuvre constituent un autre facteur non négligeable dans la détermination de la rémunération accordée ou obtenue. Cela est notamment attribuable aux cessations d'emploi volontaires ou involontaires. Ces cessations affectent directement à la baisse les revenus d'emploi obtenus durant l'année civile. Les mises à pied (cessations involontaires), surtout celles qui sont permanentes, peuvent être lourdes de conséquences sur la rémunération des travailleurs qui n'arrivent pas à obtenir rapidement un nouvel emploi. Même si les cessations d'emploi volontaires résultent d'une décision des travailleurs, les conséquences négatives sur la rémunération se font sentir, surtout lorsque les raisons évoquées concernent la maladie ou l'incapacité ou encore les obligations personnelles ou familiales. La durée de l'emploi est une autre caractéristique des mouvements de main-d'œuvre puisqu'elle réfère à l'ancienneté dans l'organisation, donc à l'importance des mouvements d'entrées et de sorties de la main-d'œuvre. Une faible durée de l'emploi sera ainsi associée davantage à une rémunération moindre, alors que l'inverse serait évidemment associé à une rémunération supérieure. Le statut de l'emploi fait référence au caractère permanent ou temporaire de l'emploi. Généralement, l'emploi permanent offre une plus grande stabilité de la rémunération accordée en raison d'une durée de l'emploi plus élevée. Il se peut même que, dans certains cas, l'emploi permanent offre un niveau de rémunération plus élevé.

8- Pénurie de main-d'œuvre

Les pénuries de main-d'œuvre révèlent un caractère particulier de l'état du marché du travail. Celles-ci proviennent d'une insuffisance de l'offre de main-d'œuvre (les travailleurs) par rapport à la demande de main-d'œuvre (les entreprises). Pour un groupe professionnel donné, lorsqu'il y a plus d'emplois à combler que de personnes disponibles et intéressées à les occuper, un effet potentiel à la hausse sur la rémunération peut se produire afin de résorber à court terme cette inadéquation entre l'offre et la demande. Toutefois, les pénuries de main-d'œuvre qui perdurent (moyen et long terme) ne sont pas nécessairement résolues par un simple rehaussement de la rémunération. C'est le cas, notamment, lorsque celles-ci résultent davantage d'un manque de qualification de la main-d'œuvre (emploi spécialisé) ou du caractère peu désirable de l'emploi (emploi non spécialisé), par exemple des emplois se trouvant en région éloignée.

9- Capital humain

Le capital humain, c'est-à-dire les caractéristiques reliées aux compétences des travailleurs (acquises à l'extérieur et à l'intérieur du marché du travail), influence directement la valeur de la rémunération. Les compétences sont principalement reliées, d'une part, au niveau d'études (diplôme d'études secondaires ou moins, études postsecondaires et diplôme universitaire) et d'autre part, à l'expérience cumulée au fil du temps en lien ou pas avec les études effectuées. Généralement, la valeur de la rémunération accordée augmentera à mesure que les compétences détenues (capital humain) seront plus élevées. Il est possible toutefois qu'il y ait plus ou moins de correspondance entre la rémunération obtenue et le capital humain. Cette situation se retrouve lorsque le travailleur occupe un poste inférieur à ses qualifications et/ou expérience (surqualification) ou, à l'inverse, lorsque'il occupe un poste exigeant des compétences supérieures à son capital humain (sous-qualification).

10- Contexte économique

Les tendances dans l'évolution de la rémunération sont également tributaires du contexte économique qui prévaut. Ainsi, lorsqu'il y a une détérioration de la situation économique (diminution notable de l'emploi et hausse importante du taux de chômage, baisse des profits et des investissements), on peut s'attendre à un resserrement de la rémunération accordée. À l'inverse, en situation de croissance économique, les gains relatifs à la rémunération peuvent être plus marqués en raison d'un accroissement de la richesse produite (participation à l'enrichissement collectif). Toutefois, les pressions sur une hausse continue de la productivité du travail, dont le contrôle des coûts de main-d'œuvre est un des principaux facteurs, peuvent freiner l'augmentation de la rémunération. De façon générale, le maintien du pouvoir d'achat (croissance de la rémunération équivalente à celle de l'inflation) constitue le point de référence dans l'appréciation de l'évolution de la rémunération en lien avec le contexte économique.

Quelques références sur le sujet...

DROLET, Marie (2002). « Le qui, quoi, quand, et où des écarts salariaux entre les hommes et les femmes », juin, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 73 pages.

FINNIE, Ross, et GARNEAU, Gaëtan (1997). « Earnings patterns by age and sex », Canadian Economic Observer, n°. 11-010-XPB, octobre, Statistics Canada, p. 3.1-3.17.

FRENETTE, Marc (2001). « Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps, n° 75-001-XPB au catalogue, Statistique Canada, p. 49-58.

Institut de la statistique du Québec (2004). « Rémunération des salariés, état et évolution comparés », collection *Travail et rémunération*, 289 pages.

Institut de la statistique du Québec (1999). « La rémunération variable, fréquences et caractéristiques selon les secteurs », collection *Travail et rémunération*, 64 pages.

Institut de la statistique du Québec (1994). « L'analyse des échelles salariales, document d'orientation », collection *Travail et rémunération*, octobre, 49 pages.

MORISSETTE, René (2002). « Les gains cumulatifs chez les jeunes travailleurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver, n° 75-001-XPB au catalogue, Statistique Canada, p. 36-44.

SHARAN, Kamal K. (2000). « Sources des différences de rémunération entre les provinces au Canada », Division de la statistique du revenu, Statistique du Canada, 43 pages.

ZHANG, Xuelin (2002). « Progression de la rémunération des travailleurs peu qualifiés au Canada d'après l'EDTR (1993-1998) », Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, 25 pages.

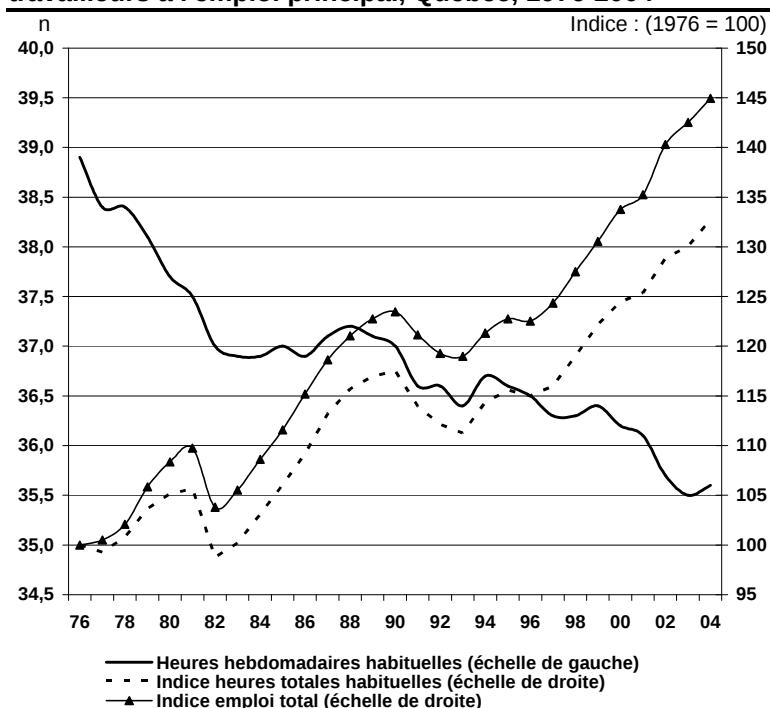
ZYBLOCK, Myles (1999). « Inégalité et bipolarisation des revenus des particuliers, une étude des tendances des sous-groupes de population au Canada, 1981 à 1993, Développement des ressources humaines Canada, 50 pages.

3.1 Heures hebdomadaires habituelles

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des travailleurs (employés et travailleurs autonomes) segmenté selon le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail, l'industrie et le secteur d'activité. Les données couvrent la période 1976-2004. De plus, des analyses plus détaillées ventilées selon le sexe pour les employés (excluant les travailleurs autonomes) sont effectuées en tenant compte du groupe d'âge, du niveau d'études, du régime de travail, du statut de l'emploi et du niveau de compétence. Les analyses ventilées selon le sexe sont également effectuées en considérant la durée de l'emploi (ancienneté), la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie ainsi que le secteur d'activité. Les données couvrent alors la période 1997-2004.

Figure 3.1

Heures hebdomadaires habituelles, indice des heures totales habituelles et indice de l'emploi total, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004



3.1.1 Heures hebdomadaires habituelles selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail

La figure 3.1 présente l'évolution de la durée habituelle du travail entre 1976 et 2004. Trois types de résultats s'y retrouvent, à savoir les heures hebdomadaires habituelles moyennes¹ pour l'ensemble des travailleurs (employés et travailleurs autonomes), l'indice du volume total des heures hebdomadaires habituellement effectuées par l'ensemble des travailleurs et l'indice du volume d'emploi total. Ces trois informations peuvent être mises en relation pour mieux cerner les tendances en matière de durée habituelle du travail.

Avant d'analyser les données, il est nécessaire de mentionner que, durant la période étudiée, la durée de la semaine normale de travail au Québec, établie par la Loi sur les normes du travail (Chapitre n-1.1, article 52), est passée de 45 heures en 1976 à 40 heures à partir du 1^{er} octobre

1. En 1997, Statistique Canada effectuait des changements à son Enquête sur la population active en ce qui concerne le temps habituellement travaillé pour la catégorie « employés ». Ainsi, avant cette année, les heures habituelles comprenaient toutes les heures effectuées, qu'elles aient été ou non rémunérées. Depuis 1997, les heures habituelles d'un employé correspondent à ses heures régulières ou définies par contrat, exclusion faite des heures supplémentaires. Aucune modification n'est apportée à la définition des heures habituelles des travailleurs autonomes et des travailleurs familiaux non rémunérés. L'impact de ce changement peut être calculé. En 1997, au Québec, les heures hebdomadaires habituelles moyennes (incluant le temps supplémentaire) pour l'ensemble des travailleurs étaient de 37,3 heures comparativement à 36,3 heures sans le temps supplémentaire. Un écart d'une heure était donc observé entre l'estimation selon l'ancienne mesure et la nouvelle. Cet écart demeure stable les années suivantes. Il varie de 0,7 à 0,9 heure chez les femmes, de 1,2 à 1,4 heure chez les hommes et de 1,1 à 1,3 heure chez les travailleurs à temps plein. Lorsque l'on tient compte uniquement des employés, les écarts sont légèrement plus élevés mais ne varient pas plus que ceux observés pour l'ensemble des travailleurs.

2000. La durée de la semaine normale de travail est fixée aux fins du calcul des heures supplémentaires pour lesquelles s'applique une majoration de 50 % du salaire horaire. Cette réduction de 5 heures de la durée de la semaine normale de travail entre 1976 et 2000 n'est pas sans effet sur l'évolution des heures hebdomadaires habituelles moyennes estimées dans l'EPA. Certaines heures de travail, précédemment considérées comme des heures habituelles, seront déclarées comme des heures supplémentaires. Ces changements normatifs auront donc un impact à la baisse sur les heures habituelles moyennes. Cela ne touche toutefois qu'un nombre limité de travailleurs, soit les employés dont les heures habituelles de travail sont égales ou légèrement inférieures à la durée maximale de la semaine normale de travail, lors de l'entrée en vigueur du changement.

Entre 1976 et 2004, cinq baisses de la durée de la semaine normale de travail sont entrées en vigueur. En 1976, cette durée s'établissait à 45 heures. La première baisse de une heure a eu lieu le 1^{er} avril 1980, ramenant la durée normale à 44 heures. Ce niveau a été maintenu jusqu'au 1^{er} octobre 1997. C'est alors que quatre baisses annuelles successives sont entrées en vigueur, fixant la durée de la semaine normale successivement à 43 heures (1^{er} octobre 1997), 42 heures (1^{er} octobre 1998), 41 heures (1^{er} octobre 1999) et finalement à 40 heures au 1^{er} octobre 2000, niveau inchangé depuis cette date. Dans l'analyse qui suit, le lecteur devra garder à l'esprit ces modifications normatives afin de clairement cerner l'évolution de la durée habituelle du travail.

Comme on peut le voir à la figure 3.1, les heures hebdomadaires habituelles suivent une tendance à la baisse tout le long de la période analysée. Ainsi, en 1976, les travailleurs québécois effectuaient, en moyenne, des semaines de travail de 38,9 heures. En 2004, ce nombre passe à 35,6 heures, soit une baisse notable de 3,3 heures ou, en pourcentage, de 8,5 %. La première baisse observée a lieu avant la récession des années 1980 (1980-1982), soit entre 1976 et 1981. Durant cette période, la durée hebdomadaire habituelle de travail diminue de 1,4 heure, soit une baisse de 3,6 %. L'un des facteurs explicatifs de cette baisse est l'entrée importante des femmes sur le marché du travail durant ces années. En effet, entre 1976 et 1981, le Québec accroît son nombre d'emplois de 247 800 et, parmi ces nouveaux emplois, 78,1 % vont aux femmes. De plus, environ 52 % de ces nouveaux emplois sont à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) (données non présentées). Il faut toutefois ajouter qu'à la lumière des données présentées au tableau 3.1, les hommes seraient également partiellement responsables de cette baisse dans les heures de travail puisque leur durée moyenne passe de 41,2 heures en 1976 à 40,2 heures en 1981. Le fait que près de 8 nouveaux emplois masculins sur 10 au cours de cette période soient à temps partiel n'est certainement pas étranger à ce recul.

La récession de 1981-1982 affecte légèrement les heures hebdomadaires habituelles moyennes alors que celles-ci baissent de 0,5 heure entre ces deux années. Toutefois, si l'on regarde la situation sous l'angle du volume des heures habituellement effectuées, on constate qu'elle est différente puisque l'indice chute de façon importante entre ces deux années (- 6,9 points). Cette baisse se produit en même temps que celle de l'indice de l'emploi (- 5,9 points). Ainsi, la récession affecte fortement à la baisse le nombre de travailleurs (par les mises à pied), alors que les travailleurs toujours en emploi diminuent légèrement leurs heures hebdomadaires régulières.

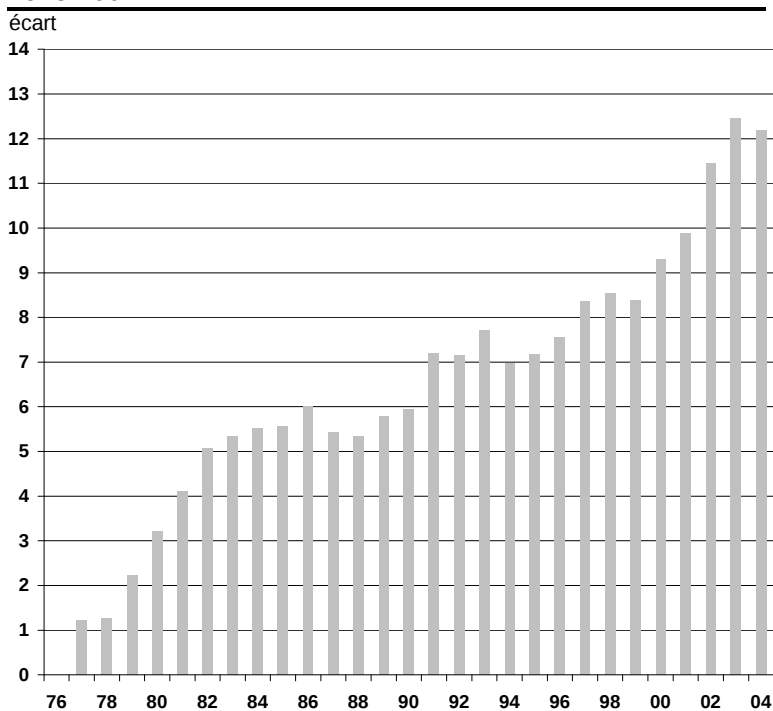
Les années qui suivent, 1983 à 1989, ne témoignent d'aucun changement important au chapitre des heures habituelles de travail. La durée moyenne stagne autour de 37 heures. La baisse résultant de la récession des années 1990 est bien observable à la figure 3.1 : les heures hebdomadaires fléchissent à partir de 1989 (37,1 heures) jusqu'en 1993 (36,4 heures), révélant l'impact durable de cette deuxième récession. Mais l'effet est, encore ici, surtout perceptible avec la baisse de l'indice des heures totales habituelles qui passe de 117,5 en 1990 à 111,3 en 1993, soit une diminution de 6,2 points. Concomitamment, on assiste à une baisse du volume de l'emploi total, l'indice passant de 123,5 à 119,0 durant ces années.

La tendance à la baisse dans la durée du travail se poursuit durant la deuxième moitié de la décennie 1990 ainsi que durant le début de la décennie 2000. Les heures hebdomadaires habituelles, qui sont de 36,6 en 1995, fléchissent à 36,2 en 2000 pour finalement descendre sous la barre des 36 heures depuis 2002 (35,7). Le niveau le plus bas est atteint en 2003 (35,5). Mais contrairement aux deux récessions, cette situation ne va pas de pair avec une diminution du volume des heures totales habituelles qui, au contraire, augmentent continuellement. En effet, l'indice des heures totales habituelles était de 115,6 en 1995, de 124,5 en 2000 et de 132,7 en 2004. Sur cette période, la hausse est importante (+ 17,1 points). Comme on peut le voir à la figure 3.1, celle-ci résulte essentiellement de la forte croissance de l'emploi total qui, entre 1995 (indice à 122,8) et 2004 (indice à 144,9), est de 22,1 points. Donc, malgré une baisse de la durée moyenne des heures hebdomadaires, le volume des heures habituelles s'accroît depuis le milieu des années 1990.

Par ailleurs, on constate que la croissance de l'emploi total n'évolue pas au même rythme que celle du total des heures habituelles entre 1976 et 2004. Comme on peut le constater à la figure 3.1, il y a toujours un écart entre l'indice de l'emploi total et celui des heures totales habituelles, le premier étant toujours supérieur au second. L'écart, en faveur de l'emploi total, s'accroît d'ailleurs d'année en année. La figure 3.2 montre que, les deux indices partant de 100 en 1976, l'écart se fixe à 3,2 points en 1980, passe à 5,9 points en 1990, puis à 9,3 points en 2000 et, finalement, s'établit à 12,2 points en 2004. Ce constat montre que les emplois qui se sont ajoutés progressivement ont toujours eu, toutes choses étant égales par ailleurs, une durée du travail relativement moindre par rapport à celle qui prévalait en moyenne sur le marché du travail. Autrement dit, la tendance à la baisse dans la durée du travail semble être davantage un phénomène structurel qu'un phénomène propre à la conjoncture.

Figure 3.2

Écart entre l'indice de l'emploi total et l'indice des heures totales habituelles, ensemble des travailleurs, Québec, 1976-2004

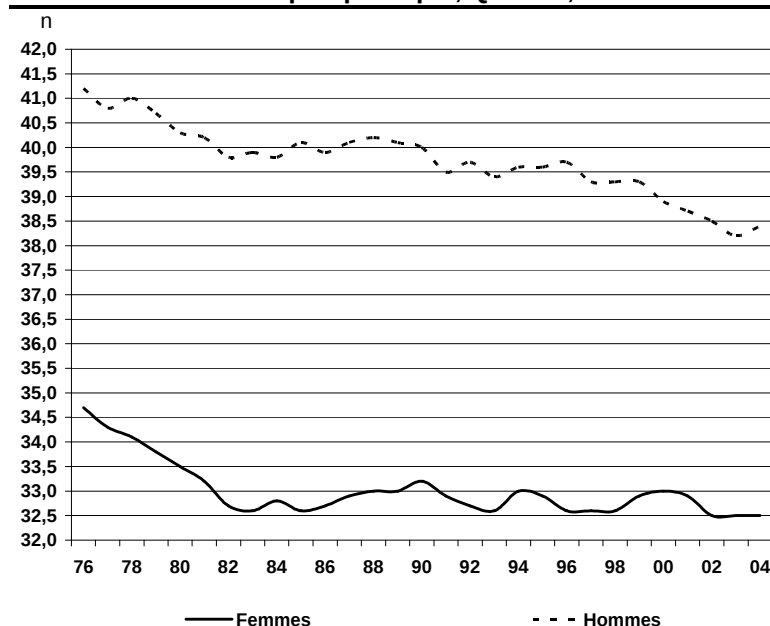


Un certain nombre de facteurs peuvent être avancés pour expliquer cette situation. Outre la réduction de la semaine normale de travail selon la Loi sur les normes du travail, l'entrée graduelle et importante des femmes sur le marché du travail en est un dans la mesure où ces dernières sont davantage présentes dans le travail à temps partiel que les hommes tout en occupant, par ailleurs, des emplois à temps plein de moins longue durée que ces derniers (voir tableau 3.2). Cette tendance pourrait s'expliquer également par le fait que les jeunes de 15 à 24 ans, en allongeant leur formation scolaire, ont de plus en plus occupé des emplois à temps partiel, délaissant ceux à temps plein difficilement conciliables avec les études. Enfin, l'intérêt plus marqué des travailleurs de 55 ans et plus à privilégier davantage des emplois de moins longue durée (notamment en occupant des emplois à temps partiel) comme mesure de transition vers la retraite (retraite progressive), est un autre facteur susceptible d'expliquer ces tendances dans la durée habituelle du travail.

Les heures hebdomadaires habituelles selon le sexe

La figure 3.3 présente l'évolution des heures hebdomadaires habituelles selon le sexe entre 1976 et 2004. Comme cela a été observé pour l'ensemble des travailleurs (voir figure 3.1), la tendance à la baisse dans la durée du travail habituelle se confirme autant chez les hommes que chez les femmes. En effet, en 1976 les hommes travaillent en moyenne 41,2 heures et les femmes 34,7 heures; en 2004, les données indiquent des durées du travail respectives de 38,3 heures et de 32,5 heures. La baisse est légèrement plus prononcée chez les hommes (- 7,0 % ou - 2,9 heures) que chez les femmes (- 6,2 % ou - 2,2 heures). Par ailleurs, ceux-ci affichent toujours une durée plus élevée que leurs collègues femmes. L'écart de 6,5 heures en 1976 augmente pour atteindre son sommet en 1985 (7,5 heures). Il se rétrécit progressivement par la suite. En 1999 (6,4 heures) il est inférieur pour la première fois à ce qu'il était en 1976. L'écart se maintient à 6 heures ou moins depuis l'an 2000. C'est en 2003 qu'il est historiquement le plus bas (5,7 heures).

Figure 3.3
Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004



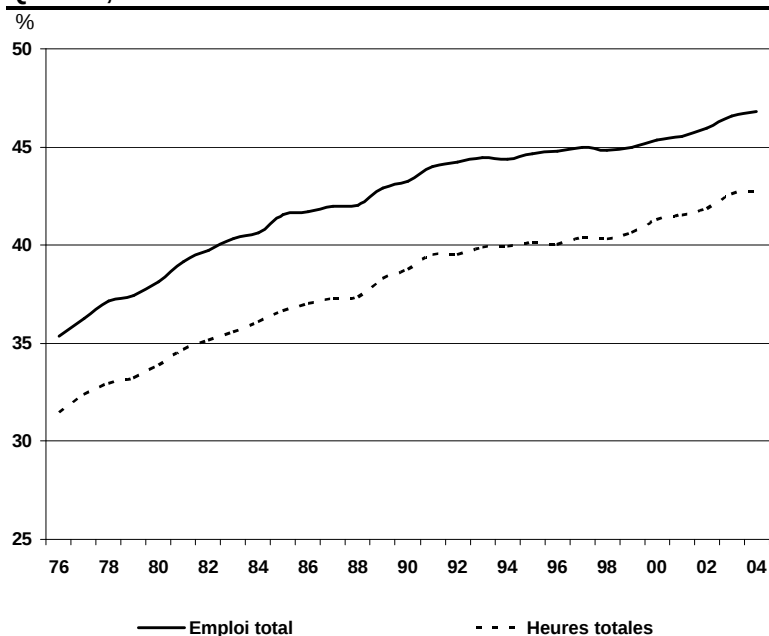
Les années 1976 à 1982, soit celles qui précèdent et englobent la récession des années 1980 (1981-1982), montrent des baisses importantes dans la durée du travail chez les hommes et chez les femmes. Dans le premier cas, la durée hebdomadaire habituelle passe de 41,2 heures à 39,8 heures (baisse de 3,4 % ou de 1,4 heure), alors que dans le deuxième cas, la durée passe de 34,7 heures à 32,7 heures (baisse de 5,8 % ou de 2,0 heures). Lorsque l'on compare ces deux baisses avec celles observées sur l'ensemble de la période, on constate que presque toute la baisse de la durée du travail chez les femmes a lieu durant les années 1976-1982, alors que chez les hommes cette période explique environ la moitié de la baisse totale de leur durée du travail.

À la faveur de la reprise économique suivant la première récession, la durée du travail augmente graduellement chez les

deux groupes. Toutefois, durant la récession des années 1990 (1990-1992), la durée du travail baisse encore une fois davantage chez les femmes (- 1,5 %) que chez les hommes (- 0,7 %). Mais la situation change par la suite. Alors que la durée du travail chez les femmes fluctue dans un intervalle limité (tout au plus une demi-heure) entre 1993 et 2004, chez les hommes, on constate une baisse relativement régulière, surtout depuis 2000. Ainsi, au cours de la période 1993-2004, la durée du travail chez les hommes diminue de une heure, passant de 39,4 heures à 38,4 heures.

Figure 3.4

Proportion des femmes dans l'emploi total et part des femmes dans le volume total des heures habituelles, Québec, 1976-2004



Par ailleurs, on peut mettre en parallèle l'évolution de la proportion de femmes dans l'emploi total avec celle de la part des femmes dans les heures totales habituelles de travail. La figure 3.4 illustre cette information, toujours pour la période 1976-2004. En 1976, 35,4 % de tous les emplois sont occupés par des femmes. Pour cette même année, les femmes sont responsables de 31,5 % du total des heures habituelles effectuées. Ces deux ratios augmentent rapidement en raison de la participation accrue des femmes au marché du travail. Ainsi, en 1990, 43,2 % des emplois sont occupés par des femmes et ces dernières sont responsables de 38,7 % du volume total des heures habituelles. En 2004, les rapports sont respectivement de 46,8 % et 42,7 %. L'écart entre les deux variables se maintient dans une certaine mesure au cours de l'ensemble de la période : il est de 3,9 points de pourcentage en 1976 et de 4,1 points de pourcentage en 2004. Le fait que la proportion de femmes travaillant à temps partiel est plus forte que celle des hommes explique cette situation même si, durant la période étudiée, les femmes ont augmenté leur présence dans l'emploi à temps plein.

Les heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge

Les figures 3.5a et 3.5b présentent l'évolution des heures hebdomadaires habituelles selon quatre groupes d'âge, à savoir les 15-24 ans, les 25-44 ans, les 45-54 ans et les 55 ans et plus. Le constat le plus frappant est la baisse importante des heures hebdomadaires habituelles des 15-24 ans entre 1976 et 1993. Entre ces années, la durée du travail hebdomadaire habituelle de ce groupe est passée de 36,2 heures à 27,9 heures; il s'agit ici d'une baisse de 8,3 heures ou, en pourcentage, de 22,9 %. Cette forte diminution semble s'être produite surtout au cours de deux périodes : celle des années 1976 à 1986 (- 4,6 heures), qui comprend donc la récession des années 1980, et celle débutant en 1988 pour se terminer en 1993 (- 4,1 heures), soit à la fin de la récession des années 1990. Outre une certaine augmentation en 1999 et 2000, on remarque par la suite une relative stabilité de la durée du travail des 15-24 ans alors que celle-ci se situe dans un intervalle de 27,9 à 29,0 heures.

Figure 3.5a

Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004

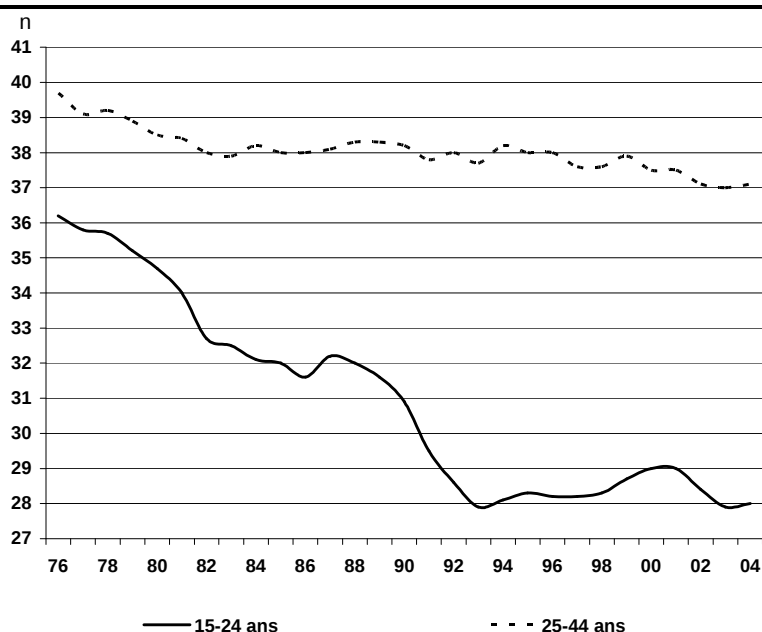
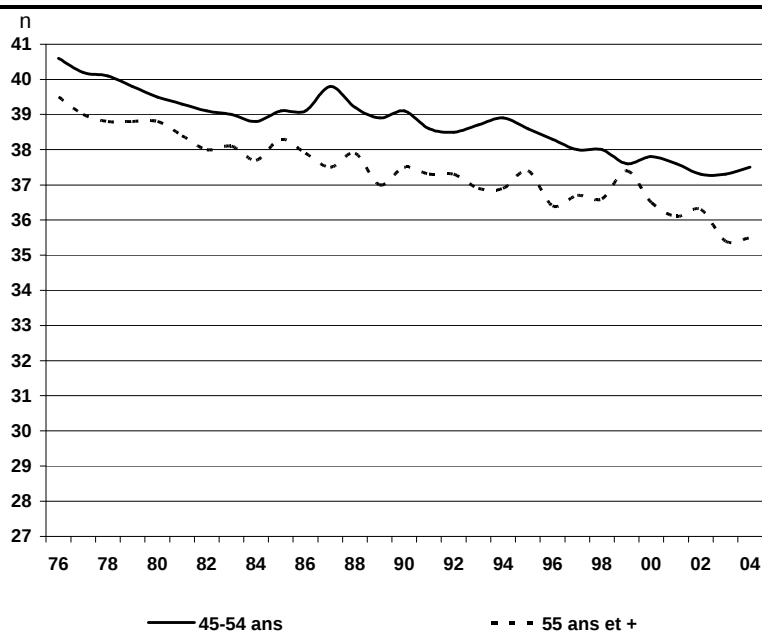


Figure 3.5b

Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, ensemble des travailleurs à l'emploi principal, Québec, 1976-2004



Les changements importants dans la durée du travail de ce groupe d'âge s'expliquent principalement par la conjonction de deux phénomènes. D'une part, il y a eu un allongement de la formation scolaire chez ce groupe durant les décennies 1980 et 1990. Par exemple, en 1976, 41,0 % de l'ensemble de la population des 15-24 ans était aux études (principalement à temps plein). Cette proportion est passée à 47,1 % en 1985, à 52,3 % en 1990 et à 61,5 % en 1993 (données non présentées). D'autre part, la proportion de l'emploi à temps plein chez les 15-24 ans a fortement diminué durant ces années. Ainsi, en 1976, plus de 8 emplois sur 10 (85,4 %) occupés par des jeunes étaient des emplois de cette catégorie. Cette proportion passe à 69,9 % en 1985, à 65,8 % en 1990 et à 55,7 % en 1993. L'allongement de la formation scolaire, notamment aux niveaux d'études postsecondaires et universitaires, a donc modifié le parcours des jeunes sur le marché du travail en favorisant davantage l'emploi à temps partiel qui permet de concilier les études et le travail. Ces deux phénomènes s'ajoutent aux nouvelles exigences du marché du travail en regard aux qualifications scolaires ainsi qu'à l'impact qu'ont pu avoir les récessions des années 1980 et 1990 sur le taux d'activité des jeunes pour affecter à la baisse la durée du travail de ce groupe d'âge.

Les travailleurs âgés de 25 à 44 ans connaissent également, mais à un degré nettement moindre, une baisse de leur durée habituelle de travail entre 1976 et 2004. Ainsi, au début de la période, ce groupe travaillait en moyenne 39,7 heures comparativement à une semaine de travail de 37,1 heures en 2004. La baisse est donc de 2,6 heures ou, en pourcentage, de 6,5 %. Comparée à celles des autres groupes de travailleurs, cette baisse est la moins prononcée. La principale diminution dans la durée du travail s'effectue au début de la période étudiée. En effet, une baisse

continue est observée entre 1976 et 1983; celle-ci est de 1,8 heure, soit l'équivalent de près de 70 % de la baisse observée sur l'ensemble de la période. Contrairement aux travailleurs âgés de 45 à 54 ans, ou à ceux âgés de 55 ans et plus, la durée du travail des 25-44 ans, à la suite de la première récession, ne connaît que peu de fluctuations jusqu'au milieu des années 1990. Par contre, entre 1995 et 2004, on note une légère diminution dans la durée du travail qui passe de 38,0 heures à 37,1 heures; mais cette baisse demeure moins prononcée que chez les travailleurs plus âgés. De plus, chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans, on ne constate pas d'augmentation du taux de présence de l'emploi à temps partiel entre 1995 et 2004 qui serait susceptible d'expliquer la baisse dans la durée du travail. Cette baisse résulterait donc d'une diminution des heures habituelles de travail dans l'emploi à temps plein et/ou partiel combinée aux modifications apportées aux normes du travail relativement à la durée de la semaine normale de travail.

La situation de la durée du travail des travailleurs âgés de 45 à 54 ans et de 55 ans et plus apparaît à la figure 3.5b. De façon générale, les heures hebdomadaires habituelles sont toujours plus élevées chez les travailleurs de 45-54 ans que chez ceux plus âgés. Par contre, les tendances à long terme demeurent relativement identiques dans les deux groupes. Ainsi, la baisse dans la durée du travail entre 1976 et 2004 est de 3,1 heures (- 7,6 %) chez les 45-54 ans comparativement à 4,0 heures (- 10,1 %) chez les 55 ans et plus. Tant dans l'un que dans l'autre groupe, la première période de baisse s'effectue entre les années 1976 et 1984 (- 1,8 heure dans les deux cas). Entre 1985 et 1994, la durée du travail continue à baisser chez les 55 ans et plus (- 1,4 heure) alors qu'elle se maintient chez les 45-54 ans (- 0,2 heure). Cette situation s'explique par une augmentation de l'emploi à temps partiel chez les 55 ans et plus (+ 26,5 %), alors que l'emploi à temps plein diminue (- 7,2 %) durant cette période. Pour les 45-54 ans, la croissance de l'emploi à temps partiel (+ 40,7 %) se fait simultanément à une hausse de l'emploi à temps plein (+ 47,2 %). De plus, l'emploi à temps plein est responsable de 89,6 % de la croissance totale de l'emploi chez les 45-54 ans. Enfin, on peut voir qu'entre 1994 et 2004, les heures hebdomadaires habituelles diminuent du même ordre (- 1,4 heure) dans les deux groupes d'âge analysés. Cette baisse résulte de la croissance plus accentuée de l'emploi à temps partiel que de l'emploi à temps plein dans ces groupes, combinée aux changements normatifs.

Les heures hebdomadaires habituelles selon d'autres caractéristiques (tableau 3.1)

Le tableau 3.1 donne d'autres résultats sur les heures hebdomadaires habituelles, notamment en ce qui a trait à la catégorie d'emplois, le régime de travail et le secteur d'activité.

Dans tous les groupes de travailleurs présentés dans ce tableau, on observe une tendance à la baisse dans la durée du travail entre 1976 à 2004. Parmi les baisses les plus prononcées, mentionnons celles constatées chez les jeunes (- 22,7 %), les travailleurs âgés de 55 ans et plus (- 10,2 %), ceux des secteurs du commerce (- 11,4 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (- 11,8 %), des services d'enseignement (- 11,4 %) et les travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration (- 23,4 %). Un seul groupe de travailleurs affiche une hausse de sa durée du travail, soit les travailleurs à temps partiel. L'augmentation dans ce dernier cas est de 10,8 %.

En 2004, certains groupes de travailleurs présentaient des durées du travail supérieures de plus de 10 % à la durée moyenne observée (35,6 heures). C'est le cas des travailleurs autonomes (42,1 heures ou 118,1 % de la moyenne), des travailleurs à temps plein (39,5 heures ou 111,0 %), de ceux des industries des biens (39,6 heures ou 111,3 %), de ceux du secteur primaire (44,9 heures ou 126,2 %) ainsi que des travailleurs du secteur du transport et de l'entreposage (39,7 heures ou 111,6 %). Par contre, d'autres groupes de travailleurs affichaient des durées de travail inférieures de plus de 10 % à celle de l'ensemble des travailleurs. Il s'agit des jeunes (28,0 heures ou 78,6 %), des travailleurs à temps partiel (18 heures ou 50,6 %), de ceux des services d'enseignement (31 heures ou 87,1 %) et des travailleurs de l'hébergement et des autres services de restauration (30,0 heures ou 84,2 %).

Tableau 3.1

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, le lien d'emploi, le groupe d'âge, le régime de travail, l'industrie et le secteur d'activité, emploi principal, Québec, années choisies

	Heures hebdomadaires habituelles							Variation 1976-2004		Rang ¹
	76	81	86	91	96	01	04	%	h	2004
Ensemble	38,9	37,5	36,9	36,6	36,5	36,0	35,6	- 8,5	- 3,3	100,0
Hommes	41,2	40,2	39,9	39,5	39,6	38,7	38,3	- 7,0	- 2,9	107,7
Femmes	34,7	33,2	32,7	32,9	32,6	32,9	32,5	- 6,2	- 2,2	91,3
Employés	38,0	36,7	36,0	35,6	35,6	35,0	34,6	- 9,0	- 3,4	97,3
Autonomes	46,7	43,4	42,9	43,1	41,8	42,7	42,1	- 9,8	- 4,6	118,1
15-24 ans	36,2	34,0	31,6	29,5	28,2	29,0	28,0	- 22,7	- 8,2	78,6
25-44 ans	39,7	38,4	38,0	37,8	38,0	37,4	37,1	- 6,6	- 2,6	104,1
45-54 ans	40,6	39,3	39,1	38,6	38,3	37,6	37,5	- 7,6	- 3,1	105,3
55 ans et plus	39,5	38,4	37,9	37,3	36,3	36,1	35,4	- 10,2	- 4,0	99,5
Temps plein	41,1	40,6	40,7	40,6	40,8	39,8	39,5	- 4,0	- 1,6	111,0
Temps partiel	16,3	16,0	16,3	16,6	16,8	17,9	18,0	10,8	1,8	50,6
Industries des biens	41,0	40,2	40,1	40,2	40,2	39,7	39,6	- 3,4	- 1,4	111,3
Industries des services	37,8	36,2	35,6	35,2	35,2	34,8	34,3	- 9,2	- 3,5	96,3
Primaire	46,7	44,7	44,2	44,8	44,3	43,9	44,9	- 3,8 [†]	- 1,8 [†]	126,2
Services publics	38,2	38,0	37,3	37,4	38,1	36,6	36,6	- 4,4	- 1,7	102,7
Construction	41,0	39,9	39,6	39,8	39,4	39,7	39,9	- 2,7	- 1,1	112,1
Fabrication	39,9	39,5	39,4	39,5	39,7	39,2	39,0	- 2,3	- 0,9	109,5
Commerce	38,7	37,5	36,8	35,8	35,8	34,8	34,3	- 11,4	- 4,4	96,2
Transport et entreposage	40,8	40,5	40,5	40,1	40,3	40,7	39,7	- 2,6 [†]	- 1,1 [†]	111,6
Fin., ass., immob. et location	37,5	36,6	36,5	36,1	36,7	35,6	35,3	- 5,7	- 2,1	99,2
Serv. prof., scientif. et technique	38,2	37,4	38,2	37,4	38,1	37,8	36,6	- 4,2	- 1,6	102,8
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	38,4	36,5	35,3	34,6	34,3	33,6	33,9	- 11,8	- 4,5	95,2
Services d'enseignement	35,0	33,2	33,6	33,1	32,9	31,2	31,0	- 11,4	- 4,0	87,1
Soins santé et assist. sociale	35,4	33,0	32,3	32,9	33,1	34,0	33,6	- 5,2	- 1,8	94,2
Information, culture et loisirs	37,3	35,0	34,9	34,7	34,6	33,8	34,0	- 8,8	- 3,3	95,4
Héberg. et serv. de restauration	39,2	36,2	33,1	32,2	31,5	31,5	30,0	- 23,4	- 9,2	84,2
Autres services	38,9	36,9	35,8	36,4	35,9	35,6	35,1	- 9,7	- 3,8	98,6
Administrations publiques	37,1	36,4	35,8	36,1	35,9	35,4	35,5	- 4,2	- 1,6	99,8

1. Exprime la position (en pourcentage) de la durée hebdomadaire moyenne de chaque groupe par rapport à celle de l'ensemble des emplois.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.1.2 Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et diverses caractéristiques

Au chapitre 2, on a fait le constat que les différences entre les sexes sur le plan de la rémunération hebdomadaire pouvaient s'expliquer, en grande partie, par la durée du travail. Généralement, les femmes affichent des durées inférieures à celles des hommes. Toutefois, ces différences ne sont pas homogènes d'un groupe de travailleurs à l'autre comme le montrent les tableaux 3.2 à 3.4. Les données disponibles pour ces tableaux commencent en 1997. Dans ces tableaux, les données portent uniquement sur les employés, contrairement au tableau 3.1 où tous les travailleurs étaient pris en considération.

Les différences dans la durée du travail selon le sexe et le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 3.2)

Tout au long de la période étudiée, les femmes, dans leur ensemble, affichent une durée hebdomadaire habituelle inférieure à celle des hommes. En 1997, l'écart est de 5,7 heures par semaine et se fixe à 5,0 heures en 2004. Dans chacun des sous-groupes analysés, les femmes affichent des durées de travail inférieures à celles des hommes sauf dans le cas de l'emploi à temps plein. Selon les données du tableau 3.2, lorsque l'analyse est segmentée, les femmes avaient, en 1997, une durée habituelle de travail minimale de 18,2 heures (emplois à temps partiel) et une durée maximale de 37,2 heures (emplois à temps plein) pour un écart de 19,0 heures. En comparaison, les hommes affichaient respectivement 16,3 heures et 40,2 heures pour un écart de 23,9 heures. Par rapport à 1997, les femmes effectuent en 2004 plus d'heures de travail à temps partiel (18,8 heures) mais moins d'heures à temps plein (36,7 heures). On note le même scénario chez les hommes (respectivement 17,1 heures et 39,5 heures).

La stabilité observée pour la durée du travail des femmes tout au long de la période étudiée (32,1 heures tant en 1997 qu'en 2004) cache toutefois des écarts selon les groupes d'employés. Des baisses significatives sont relevées dans le cas des employées les moins éduquées (- 3,6 %) et de celles à temps plein (- 1,2 %), alors qu'on observe une augmentation de la durée hebdomadaire habituelle de travail des employées à temps partiel (+ 2,9 %).

Dans le cas des hommes, une tendance à la baisse est observée pour l'ensemble des travailleurs. Cette tendance se retrouve dans la majorité des groupes. Les employés à temps partiel sont les seuls à augmenter leur durée hebdomadaire habituelle de travail (+ 4,3 %) comme c'est le cas chez les femmes d'ailleurs. Pour ce qui est des baisses, aux groupes déjà observés chez les femmes (employés sans diplôme d'études secondaires : - 3,4 % et ceux à temps plein : - 1,6 %) se rajoutent notamment les travailleurs de 25 à 44 ans (- 1,6 %) et de 55 ans et plus (- 2,9 %) ainsi que ceux occupant des emplois permanents (- 1,9 %). Notons toutefois que certaines variations de faible amplitude entre 1997 et 2004 peuvent dissimuler des variations plus importantes qui ont pu avoir lieu au cours de la période. À titre d'exemple, citons les diplômés universitaires dont la durée hebdomadaire habituelle de travail a progressé de 0,4 heure entre 1997 et 2000 puis régressé de 0,9 heure entre 2000 et 2004 pour un recul sur l'ensemble de la période de 0,5 heure seulement, trop faible pour être significatif.

Dans l'ensemble, le ratio du temps de travail des femmes sur celui des hommes est de 84,8 % en 1997 et de 86,5 % en 2004. Les femmes travaillent donc en moyenne près de 15 % moins d'heures que les hommes. Le seul cas où ce ratio est supérieur à 100 % est celui de l'emploi à temps partiel tant en 1997 (111,5 %) qu'en 2004 (110,0 %). Dans la majorité des autres cas, il est même inférieur à 90 %. En 1997, les plus faibles ratios se retrouvent dans les groupes des 55 ans et plus (81,5 %) et des personnes n'ayant pas terminé leur diplôme d'études secondaires (82,2 %). Nous relevons les deux mêmes groupes en 2004 (83,3 % et 82,0 % respectivement). Toutefois, de façon générale, le ratio du temps de travail des femmes sur celui des hommes est en augmentation entre 1997 et 2004, notamment dans les groupes des 25-44 ans (+ 2,2 points) et des 45-54 ans (+ 2,0 points), des détenteurs d'un diplôme universitaire (+ 2,3 points) de même que des personnes occupant un emploi temporaire (+ 3,8 points).

Tableau 3.2

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Femmes			Hommes			Ratio F/H	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004
Heures hebdomadaires habituelles								%	
Ensemble	h	32,1	32,5	32,1	37,8	37,6	37,1	84,8	86,5
Variation ¹	%			0,0 †			- 1,9 †		
15-24 ans	h	25,7	26,5	25,6	31,0	31,3	30,4	82,9	84,2
Variation ¹	%			- 0,5 †			- 2,0 †		
25-44 ans	h	33,5	33,8	33,8	39,1	39,1	38,5	85,7	87,9
Variation ¹	%			0,9 †			- 1,6		
45-54 ans	h	33,0	33,9	33,7	39,1	39,1	39,0	84,4	86,4
Variation ¹	%			1,9 †			- 0,5 †		
55 ans et plus	h	30,9	31,6	30,7	37,9	37,2	36,8	81,5	83,3
Variation ¹	%			- 0,6 †			- 2,9		
Sans dipl. second.	h	31,6	31,6	30,5	38,5	37,5	37,2	82,2	82,0
Variation ¹	%			- 3,6			- 3,4		
Dipl. second.	h	33,0	33,0	32,5	38,4	38,3	37,7	85,9	86,3
Variation ¹	%			- 1,3 †			- 1,7 †		
Postsecondaire	h	31,5	31,9	31,7	37,4	37,3	36,9	84,1	85,9
Variation ¹	%			0,8 †			- 1,3		
Dipl. univ.	h	33,1	33,9	33,5	37,4	37,8	36,9	88,5	90,8
Variation ¹	%			1,2 †			- 1,4 †		
Temps plein	h	37,2	37,0	36,7	40,2	39,9	39,5	92,5	92,9
Variation ¹	%			- 1,2			- 1,6		
Temps partiel	h	18,2	18,4	18,8	16,3	16,6	17,1	111,5	110,0
Variation ¹	%			2,9			4,3		
Permanent	h	33,0	33,4	32,9	38,6	38,5	37,8	85,5	86,9
Variation ¹	%			- 0,2 †			- 1,9		
Temporaire	h	26,5	27,3	27,2	32,3	32,0	31,8	82,0	85,8
Variation ¹	%			2,7 †			- 1,8 †		

1. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les différences dans la durée du travail selon le sexe, le niveau de compétence et la durée de l'emploi

Les données du tableau 3.3 montrent qu'en 1997, sur la base de l'analyse selon les compétences, tant les hommes que les femmes qui occupent des emplois de niveau élémentaire affichent le plus faible nombre d'heures hebdomadaires habituelles (34,5 et 28,9 heures respectivement), alors que le plus grand nombre d'heures de travail se trouve chez les gestionnaires des deux groupes (41,0 et 37,7 heures respectivement). En 2004, ce sont toujours les emplois de niveau élémentaire ainsi que ceux de gestion qui présentent, respectivement, le plus faible et le plus grand nombre d'heures hebdomadaires pour les deux sexes.

En 1997, les employés tant féminins (28,4 heures) que masculins (35,4 heures) occupant leur emploi depuis moins de 12 mois ont la durée habituelle du travail la moins élevée lorsque l'analyse porte sur la durée de l'emploi. Cela est également le cas en 2004 (28,4 heures et 34,3 heures respectivement). Pour les deux années, les heures hebdomadaires habituelles les plus élevées se retrouvent par contre chez ceux ayant une durée de l'emploi de 10 à 19 ans ou de 20 ans et plus, les écarts entre ces deux niveaux de durée étant très faibles.

La stabilité observée pour la durée du travail des femmes tout le long de la période étudiée (32,1 heures tant en 1997 qu'en 2004) résulte du peu de variation dans la plupart des groupes étudiés. On note toutefois une augmentation de 2,8 % dans le cas des professionnelles, alors que la durée hebdomadaire habituelle de travail des femmes occupant des emplois de niveau élémentaire recule de 3,7 %.

Dans le cas des hommes, la tendance à la baisse notée pour l'ensemble des employés se retrouve dans la majorité des groupes. Les reculs les plus importants se retrouvent particulièrement chez les gestionnaires (- 3,3 %), les hommes occupant les emplois de niveau élémentaire (- 3,3 %) et ceux ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté (- 2,9 %).

Dans tous les groupes analysés au tableau 3.3, le ratio du temps de travail des femmes sur celui des hommes est inférieur à 100 %. Le ratio le plus élevé est observé dans le cas des gestionnaires tant en 1997 (91,9 %) qu'en 2004 (94,8 %), alors que les ratios les plus faibles sont notés dans les emplois de niveau intermédiaire (81,5 % en 1997 et 82,9 % en 2004) et chez les travailleurs ayant moins de 12 mois d'ancienneté (80,3 % et 82,7 % respectivement). Ce ratio est toutefois en hausse au cours de la période pour certains groupes de travailleurs. C'est le cas particulièrement des emplois de gestion (+ 2,9 points) ou de niveau professionnel (+ 3,4 points) et de ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 2,4 points).

Les différences dans la durée du travail selon le sexe et d'autres caractéristiques du milieu de travail

Selon les données inscrites au tableau 3.4, en 1997, les femmes affichent leur plus faible durée habituelle hebdomadaire de travail dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (28,1 heures) et leur plus forte durée dans le secteur de la fabrication (37,6 heures), pour un écart de 9,5 heures. En comparaison, les hommes travaillent aussi, en 1997, le moins dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (32,7 heures). Par contre, leur durée habituelle hebdomadaire de travail la plus élevée se retrouve dans le secteur primaire (42,1 heures), pour un écart de 9,4 heures. En 2004, ce sont les mêmes secteurs qui affichent les plus grands et les plus petits nombres habituels d'heures de travail autant chez les femmes (26,6 heures et 37,2 heures respectivement) que chez les hommes (30,1 heures et 42,0 heures respectivement).

Tableau 3.3

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Femmes			Hommes			Ratio F/H	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004
		Heures hebdomadaires habituelles						%	
Ensemble	h	32,1	32,5	32,1	37,8	37,6	37,1	84,8	86,5
Variation ¹	%			0,0 †			- 1,9 †		
Gestionnaire	h	37,7	37,5	37,6	41,0	40,5	39,6	91,9	94,8
Variation ¹	%			- 0,2 †			- 3,3		
Professionnel	h	32,0	33,3	32,9	36,5	36,8	36,1	87,8	91,2
Variation ¹	%			2,8			- 1,0 †		
Technique	h	33,2	33,5	33,5	38,7	38,4	38,1	85,7	87,9
Variation ¹	%			1,1 †			- 1,5		
Intermédiaire	h	31,3	31,8	31,3	38,4	38,3	37,8	81,5	82,9
Variation ¹	%			0,1 †			- 1,6		
Élémentaire	h	28,9	28,9	27,8	34,5	33,7	33,4	83,8	83,4
Variation ¹	%			- 3,7			- 3,3		
Moins de 12 mois	h	28,4	29,4	28,4	35,4	35,1	34,3	80,3	82,7
Variation ¹	%			- 0,1 †			- 3,0 †		
1 an à 3 ans	h	31,3	31,7	31,2	37,0	36,8	36,0	84,6	86,8
Variation ¹	%			- 0,4 †			- 2,9		
4 ans à 9 ans	h	33,3	34,1	33,6	38,7	38,9	38,3	85,9	87,6
Variation ¹	%			1,0 †			- 1,1 †		
10 ans à 19 ans	h	33,9	34,0	34,1	39,3	39,3	38,9	86,3	87,6
Variation ¹	%			0,6 †			- 0,9 †		
20 ans et plus	h	34,2	34,5	34,3	39,1	38,8	38,9	87,3	88,1
Variation ¹	%			0,3 †			- 0,6 †		

1. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 3.4

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Femmes			Hommes			Ratio F/H	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004
Heures hebdomadaires habituelles								%	
Ensemble	h	32,1	32,5	32,1	37,8	37,6	37,1	84,8	86,5
Variation ¹	%			0,0 †			- 1,9 †		
Syndiqué	h	32,6	32,9	32,7	38,0	37,9	37,7	85,8	86,6
Variation ¹	%			0,2 †			- 0,7 †		
Non syndiqué	h	31,8	32,2	31,7	37,7	37,4	36,7	84,3	86,5
Variation ¹	%			- 0,2 †			- 2,7		
Moins de 20 employés	h	29,9	30,6	29,8	36,6	37,0	36,1	81,5	82,7
Variation ¹	%			- 0,2 †			- 1,6 †		
Entre 20 et 99 employés	h	32,7	32,7	32,2	38,2	37,5	37,1	85,6	86,7
Variation ¹	%			- 1,5 †			- 2,8		
Entre 100 et 500 employés	h	33,8	34,3	34,1	38,6	38,4	37,8	87,6	90,1
Variation ¹	%			0,7 †			- 2,1		
Plus de 500 employés	h	34,0	34,3	34,5	38,1	37,9	37,9	89,3	91,1
Variation ¹	%			1,5 †			- 0,4 †		
Public	h	31,4	31,7	32,1	35,7	35,9	35,5	88,0	90,3
Variation ¹	%			2,0			- 0,6 †		
Privé	h	32,3	32,7	32,1	38,3	38,0	37,4	84,3	85,6
Variation ¹	%			- 0,8 †			- 2,3		
Industries des biens	h	36,8	37,0	36,7	40,1	39,9	39,5	91,8	92,8
Variation ¹	%			- 0,3 †			- 1,4		
Industries des services	h	31,2	31,6	31,4	36,4	36,3	35,7	85,6	87,9
Variation ¹	%			0,5 †			- 2,2		
Primaires	h	33,5	34,1	35,1	42,1	42,6	42,0	79,6	83,5
Variation ¹	%			4,8 †			- 0,2 †		
Services publics	h	35,6	35,0	35,0	37,2	38,2	37,2	95,6	94,2
Variation ¹	%			-1,6 †			- 0,1 †		
Construction	h	29,9	33,2	33,5	39,9	39,8	39,8	75,0	84,1
Variation ¹	%			11,9 †			- 0,2 †		
Fabrication	h	37,6	37,6	37,2	40,1	39,7	39,4	93,7	94,6
Variation ¹	%			- 0,9 †			- 1,8		

Tableau 3.4 (suite)

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Femmes			Hommes			Ratio F/H	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004
Heures hebdomadaires habituelles								%	
Ensemble	h	32,1	32,5	32,1	37,8	37,6	37,1	84,8	86,5
Variation ¹	%			0,0 †			- 1,9 †		
Commerce	h	30,5	31,1	30,1	36,8	36,0	35,3	83,0	85,4
Variation ¹	%			- 1,3 †			- 4,1 †		
Transport et entreposage	h	32,1	34,0	33,2	40,1	41,6	40,5	80,0	82,1
Variation ¹	%			3,6 †			0,9 †		
Fin., ass., immob. et location	h	33,2	33,5	33,7	37,3	37,0	36,6	89,1	92,2
Variation ¹	%			1,6 †			- 1,9 †		
Serv. prof., scientif. et	h	33,9	34,8	34,6	38,0	38,3	37,4	89,2	92,5
Variation ¹	%			2,0 †			- 1,7 †		
Serv. entr., bâtim. et autres	h	31,4	32,5	32,6	35,4	35,8	36,0	88,8	90,6
Variation ¹	%			3,8 †			1,9 †		
Services d'enseignement	h	29,6	30,0	30,1	33,1	33,9	32,6	89,3	92,1
Variation ¹	%			1,7 †			- 1,4 †		
Soins santé et assist. sociale	h	30,8	31,4	31,5	35,4	35,1	34,4	87,0	91,6
Variation ¹	%			2,5 †			- 2,7 †		
Information, culture et loisirs	h	33,0	32,8	31,9	35,9	34,7	34,3	91,8	93,0
Variation ¹	%			- 3,3 †			- 4,6 †		
Héberg. et serv. de restauration	h	28,1	28,0	26,6	32,7	30,9	30,1	85,8	88,4
Variation ¹	%			- 5,2 †			- 7,9		
Autres services	h	32,2	31,2	30,8	38,2	37,8	37,4	84,4	82,5
Variation ¹	%			- 4,2 †			- 2,1 †		
Administrations publiques	h	33,4	33,9	34,5	36,4	36,5	36,7	91,8	94,0
Variation ¹	%			3,3			0,8 †		

1. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

À l'exception de certains groupes d'employées, les femmes connaissent peu de changement à leur temps de travail entre 1997 et 2004. La principale augmentation observée est dans le secteur public (+ 2,0 %). Elle résulte, en grande partie, de la hausse observée dans le secteur des administrations publiques (+ 3,3 %). De leur côté les hommes n'affichent pratiquement que des baisses dans leurs durées hebdomadaires habituelles de travail. Les plus importantes sont notamment chez les travailleurs non syndiqués (- 2,7 %), les travailleurs des établissements de 20 à 99 employés (- 2,8 %) et de 100 à 500 employés (- 2,1 %), ceux du secteur privé (- 2,3 %), ceux des industries des services (- 2,2 %) ainsi que ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (- 7,9 %).

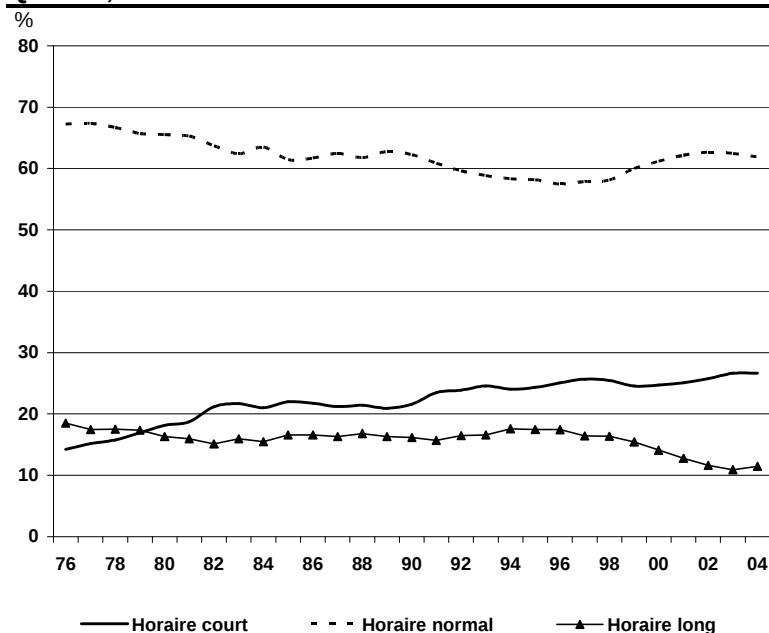
Tant en 1997 qu'en 2004, le ratio du temps de travail des femmes sur celui des hommes est inférieur à 100 % pour tous les cas analysés. À l'exclusion des secteurs des services publics et des autres services, ce ratio augmente entre ces deux années. Mentionnons, à cet effet, les cas des employés non syndiqués (+ 2,2 points), de ceux qui se trouvent dans les établissements de 100 à 500 employés (+ 2,5 points), de ceux du secteur public (+ 2,3 points) et de ceux des industries des services (+ 2,3 points). On dénombre également plusieurs augmentations du ratio parmi les secteurs d'activité économique, notamment chez les employés du secteur primaire (+ 3,9 points), de la construction (+ 9,1 points), des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 3,3 points) et du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 4,6 points).

3.2 Horaire de travail habituel

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des travailleurs (employés et travailleurs autonomes) pour la période 1976 à 2004 et est ensuite segmentée selon le sexe. D'autres analyses plus détaillées sont présentées et couvrent, par contre, la période 1997-2004; elles concernent uniquement les employés et tiennent compte du sexe, du groupe d'âge, du niveau d'études, du régime de travail et du statut de l'emploi. L'analyse considère aussi le niveau de compétence, la durée de l'emploi (ancienneté), la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie ainsi que les secteurs d'activité. Enfin, pour ces mêmes variables, les données sont également ventilées selon le sexe et portent sur l'année 2004.

Au-delà de la durée hebdomadaire moyenne des heures de travail, les horaires de travail donnent une autre image du temps travaillé, notamment sur les tendances en matière de polarisation du temps de travail (Hall, 1999; Sheridan, Sunter et Diverty, 1996). Dans ses travaux, l'Institut utilise trois types d'horaires de travail : l'horaire court, l'horaire normal et l'horaire long. L'horaire court regroupe les travailleurs qui ont des semaines habituelles de travail de moins de 35 heures, l'horaire normal retient les travailleurs qui déclarent travailler habituellement entre 35 et 40 heures, et l'horaire long concerne les travailleurs qui déclarent faire habituellement 41 heures ou plus par semaine.

Figure 3.6
Répartition de l'ensemble des travailleurs selon le type d'horaire de travail (sur la base des heures habituelles), Québec, 1976-2004



La figure 3.6 présente l'évolution de la répartition des travailleurs selon le type d'horaire pour les années 1976 à 2004. De façon générale, on constate une tendance à l'augmentation des horaires courts (+ 12,4 points de pourcentage), une baisse des horaires normaux jusqu'en 1997 pour remonter par la suite sans jamais toutefois atteindre son niveau de départ (- 5,4 points pour la période) et une diminution des horaires longs, particulièrement en fin de période (- 7,0 points). Les horaires courts gagnent en importance puisqu'en 1976, environ 15 % des travailleurs s'y retrouvaient, alors qu'en 2004, cette proportion grimpe à plus du quart (26,6 %). Cette croissance se fait au dépens des deux autres groupes. En effet, en 1976, on comptait presque 2 travailleurs sur 10 (18,5 %) qui travaillaient 41 heures ou plus (horaire long). En 2004, ils n'étaient plus qu'environ 1 sur 10 (11,5 %) à se retrouver dans cette catégorie. Enfin, les horaires normaux concernaient la très grande majorité des travailleurs en 1976 (67,3 %); cette proportion demeure toujours la plus importante en 2004 mais regroupe proportionnellement moins de travailleurs (61,9 %).

Entre 1976 et 1982, les horaires courts augmentent de façon notable (+ 6,9 points), alors qu'on assiste concurremment à une baisse dans les horaires longs (- 3,3 points) et les horaires normaux (- 3,6 points). Comme cela a été constaté dans l'analyse des heures hebdomadaires habituelles, cette situation s'explique essentiellement par l'ajout d'un nombre important d'emplois à temps partiel au cours de cette période, combiné à des pertes surtout dans les horaires normaux au cours de la récession des années 1980.

Entre 1983 et 1990, la répartition des travailleurs dans les divers horaires connaît peu de changement. Cette stabilité dure jusqu'à la récession du début des années 1990 qui, encore là, affecte davantage les travailleurs avec un horaire de 35 à 40 heures. En effet, ces derniers voient leur proportion diminuer de 2,6 points entre 1990 et 1992. Cette baisse coïncide encore ici avec un accroissement des horaires courts (+ 2,3 points), alors que la part des horaires longs bouge à peine. Les années qui suivent cette dernière récession montrent que la baisse observée dans l'importance des horaires normaux se poursuit jusqu'en 1996. C'est d'ailleurs cette année que l'on observe la plus faible proportion de travailleurs avec des horaires normaux (57,5 %). La situation change toutefois par la suite alors que l'on assiste à une croissance progressive de la part des horaires normaux. En effet, en 2002, 62,6 % de l'ensemble des travailleurs ont un tel horaire, soit une augmentation de 5,1 points. Cette tendance à la hausse ne se poursuit toutefois pas, par la suite, la proportion des horaires normaux se situant à 61,9 % en 2004. Parallèlement, on observe une baisse dans l'importance des horaires longs entre 1996 et 2004 (- 6,0 points), alors que celle des horaires courts progresse très légèrement (+ 1,6 point).

Comme la part des horaires courts change peu durant cette dernière période, on pourrait supposer que le transfert des emplois aux horaires longs s'est surtout effectué vers des emplois aux horaires normaux. Cela pourrait s'expliquer, en partie, par les changements apportés en 1997 aux normes du travail du Québec sur le plan de la semaine normale du travail. Ces changements, rappelons le, visaient à réduire progressivement la semaine normale de travail des employés de 44 heures à 40 heures entre 1997 et 2000 à raison d'une heure par année². Or comme le paiement du temps supplémentaire est établi généralement en sus des heures normales de travail, on peut penser qu'il y a eu graduellement des modifications aux horaires de travail de plus de 40 heures dans les entreprises afin qu'ils correspondent à la semaine normale de travail³. Les tableaux 3.5 et 3.6 donnent des résultats détaillés sur les changements dans les horaires de travail entre 1997 et 2004. On peut constater que l'horaire long diminue de façon générale mais que cette baisse est beaucoup plus importante dans les groupes qui affichaient, au départ, une plus grande proportion d'horaires longs en 1997.

Par ailleurs, lorsque l'on compare la proportion des horaires courts par rapport à celle des horaires longs, on voit des changements tout au long de la période étudiée. En effet, en 1976, un écart de 4,3 points (favorable aux horaires longs) s'établissait entre les deux groupes. Graduellement, l'écart se rétrécit et la tendance s'inverse dès 1980. Dès lors, l'écart entre les deux groupes s'accroît d'année en année. Ainsi, celui-ci était de 1,9 point en 1980, de 7,8 points en 1991 et grimpe à 15,2 points en 2004. Si l'on fait le même exercice entre les horaires courts et les horaires normaux, on observe une diminution progressive de l'écart entre les deux groupes (toujours favorable aux horaires normaux). Ainsi, celui-ci était de 53,0 points en 1976 pour n'être que de 35,3 points en 2004. Ces diverses tendances témoignent bien de la polarisation du temps de travail habituel vers une durée moindre au cours des années 1976 à 2004. Les raisons déjà évoquées à cet effet (présence accrue des femmes,

2. Toutefois, ces changements excluaient, entre autres, les personnes qui occupaient un emploi de gestion.

3. L'idée qu'il y aurait eu un certain transfert des emplois aux horaires longs vers des emplois aux horaires normaux semble s'observer dans les taux de croissance de l'emploi. Ainsi, entre 1997 et 2004, l'emploi total a crû de 16,6 %, celui regroupant les horaires de 40 heures s'est accru de 18,1 %, alors qu'on notait une baisse importante (- 18,6 %) des emplois dont les heures hebdomadaires habituelles étaient de 41 heures et plus (horaire long) (données non présentées).

diminution des heures de travail chez les jeunes et les travailleurs plus âgés) doivent être associées aux changements normatifs survenus au Québec durant les années 1997 à 2000 pour expliquer ces mouvements.

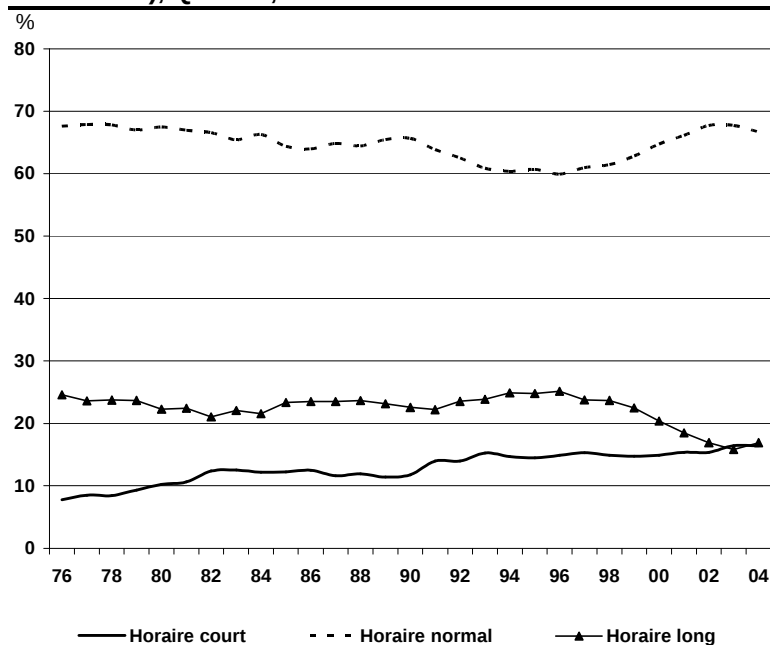
L'horaire de travail habituel selon le sexe

Les figures 3.7a et 3.7b présentent l'évolution de la répartition des travailleurs et des travailleuses selon le type d'horaire entre 1976 à 2004. Malgré le fait que les variations dans les horaires de travail ne sont pas toujours de même importance pour les sexes, on constate tout de même des tendances relativement similaires. Ainsi, pour ce qui est des horaires normaux, on note une baisse jusqu'au milieu des années 1990 suivie d'une remontée les années suivantes, plus marquée chez les hommes. Parallèlement, il y a une augmentation des horaires courts pour les deux groupes. Enfin, les horaires longs varient peu sur l'ensemble de la période étudiée chez les femmes, mais

diminuent en fin de période chez les hommes.

Figure 3.7a

Répartition de l'ensemble des travailleurs masculins selon le type d'horaire de travail (sur la base des heures habituelles), Québec, 1976-2004



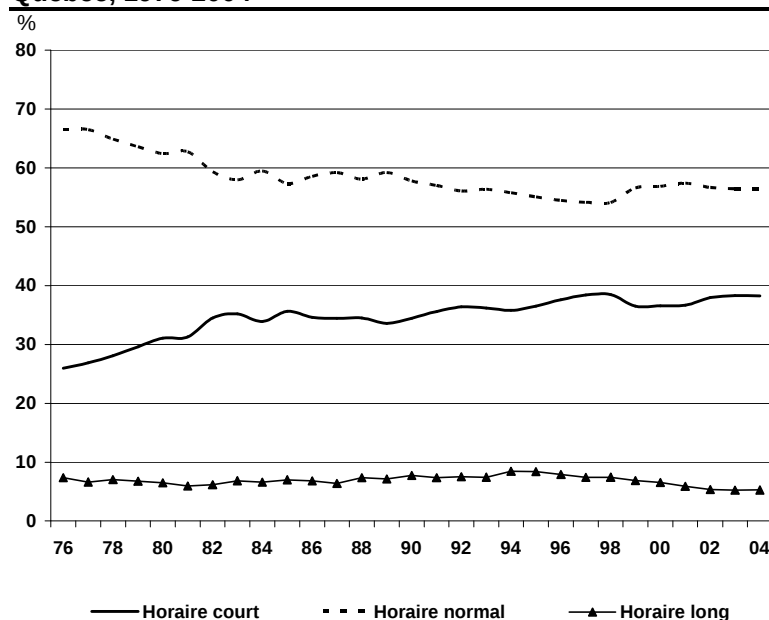
Certains constats s'imposent avant d'aller plus en détail dans l'analyse de l'évolution des divers horaires entre 1976 et 2004. Dans les deux groupes, les horaires normaux sont les plus fréquents, même s'ils le sont légèrement plus dans le cas des hommes. Ces derniers travaillent toutefois nettement moins souvent selon des horaires courts (fourchette variant de 7,8 % à 16,5 %) que les femmes (fourchette variant de 26,0 % à 38,5 %). À l'inverse, les proportions de femmes ayant des horaires longs restent toujours plus faibles (trois fois moins en général) que celles des hommes, même si une baisse est constatée pour ces derniers à partir de 1998.

L'augmentation de l'horaire court durant la fin des années 1970 et le début des années 1980 est très importante chez les femmes. En effet, la proportion de femmes qui travaillent selon un tel horaire s'est accrue

continuellement entre 1976 et 1983, passant, de 26,0 % à 35,2 % (+ 9,2 points). En comparaison, celle des hommes a crû deux fois moins vite (+ 4,7 points) pour s'établir à 12,5 % en 1983; elle était de 7,8 % en 1976. Alors que l'impact de la hausse de l'horaire court s'est essentiellement fait sentir dans la baisse des horaires normaux pour les femmes, la situation est différente chez les hommes. Pour ces derniers, ce sont à la fois les horaires normaux et longs qui, dans des proportions presque similaires, ont baissé en faveur des horaires courts. On doit tout de même préciser que ces baisses se sont fait sentir progressivement dans le cas des horaires longs alors que, dans le cas des horaires normaux, celles-ci ont surtout eu lieu durant les années 1981 à 1983, soit celles marquées davantage par la récession.

Figure 3.7b

Répartition de l'ensemble des travailleurs féminins selon le type d'horaire de travail (sur la base des heures habituelles), Québec, 1976-2004



Dans le cas des hommes, ce ratio est de 16,4 %, soit moins de la moitié. Sur l'ensemble de la période étudiée, la croissance de la part des horaires courts dans l'emploi féminin est de 12,3 points comparé à 8,6 points chez les hommes.

Les changements apportés à la semaine normale du travail entre 1997 et 2000, soulevés précédemment, sont particulièrement bien observables chez les hommes. En effet, en 1996 ces derniers occupaient des emplois aux horaires longs dans une proportion de 25,2 %. Comme on peut le voir sur la figure, cette proportion diminue progressivement pour se fixer à 15,8 % en 2003. Il s'agit d'une baisse appréciable de 9,4 points. La proportion d'horaires longs se situe d'ailleurs en 2003 à son niveau le plus bas de la période. Par contre, en 2004, on note une légère augmentation : la proportion se fixe à 16,9 %. L'impact de la diminution des horaires longs se fait sentir évidemment dans les horaires normaux; entre 1996 et 2003, la proportion de ce type d'horaire augmente de 7,8 points chez les hommes.

Lorsque l'on compare l'écart entre les proportions de femmes et d'hommes selon le type d'horaire, on constate les résultats suivants. L'écart dans l'horaire court s'accroît en faveur des femmes. Ainsi, en 1976, un écart de 18,2 points (26,0 % des femmes avaient un horaire court comparativement à 7,8 % des hommes) séparait les deux groupes. En 2004, celui-ci s'est légèrement accru pour se fixer à 21,8 points. Cela est dû au fait que la part des femmes dans les horaires de moins de 35 heures a augmenté plus fortement que celle des hommes (12,3 points contre 8,6 points) durant cette période. Pour ce qui est de l'horaire normal, l'écart, favorable aux hommes, s'est accru de façon notable entre 1976 et 2004. Il était de seulement un point au début de la période pour s'établir à 10,2 points en fin de période. Ce changement est explicable par la baisse de l'importance de l'horaire normal chez les femmes en faveur de l'horaire court, combinée à une croissance de l'horaire normal des hommes au dépens de l'horaire long. En 1976, les deux tiers pratiquement des travailleurs, tant féminins que masculins, avaient un horaire normal. Cette proportion est sensiblement la même pour les hommes en 2004 alors qu'elle diminue à

La deuxième récession, qui survient au début de la décennie 1990, affecte surtout les travailleurs ayant des horaires normaux. Entre 1990 et 1992, ce type d'horaire diminue chez les hommes (- 3,2 points) et chez les femmes (- 1,7 point). Là encore, ce sont surtout les horaires courts qui s'accroissent en contrepartie. Contrairement aux hommes qui n'affichent pas d'augmentation de la proportion d'horaires courts dans les années suivant la fin de cette deuxième récession, les femmes continuent à occuper davantage des emplois de durée moindre. Ainsi, entre 1993 et 1998, la proportion de femmes ayant un horaire de moins de 35 heures par semaine passe de 36,2 % à 38,5 %, soit une hausse de 2,3 points. Par rapport à l'ensemble de la période étudiée, l'année 1998 est d'ailleurs celle où l'on observe la plus grande proportion d'horaires courts chez les femmes en emploi. Une certaine stabilité est observée par la suite, cette proportion se fixant à 38,3 % en 2004.

56,5 % pour les femmes. Enfin, l'écart entre les sexes, dans l'horaire long, est toujours favorable aux hommes; il a rétréci entre 1976 (17,2 points) et 2004 (11,7 points). Cette baisse résulte essentiellement de la diminution de la part de l'horaire long chez les hommes, surtout à partir de la fin des années 1990.

Par ailleurs, on remarque des différences appréciables entre les hommes et les femmes quand on compare, pour chaque groupe, l'horaire court à l'horaire long et à l'horaire normal. Par exemple, dans le premier cas de figure, on notait chez les hommes, en 1976, un écart de 16,8 points en faveur des horaires longs, tandis qu'on observait un écart 18,6 points chez les femmes, mais cette fois en faveur des horaires courts. En 2004, la situation révèle que l'écart chez les hommes a presque disparu, alors que chez les femmes il s'est accru et se fixe à près du double (33,0 points). Dans le deuxième cas, l'horaire normal est toujours plus important que l'horaire court peu importe le sexe et l'année. En 1976, l'écart chez les hommes était de 59,8 points comparativement à seulement 40,6 points chez les femmes. En fin de période, l'écart s'est quelque peu rétréci chez les hommes (passant à 50,2 points) mais a nettement diminué chez les femmes, ne s'établissant plus qu'à 18,2 points.

3.2.1 Horaire de travail habituel selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail

Les différences dans l'horaire de travail habituel selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 3.5)

Pour cette section et la suivante, les données concernent les employés uniquement, les travailleurs autonomes étant exclus. Autant en 1997 qu'en 2004, l'horaire court est le plus fréquent chez les employés de 15 à 24 ans, l'horaire normal le plus présent chez ceux à temps plein et l'horaire long est le plus élevé chez les gestionnaires. En 2004, plus de 1 jeune employé sur 2 (54,2 %) avait un horaire de travail habituel de moins de 35 heures, plus de 8 employés à temps plein sur 10 (81,6 %) affichaient un horaire habituel de 35 à 40 heures et 11,6 % des gestionnaires avaient un horaire hebdomadaire habituel de 41 heures ou plus. Il est à préciser que la Loi sur les normes du travail ne s'applique pas aux gestionnaires en ce qui concerne la durée de la semaine normale de travail.

En 2004⁴, certains groupes de travailleurs présentent une proportion d'horaires courts plus élevée que la moyenne d'ensemble (26,8 %). C'est le cas, notamment, des femmes (38,0 %), des employés de 15 à 24 ans (54,2 %), des employés temporaires (48,3 %), de ceux dont l'emploi est de niveau élémentaire (44,6 %) et des travailleurs ayant la plus faible durée de l'emploi (40,3 %). Notons que l'ensemble des travailleurs à temps partiel ont un horaire court puisque pour être considéré à temps partiel, la durée du travail doit être de moins de 30 heures selon les définitions de l'Enquête sur la population active. À l'inverse, certains groupes affichent des proportions faibles d'horaires courts, notamment les hommes (16,0 %), les employés à temps plein (10,4 %) et ceux ayant 20 ans et plus d'ancienneté (15,6 %).

4. La plupart des groupes de travailleurs relevés dans l'analyse en 2004 l'auraient été également dans une analyse portant sur l'année 1997.

Tableau 3.5

Horaire de travail habituel selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004

Type d'horaire ¹	1997			2004		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	%			%		
Ensemble	25,6	63,3	11,0	26,8	66,7	6,5
Hommes	14,8	68,2	17,0	16,0	73,4	10,6
Femmes	37,9	57,8	4,4 *	38,0	59,7	2,3 **
15-24 ans	52,1	39,3	8,6 *	54,2	42,6	3,2 **
25-44 ans	20,2	68,1	11,7	19,5	73,6	6,9
45-54 ans	20,5	69,0	10,5	19,8	72,7	7,4 *
55 ans et plus	27,4	60,1	12,5 *	31,9	60,2	7,9 *
Sans dipl. second.	24,6	59,5	15,9	30,2	60,3	9,5 *
Dipl. second.	22,9	66,3	10,8	26,3	66,4	7,3 *
Postsecondaire	27,4	63,2	9,4	27,7	66,6	5,7 *
Dipl. univ.	25,0	64,8	10,3	22,0	72,4	5,6 *
Temps plein	9,4	77,1	13,5	10,4	81,6	8,0
Temps partiel	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Permanent	22,1	66,6	11,4	23,4	70,0	6,7
Temporaire	49,2	41,8	9,0 *	48,3	46,1	5,6 **
Gestionnaire	8,0 **	72,0	20,0	5,4 **	83,1	11,6 *
Professionnel	29,2	64,2	6,6 *	25,8	70,3	3,9 **
Technique	19,6	70,5	9,9	19,4	74,7	5,9 *
Intermédiaire	27,7	59,7	12,6	29,7	61,8	8,5
Élémentaire	38,4	51,9	9,7 *	44,6	51,1	4,2 **
Moins de 12 mois	38,5	49,6	11,9	40,3	54,2	5,6 *
1 an à 3 ans	30,1	57,9	12,0	32,1	62,0	5,8 *
4 ans à 9 ans	22,9	65,7	11,4	21,2	71,6	7,2 *
10 ans à 19 ans	18,1	72,3	9,6	18,6	74,5	6,9 *
20 ans et plus	14,2	76,1	9,6 *	15,6	76,6	7,8 *

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (moins de 35 heures), normal (35-40 heures), long (41 heures et +).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

D'autres groupes de travailleurs affichent, en 2004, une proportion d'horaires normaux plus élevée que la moyenne d'ensemble (66,7 %). Mentionnons principalement les employés qui travaillent à temps plein (81,6 %), les gestionnaires (83,1 %), les employés occupant des emplois de niveau technique (74,7 %) ainsi que ceux ayant une durée de l'emploi de 10 à 19 ans (74,5 %) et de 20 ans et plus (76,6 %). De faibles proportions d'employés ayant des horaires normaux sont spécialement relevées en 2004 dans le cas des jeunes (42,6 %), des employés temporaires (46,1 %), de ceux ayant un niveau d'emploi élémentaire (51,1 %) et occupant leur emploi depuis moins de 12 mois (54,2 %). Ces groupes ont tous des proportions d'horaires courts importantes comme on vient de le voir.

Enfin, la proportion de l'ensemble des travailleurs ayant un horaire long est de 6,5 % en 2004. Certains groupes de travailleurs présentent une proportion plus élevée, notamment les hommes (10,6 %) et les gestionnaires (11,6 %).

Les différences dans l'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 3.6).

En 1997, tout comme en 2004, l'horaire court est le plus important dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, l'horaire normal est le plus élevé dans le secteur de la fabrication, alors que l'horaire long est le plus présent dans le secteur primaire. En 2004, plus de 6 employés sur 10 (62,1 %) du secteur de l'hébergement et des services de restauration avaient un horaire de moins de 35 heures, plus de 8 employés sur 10 (85,0 %) du secteur de la fabrication avaient un horaire de travail habituel de 35 à 40 heures et le tiers de employés du secteur primaire (33,0 %) travaillaient selon un horaire de 41 heures ou plus par semaine.

En 2004⁵, certains groupes de travailleurs affichent une proportion d'horaires courts plus élevée que la moyenne d'ensemble (26,8 %). C'est le cas, notamment, des employés se trouvant dans les plus petits établissements (37,4 %), de ceux du secteur du commerce (37,6 %), des employés des services d'enseignement (43,3 %), de ceux du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (38,9 %) ainsi que des employés du secteur de l'hébergement et des services de restauration (62,1 %). Tous ces groupes affichent simultanément des proportions d'horaires normaux plus faibles que la moyenne d'ensemble (66,7 %).

Certains autres groupes d'employés présentent des proportions d'horaires courts inférieures à la moyenne d'ensemble (26,8 %). Il s'agit surtout de ceux qui affichent en 2004 une proportion d'horaires normaux plus élevée que la moyenne d'ensemble (66,7 %). Dans ce cas, soulignons, entre autres, les travailleurs des établissements de plus de 500 employés (78,9%), les employés de la construction (76,3 %), de la fabrication (85,0 %), du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (80,7 %) de même que ceux des administrations publiques (81,0 %). Les employés du secteur primaire (54,5 %) sont les seuls à afficher une faible proportion d'horaires normaux sans présenter une proportion importante d'horaires courts. Par contre, leur proportion d'horaires longs (33,0 %) est la plus élevée de tous les groupes analysés. Elle dépasse aussi largement la moyenne d'ensemble (6,5 %). Cela est également le cas des employés de la construction (12,6 %) et de ceux du transport et de l'entreposage (19,0 %).

Il est à souligner, enfin, que les employés syndiqués ont une fréquence d'horaires normaux nettement supérieure à celle des employés non syndiqués. Ces derniers se retrouvent plus souvent dans les horaires courts et longs. Ce constat est valide tant en 1997 qu'en 2004 tout comme d'ailleurs la plupart des constats relevés dans cette section.

5. La plupart des groupes de travailleurs relevés dans l'analyse en 2004 l'auraient été également dans une analyse portant sur l'année 1997.

Tableau 3.6

Horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004

Type d'horaire ¹	1997			2004		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	%			%		
Ensemble	25,6	63,3	11,0	26,8	66,7	6,5
Syndiqué	22,0	70,7	7,3	23,1	71,5	5,4 *
Non syndiqué	28,2	58,2	13,6	29,2	63,6	7,3
Moins de 20 employés	35,8	52,3	11,8	37,4	56,1	6,5 *
Entre 20 et 99 employés	24,3	62,2	13,6	26,5	66,6	7,0 *
Entre 100 et 500 employés	18,6	71,9	9,5	18,4	74,7	6,9 *
Plus de 500 employés	15,6	78,2	6,1 **	16,1	78,9	5,0 **
Public	29,7	66,5	3,8 **	28,5	68,3	3,1 **
Privé	24,4	62,4	13,2	26,2	66,2	7,6
Industries des biens	7,3 *	76,1	16,6	8,0 *	81,2	10,8
Industries des services	32,4	58,6	9,0	33,1	61,8	5,1
Primaire	13,5 **	54,3	32,2	12,4 **	54,5	33,0
Services publics	21,3 *	75,9	2,8 **	25,2 *	71,5	3,3 **
Construction	12,3 **	70,0	17,6 *	11,1 **	76,3	12,6 *
Fabrication	5,1 **	79,3	15,6	6,1 *	85,0	8,9 *
Commerce	33,3	53,8	12,9	37,6	56,8	5,7 **
Transport et entreposage	18,3	63,9	17,7	19,1	61,9	19,0
Fin., ass., immob. et location	23,6	69,1	7,3 **	20,6	74,7	4,7 **
Serv. prof., scientif. et technique	19,9	71,2	8,9 **	15,4 *	80,7	3,9 **
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	31,5	56,4	12,1 **	28,0	67,0	4,9 **
Services d'enseignement	43,8	51,6	4,7 **	43,3	53,1	3,7 **
Soins santé et assist. sociale	40,2	56,9	2,9 **	38,9	59,5	1,6 **
Information, culture et loisirs	25,3	65,6	9,1 **	27,7	69,5	2,8 **
Héberg. et serv. de restauration	54,9	35,2	10,0 *	62,1	33,9	4,0 **
Autres services	27,8	56,5	15,7 *	30,1	63,4	6,5 **
Administrations publiques	18,5	77,8	3,7 **	14,9	81,0	4,1 **

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (moins de 35 heures), normal (35-40 heures), long (41 heures et +).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.2.2 Horaire de travail habituel selon le sexe et diverses caractéristiques

L'étude de l'horaire de travail habituel a fait ressortir jusqu'ici des différences importantes entre les groupes de travailleurs, particulièrement pour ce qui est des hommes et des femmes. Toutefois, les analyses sont demeurées relativement agrégées. Afin de connaître davantage les différences entre les genres, cette section présente des données détaillées pour les hommes et les femmes. Dans le but de faciliter la lecture, celles-ci ne portent que sur l'année 2004. Là encore, seuls les employés sont pris en considération.

Les différences dans l'horaire de travail habituel selon le sexe et le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 3.7)

En 2004, l'horaire court chez l'ensemble des femmes est présent dans une proportion de 38,0 %. Ce ratio est beaucoup plus élevé, par exemple, chez les femmes de 15 à 24 ans (63,6 %), les employées temporaires (56,1 %), celles qui occupent un emploi de niveau élémentaire (60,1 %) de même que chez celles ayant la plus faible durée de l'emploi (52,3 %). Chez les hommes, l'horaire court est beaucoup moins présent en moyenne pour l'ensemble des employés en 2004 (16,0 %) qu'il ne l'est pour les femmes. Cependant, certains groupes de travailleurs masculins affichent des proportions importantes, notamment les jeunes travailleurs (44,9 %), les employés temporaires (39,6 %), ceux qui occupent un emploi de niveau élémentaire (31,9 %) ainsi que ceux qui ont une faible durée de l'emploi (29,2 %). Ce sont donc les mêmes groupes qui présentent les horaires courts les plus fréquents, tant chez les hommes que chez les femmes. Les groupes qui affichent une fréquence d'horaires courts inférieure à la moyenne sont, en général, ceux qui ont des proportions importantes dans les horaires normaux.

Près de 6 travailleuses sur 10 (59,7 %) ont un horaire normal en 2004. Cette proportion est plus élevée, entre autres, chez les employées qui occupent un emploi à temps plein (80,6 %), chez les gestionnaires (83,5 %), et chez celles qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus (70,6 %). Du côté des hommes, la proportion d'ensemble ayant un horaire normal est plus forte (73,4 %) que chez les femmes. Certains groupes de travailleurs masculins affichent toutefois des taux plus élevés. C'est le cas, notamment, de ceux âgés de 45 à 54 ans (80,0 %), des employés à temps plein (82,4 %), de ceux qui occupent un emploi de gestion (82,8 %) ou un emploi de niveau technique (80,7 %) de même que des employés avec une durée de l'emploi de 10 à 19 ans (81,5 %) ou de 20 ans et plus (81,2 %). Plusieurs de ces groupes sont les mêmes que pour les femmes.

Pour ce qui est de l'horaire long, c'est surtout chez les hommes que l'on retrouve une proportion significative, soit 10,6 %, de l'ensemble des employés en moyenne. Ce ratio est plus prononcé surtout chez les employés ne possédant pas de diplôme d'études secondaires (14,1 %), chez les gestionnaires (14,4 %) ainsi que chez les employés qui occupent un emploi de niveau intermédiaire (15,8 %).

Les différences dans l'horaire de travail habituel selon le sexe, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 3.8)

En 2004, l'horaire court chez l'ensemble des femmes est présent, comme nous l'avons vu, dans une proportion de 38,0 %. Cette proportion est beaucoup plus élevée chez les employées des plus petits établissements (50,2 %), celles qui sont dans le secteur du commerce (49,5 %), les employées des services d'enseignement (48,5 %) et celles du secteur de l'hébergement et des services de restauration (68,7 %). Chez les hommes, l'horaire court est moins fréquent pour l'ensemble des travailleurs en 2004 (16,0 %) que pour les femmes. Toutefois, quand ce type d'horaire est présent, il l'est surtout chez les employés du secteur du commerce (25,6 %), de celui des services aux entreprises, aux bâtiments et autres services de soutien (23,0 %), du secteur des services d'enseignement (33,9 %) ainsi que du secteur de l'hébergement et des services de restauration (52,2 %). Plusieurs groupes sont donc communs aux hommes et aux femmes.

Tableau 3.7

Horaire de travail habituel selon le sexe, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2004

Type d'horaire ¹	Femmes			Hommes			Écart F-H (valeur absolue)		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	%			%			point de %		
Ensemble	38,0	59,7	2,3 **	16,0	73,4	10,6	22,0	13,7	8,3
15-24 ans	63,6	35,1	1,3 **	44,9	50,0	5,1 **	18,7	14,9	3,8
25-44 ans	30,4	67,2	2,4 **	9,3	79,6	11,1	21,1	12,4	8,7
45-54 ans	31,7	65,5	2,8 **	7,9 *	80,0	12,1	23,8	14,5	9,3
55 ans et plus	46,8	51,1	2,1 **	19,8	67,6	12,7	27,0	16,5	10,6
Sans dipl. second.	47,6	49,7	2,7 **	18,4	67,5	14,1	29,2	17,8	11,4
Dipl. second.	37,3	59,9	2,8 **	15,0	73,0	11,9 *	22,3	13,1	9,1
Postsecondaire	39,1	59,5	1,4 **	16,4	73,7	9,9	22,7	14,2	8,5
Dipl. univ.	30,1	66,2	3,6 **	13,4	78,8	7,8 **	16,7	12,6	4,2
Temps plein	16,3	80,6	3,1 **	5,7 *	82,4	11,8	10,6	1,8	8,7
Temps partiel	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	...	...
Permanent	34,9	62,8	2,3 **	12,6	76,6	10,7	22,3	13,8	8,4
Temporaire	56,1	41,5	2,4 **	39,6	51,1	9,3 **	16,5	9,6	6,9
Gestionnaire	8,9 **	83,5	7,6 **	2,9 **	82,8	14,4 *	6,0	0,7	6,8
Professionnel	33,6	63,7	2,7 **	15,3	79,3	5,4 **	18,3	15,6	2,7
Technique	31,0	67,2	1,8 **	10,1	80,7	9,2 *	20,9	13,5	7,4
Intermédiaire	41,5	56,7	1,8 **	17,0	67,2	15,8	24,5	10,5	14,0
Élémentaire	60,1	38,1	1,8 **	31,9	61,8	6,2 **	28,2	23,7	4,4
Moins de 12 mois	52,3	45,7	2,0 **	29,2	62,0	8,8 *	23,1	16,3	6,8
1 an à 3 ans	42,8	54,8	2,3 **	21,1	69,4	9,5 *	21,7	14,6	7,2
4 ans à 9 ans	32,0	65,6	2,4 **	11,0 *	77,3	11,7 *	21,0	11,7	9,3
10 ans à 19 ans	29,9	67,9	2,3 **	6,9 **	81,5	11,7 *	23,0	13,6	9,4
20 ans et plus	27,0	70,6	2,4 **	7,0 **	81,2	11,8 *	20,0	10,6	9,4

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (moins de 35 heures), normal (35-40 heures), long (41 heures et +).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 3.8

Horaire de travail habituel selon le sexe, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 2004

Type d'horaire ¹	Femmes			Hommes			Écart F-H (en valeur absolue)		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	%			%			point de %		
Ensemble	38,0	59,7	2,3 **	16,0	73,4	10,6	22,0	13,7	8,3
Syndiqué	35,5	63,0	1,5 **	12,2	79,0	8,8	23,3	16,0	7,3
Non syndiqué	39,6	57,6	2,8 **	18,7	69,5	11,8	20,9	11,9	9,0
Moins de 20 employés	50,2	47,4	2,3 **	22,4	66,3	11,4	27,8	18,9	9,1
Entre 20 et 99 employés	38,2	59,7	2,0 **	16,5	72,4	11,2	21,7	12,7	9,2
Entre 100 et 500 employés	26,9	70,7	2,4 **	11,6	77,9	10,5 *	15,3	7,2	8,1
Plus de 500 employés	23,3	74,3	2,5 **	8,9 **	83,6	7,5 *	14,4	9,3	5,0
Public	35,8	62,4	1,8 **	17,4	77,4	5,2 **	18,4	15,0	3,4
Privé	39,0	58,5	2,5 **	15,7	72,5	11,8	23,3	14,0	9,3
Industries des biens	15,4	80,7	3,9 **	5,5 **	81,4	13,2	9,9	0,7	9,3
Industries des services	41,5	56,5	2,0 **	22,1	68,8	9,0	19,4	12,3	7,0
Primaire	27,4 *	56,7	16,0 **	8,6 **	54,0	37,4	18,8	2,7	21,4
Services publics	45,4 *	53,3 *	1,3	16,9 **	79,0	4,1 **	28,5	25,7	2,8
Construction	33,7 *	62,7	3,6 **	7,3 **	78,6	14,1 *	26,4	15,9	10,5
Fabrication	11,2 *	85,5	3,3 **	4,1 **	84,7	11,1	7,1	0,8	7,8
Commerce	49,5	48,1	2,3 **	25,6	65,4	9,1 *	23,9	17,3	6,8
Transport et entreposage	35,3	60,8	3,9 **	13,4 *	62,2	24,3	21,9	1,4	20,4
Fin., ass., immob. et location	23,5	74,4	2,1 **	15,3 *	75,1	9,5 **	8,2	0,7	7,4
Serv. prof., scientif. et technique	22,6 *	75,9	1,5 **	8,1 **	85,5	6,4 **	14,5	9,6	4,9
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	34,3	64,4	1,3 **	23,0 *	69,1	7,9 **	11,3	4,7	6,6
Services d'enseignement	48,5	48,6	2,9 **	33,9	61,1	5,0 **	14,6	12,5	2,1
Soins santé et assist. sociale	43,1	55,7	1,2 **	21,4 *	75,4	3,2 **	21,7	19,7	2,0
Information, culture et loisirs	33,0	65,7	1,3 **	22,3 *	73,4	4,4 **	10,7	7,7	3,1
Héberg. et serv. de restauration	68,7	29,4	1,9 **	52,2	40,7	7,1 **	16,5	11,3	5,2
Autres services	46,2	49,5	4,3 **	13,7 **	77,4	8,8 **	32,5	27,9	4,5
Administrations publiques	19,4 *	78,8	1,8 **	10,0 **	83,3	6,7 **	9,4	4,5	4,9

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (moins de 35 heures), normal (35-40 heures), long (41 heures et +).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Environ 6 femmes en emploi sur 10 (59,7 %) ont un horaire normal de travail en 2004. Ce pourcentage est toutefois nettement plus élevé notamment chez les travailleuses qui se trouvent dans des établissements de plus de 500 employés (74,3 %) et dans les industries des biens (80,7 %), chez les employées du secteur de la fabrication (85,5 %), du secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (74,4 %), des services professionnels, scientifiques techniques (75,9 %) et des administrations publiques (78,8 %). Du côté des hommes, la proportion des employés qui ont un horaire normal est nettement plus forte (73,4 %) que chez les femmes. Certains groupes de travailleurs affichent là encore des proportions plus élevées que la moyenne; plusieurs de ces groupes se retrouvent chez les femmes. C'est le cas, notamment, de ceux qui travaillent dans les plus grands établissements (83,6 %), dans les industries des biens (81,4 %), dans le secteur de la fabrication (84,7 %), dans les services professionnels, scientifiques et techniques (85,5 %) ainsi que dans le secteur des administrations publiques (83,3 %).

Pour ce qui est des horaires longs, on les retrouve surtout chez les hommes avec une fréquence moyenne d'ensemble de 10,6 %. Ce type d'horaire est particulièrement noté chez les employés du secteur primaire (37,4 %) et ceux du secteur du transport et de l'entreposage (24,3 %).

Là encore, et tant chez les hommes que chez les femmes, les employés syndiqués ont une fréquence d'horaires normaux inférieure à celle des employés non syndiqués. Ces derniers travaillent par contre plus souvent selon un horaire court ou, dans une moindre mesure, un horaire long. Les écarts observés sont toutefois plus importants dans le cas des hommes que des femmes.

3.3 Durée du travail réelle

Pour cet indicateur, l'analyse porte, dans un premier temps, sur l'ensemble des employés et, dans un deuxième temps, sur les employés à temps plein. Les données concernent l'année 2004⁶ et sont ventilées selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi (ancienneté). Des ventilations selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité sont également présentées. Les tableaux contiennent quatre types de résultats toujours exprimés sur une base d'heures annuelles. Il s'agit de la durée habituelle du travail, des divers types d'absences (pour vacances ou jours fériés, pour maladie ou incapacité, pour obligations personnelles ou familiales et pour autres raisons), du temps supplémentaire (rémunéré et non rémunéré) et de la durée du travail réelle.

3.3.1 Durée du travail réelle pour l'ensemble des employés

Pour l'ensemble des employés, la durée du travail habituelle est, en moyenne, de 1 807,1 heures en 2004 (voir tableau 3.9). En soustrayant les diverses absences et en rajoutant les heures supplémentaires annuelles moyennes tant rémunérées (35,1 heures) que non rémunérées (35,6 heures), on obtient la durée du travail réelle. Celle-ci se chiffre à 1 635,9 heures en moyenne durant l'année. Les absences de divers types, combinées au temps supplémentaire effectué, expliquent cet écart de 171,2 heures (9,5 %) entre les durées habituelle et réelle du travail. Parmi ces absences, les plus longues sont celles pour vacances et jours fériés (126,6 heures) et pour maladie ou incapacité (65,2 heures). Les absences pour obligations personnelles ou familiales sont de 37,2 heures par année en moyenne, alors que les absences pour autres raisons ne sont que de 12,9 heures par année.

Les différences dans la durée du travail réelle selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 3.9)

Les données figurant au tableau 3.9 indiquent qu'en 2004 la durée du travail habituelle la plus élevée est celle des gestionnaires (2 023,4 heures) et des travailleurs à temps plein (1 997,9 heures). Viennent ensuite les hommes (1 934,8 heures) et les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 10 à 19 ans (1 902,2 heures) ou de 20 ans et plus (1 926,0 heures). À l'autre extrême, figurent au premier rang les travailleurs à temps partiel. Leur durée du travail habituelle est de 951,1 heures en moyenne en 2004, soit la moitié environ de la durée du travail habituelle de l'ensemble des travailleurs. Les autres groupes ayant des durées du travail habituelles relativement faibles sont les travailleurs de 15 à 24 ans (1 459,3 heures), ceux occupant des emplois temporaires (1 532,2 heures), les enseignants (1 635,4 heures) et les travailleurs en poste depuis moins de 12 mois (1 641,3 heures).

6. Les données disponibles commencent en 1997. Toutefois, en raison de fluctuations importantes d'année en année des absences reliées aux vacances et aux congés fériés (dues à la période de l'enquête), il n'est pas possible de présenter des résultats précis pour la durée du travail réelle sur plus d'une année sans effectuer des développements méthodologiques afin de corriger ce biais dans l'enquête. Pour le moment, aucun travail n'a été entrepris dans ce sens à l'Institut de la statistique du Québec. Pour connaître l'impact des variations des absences reliées aux vacances et aux jours fériés sur la durée du travail réelle, voir CLOUTIER et MORISSETTE, 2003.

Tableau 3.9

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2004

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures							
Ensemble	1 807,1	126,6	65,2	37,2	12,9	35,1	35,6	1 635,9
Hommes	1 934,8	130,2	61,8	11,0	14,4	49,9	39,3	1 806,7
Femmes	1 672,9	122,8	68,7	64,6	11,4	19,5	31,7	1 456,5
15-24 ans	1 459,3	56,8	27,6	30,6	13,8	26,6	11,3 *	1 368,3
25-44 ans	1 890,7	126,9	62,8	60,4	10,9	39,8	42,5	1 712,0
45-54 ans	1 893,9	165,1	80,7	8,7	14,7	34,6	39,1	1 698,3
55 ans et plus	1 777,9	146,9	99,5	7,2 *	16,8 *	28,5	34,6	1 570,4
Sans dipl. second.	1 799,3	102,6	94,5	19,1	12,9	35,7	6,9 *	1 612,7
Dipl. second.	1 830,1	124,0	69,2	21,8	10,3 *	37,3	16,2	1 658,3
Postsecondaire	1 790,5	121,1	62,6	43,4	13,1	39,1	21,2	1 610,6
Dipl. univ.	1 834,7	160,7	45,0	48,8	14,8	23,0	108,9	1 697,3
Temps plein	1 997,9	144,4	73,1	41,5	13,5	39,7	40,1	1 805,3
Temps partiel	951,1	46,6	29,8	18,0	10,3	14,5	15,3	876,2
Permanent	1 850,2	134,8	69,3	37,8	11,7	36,2	37,5	1 670,2
Temporaire	1 532,2	74,5	38,6	33,0	20,6	28,1	23,8	1 417,4
Gestionnaire	2 023,4	184,9	41,5 *	34,1 *	7,3 **	17,1 *	162,2	1 935,0
Professionnel ¹	1 857,5	148,5	65,7	52,2	11,4 *	30,8	70,1	1 680,6
Enseignant	1 635,4	229,0	47,9	54,7	28,4	8,5 **	146,9	1 430,8
Technique	1 883,7	124,6	54,0	38,0	10,8	42,7	25,4	1 724,4
Intermédiaire	1 795,9	114,2	80,3	37,0	14,0	39,8	8,2	1 598,6
Élémentaire	1 611,9	85,3	70,1	21,1	13,4	28,5	3,7 **	1 454,2
Moins de 12 mois	1 641,3	57,1	33,7	13,9	14,0	31,8	23,6	1 578,0
1 an à 3 ans	1 750,2	106,5	56,2	54,7	11,7	32,4	33,2	1 586,7
4 ans à 9 ans	1 878,8	132,6	70,8	61,7	10,1 *	36,5	44,9	1 685,1
10 ans à 19 ans	1 902,2	167,1	85,8	30,6	14,2	36,7	36,8	1 678,0
20 ans et plus	1 926,0	206,0	93,3	8,9 *	16,7 *	40,8	42,3	1 684,3

1. Exclut les enseignants.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Lorsqu'on analyse la durée réelle du travail, la majorité des groupes cités ci-dessus se retrouvent. Les gestionnaires affichent la durée réelle du travail la plus longue en 2004 (1 935,0 heures) principalement à cause du grand nombre d'heures de temps supplémentaire non rémunéré effectuées. Ils sont suivis des hommes (1 806,7 heures) et des travailleurs à temps plein (1 805,3 heures). Les longues absences pour vacances et jours fériés dont bénéficient les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 10 à 19 ans ou de 20 ans et plus ramènent leur durée du travail réelle (1 678,0 heures et 1 684,3 heures respectivement) près de la moyenne de l'ensemble des travailleurs (1 635,9 heures). Les durées du travail réelles les plus faibles sont notamment observées non seulement chez les travailleurs à temps partiel (876,2 heures) mais aussi chez les femmes (1 456,5 heures), les travailleurs de 15 à 24 ans (1 368,3 heures) et ceux occupant des emplois temporaires (1 417,4 heures). À ceux-là se rajoutent les enseignants; ceux-ci affichent une durée du travail réelle de 1 430,8 heures qui s'explique par les longues absences pour vacances et jours fériés malgré les nombreuses heures de temps supplémentaire non rémunéré.

En effet, les absences pour vacances et jours fériés les plus longues de tous les groupes analysés se trouvent chez les enseignants (229,0 heures). Ils ne sont toutefois pas les seuls à profiter de cet avantage. D'autres groupes de travailleurs affichent également des absences de ce type supérieures d'au moins 30 heures à celles de l'ensemble des travailleurs (126,6 heures). C'est le cas des 45-54 ans (165,1 heures), des diplômés universitaires (160,7 heures), des gestionnaires (184,9 heures) et des travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 10 à 19 ans (167,1 heures) ou de 20 ans et plus (206,0 heures). Les groupes affichant les plus courtes absences de ce type sont les travailleurs à temps partiel (46,6 heures) ainsi que les jeunes (56,8 heures), les travailleurs temporaires (74,5 heures) et ceux ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (57,1 heures).

Les absences relatives à la maladie ou à l'incapacité sont surtout notables chez les travailleurs de 55 ans et plus (99,5 heures), ceux n'ayant pas terminé leurs études secondaires (94,5 heures) et ceux occupant leur emploi depuis 20 ans ou plus (93,3 heures). À l'opposé, les absences de ce type sont les moins fréquentes chez le groupe des 15-24 ans (27,6 heures), les travailleurs à temps partiel (29,8 heures), les travailleurs temporaires (38,6 heures) et ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (33,7 heures). Il est à noter que, pour l'ensemble des travailleurs, les heures pour ce type d'absences augmentent avec l'âge et l'ancienneté et diminuent avec le niveau d'études.

Le nombre d'heures d'absence dues à des obligations personnelles ou familiales s'écarte, dans certains cas, fortement de la moyenne d'ensemble (37,2 heures). Pour certains groupes, l'écart est de 15 heures ou plus. Il s'agit notamment des femmes (64,6 heures), des travailleurs âgés de 25 à 44 ans (60,4 heures), de ceux qui occupent un emploi de niveau professionnel (52,2 heures) ou d'enseignant (54,7 heures) et des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans (54,7 heures) ou de 4 à 9 ans (61,7 heures). Certains autres groupes de travailleurs s'absentent moins de 10 heures par année pour ces obligations. Il s'agit des travailleurs de 45 à 54 ans (8,7 heures) ou de 55 ans et plus (7,2 heures) et de ceux dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (8,9 heures). Notons également l'écart important qui sépare les hommes (11,0 heures) des femmes sur ce plan.

Le temps supplémentaire rémunéré varie d'un groupe de travailleurs à l'autre. Le plus grand nombre d'heures est constaté chez les hommes (49,9 heures). Deux autres groupes affichent également un écart du temps supplémentaire rémunéré de plus de 5 heures par rapport à la moyenne d'ensemble (35,1 heures). C'est le cas des travailleurs qui occupent un emploi de niveau technique (42,7 heures) et de ceux dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (40,8 heures). Les femmes (19,5 heures), les travailleurs à temps partiel (14,5 heures) et les gestionnaires (17,1 heures) effectuent moins de 20 heures en moyenne par année de temps supplémentaire rémunéré.

Le temps supplémentaire non rémunéré, quant à lui, varie beaucoup plus fortement d'un groupe de travailleurs à l'autre. Les groupes qui affichent une durée nettement plus longue que la moyenne d'ensemble (35,6 heures) sont les travailleurs ayant un diplôme universitaire (108,9 heures), les gestionnaires (162,2 heures), les professionnels (70,1 heures) et les enseignants (146,9 heures).

Les différences dans la durée du travail réelle selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 3.10)

Selon les données inscrites au tableau 3.10, en 2004, la durée du travail habituelle la plus élevée est celle des travailleurs du secteur primaire (2 117,0 heures). Ils sont suivis par les travailleurs des secteurs de la construction (2 029,9 heures), de la fabrication (2 022,9 heures) et du transport et de l'entreposage (2 013,8 heures). Les industries des biens (2 025,4 heures) affichent également un grand nombre d'heures habituelles de travail, la plupart des secteurs les composant étant dans cette situation. Pour ces travailleurs, l'écart avec la durée habituelle du travail moyenne pour l'ensemble des travailleurs (1 807,1 heures) est de plus de 200 heures. Les durées du travail habituelles les plus faibles sont relevées dans le secteur des services d'hébergement et de restauration (1 462,3 heures) suivi des secteurs des services d'enseignement (1 616,8 heures) et des soins de santé et de l'assistance sociale (1 674,7 heures). Parmi les autres groupes de travailleurs, mentionnons particulièrement ceux des établissements de moins de 20 employés qui ont une durée du travail habituelle inférieure (1 705,8 heures) à celle des travailleurs des établissements de plus grande taille (1 817,9 heures ou plus).

Sur le plan de la durée du travail réelle, ce sont pratiquement les mêmes groupes de travailleurs qui ont les durées les plus longues (secteur primaire, construction, fabrication, transport et entreposage ainsi que les industries des biens) et les plus courtes (services d'hébergement et de restauration, d'éducation, de soins de santé et de l'assistance sociale) par rapport à la moyenne d'ensemble (1 635,9 heures). Les travailleurs des établissements de moins de 20 employés (1 566,4 heures) ont la durée du travail réelle moyenne la plus faible de toutes les tailles d'établissement. Le secteur public se démarque également avec une durée réelle de 1 512,1 heures en moyenne par année comparé à 1 675,1 heures dans le secteur privé. Cet écart est nettement plus grand que celui qui sépare les deux secteurs sur le plan de la durée du travail habituelle. Cela s'explique principalement par les absences pour vacances et jours fériés nettement plus importantes dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les absences pour vacances et jours fériés les plus longues se trouvent dans le secteur des services publics (224,1 heures). C'est près de 100 heures de plus que la moyenne de l'ensemble des travailleurs (126,6 heures). Ce secteur est suivi de ceux des services d'enseignement (205,7 heures) et des administrations publiques (175,0 heures). Il n'est donc pas étonnant de constater que le secteur public dans son ensemble affiche un nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés élevé (176,9 heures); c'est le cas également des travailleurs syndiqués (159,9 heures) et de ceux des établissements de plus de 500 employés (163,5 heures). À l'inverse, parmi tous les secteurs d'activité économique, les travailleurs qui bénéficient le moins de ce type d'absences sont ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (41,0 heures). Mentionnons également les travailleurs des plus petits établissements (96,8 heures).

Pour ce qui est des absences pour maladie ou incapacité, elles sont les plus nombreuses chez les travailleurs des secteurs du transport et de l'entreposage ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale (97,8 heures et 96,3 heures respectivement) de même que chez les travailleurs syndiqués (94,8 heures). Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques est, à l'inverse, celui qui présente le moins d'heures d'absences de ce type (34,6 heures). Mentionnons, là encore, l'écart qui sépare le secteur public (80,0 heures) du secteur privé (60,5 heures), alors que la moyenne d'ensemble est de 65,2 heures.

Tableau 3.10

Durée du travail réelle en heures par année selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 2004

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures							
Ensemble	1 807,1	126,6	65,2	37,2	12,9	35,1	35,6	1 635,9
Syndiqué	1 843,1	159,9	94,8	38,2	19,7	44,8	28,5	1 603,7
Non syndiqué	1 783,0	104,3	45,4	36,5	8,4	28,6	40,4	1 657,3
Moins de 20 employés	1 705,8	96,8	46,7	33,4	11,1	24,5	24,0	1 566,4
Entre 20 et 99 employés	1 817,9	125,1	65,5	33,7	11,2	34,5	36,2	1 653,1
Entre 100 et 500 employés	1 887,5	148,6	77,2	35,6	13,6	46,6	42,8	1 701,9
Plus de 500 employés	1 888,7	163,5	87,7	55,9	20,0	42,8	49,5	1 653,9
Public	1 745,1	176,9	80,0	43,0	19,3	31,5	54,6	1 512,1
Privé	1 826,7	110,6	60,5	35,4	10,9	36,2	29,6	1 675,1
Industries des biens	2 025,4	130,9	77,0	27,7	17,9	58,4	28,1	1 858,6
Industries des services	1 733,0	125,1	61,2	40,4	11,3	27,2	38,1	1 560,3
Primaire	2 117,0	97,9	81,7 *	15,5 **	30,9 **	43,8 *	18,8 **	1 953,5
Services publics	1 907,3	224,1	91,1 **	11,0 **	25,2 **	80,5 *	17,2 **	1 653,7
Construction	2 029,9	106,0	40,9 *	19,5 **	30,8 *	46,6	19,2 *	1 898,4
Fabrication	2 022,9	133,6	82,8	31,1	13,9	60,7	31,3	1 853,5
Commerce	1 706,9	96,9	48,3	30,5	5,9 *	22,6	21,3	1 569,2
Transport et entreposage	2 013,8	154,3	97,8	20,2 **	10,8 **	61,1	31,8 *	1 823,6
Fin., ass., immob. et location	1 812,3	146,4	61,7	36,1 *	5,2 **	18,3 *	41,7	1 623,0
Serv. prof., scientif. et technique	1 878,1	119,5	34,6 *	62,0 *	7,8 **	35,3	73,3	1 762,9
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 801,6	90,2	66,8 *	34,4 **	14,8 **	30,4 *	10,8 *	1 636,6
Services d'enseignement	1 616,8	205,7	49,9	44,8	23,6 *	10,7 *	116,5	1 419,9
Soins santé et assist. sociale	1 674,7	128,5	96,3	60,9	11,8 *	25,6	22,6	1 425,4
Information, culture et loisirs	1 725,3	115,4	44,7 *	36,1 *	8,7 **	32,6 *	43,3	1 596,4
Héberg. et serv. de restauration	1 462,3	41,0	41,9 *	37,2 *	9,4 **	17,6 *	10,6 *	1 361,2
Autres services	1 778,5	103,2	62,7 *	28,4 *	6,1 **	23,9 *	32,8 *	1 634,7
Administrations publiques	1 853,7	175,0	60,3	41,5	22,6 *	42,2	35,3	1 631,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques (62,0 heures), du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (60,9 heures) ainsi que ceux des établissements de plus de 500 employés (55,9 heures) présentent les nombres d'heures d'absences pour obligations personnelles ou familiales les plus prononcés. Ils se démarquent fortement (plus de 15 heures) de la moyenne d'ensemble (37,2 heures) alors que, pour la majorité des autres groupes de travailleurs, les écarts sont nettement moindres. Les industries des biens affichent toutefois 27,7 heures pour les absences de ce type, soit près de 10 heures de moins que la moyenne.

Les plus grands nombres d'heures de temps supplémentaire rémunéré sont constatés chez les travailleurs des services publics (80,5 heures), de la fabrication (60,7 heures), du transport et de l'entreposage (61,1 heures) et ceux des industries des biens (58,4 heures). Ils montrent un écart de plus de 20 heures par rapport à la moyenne d'ensemble (35,1 heures). Le nombre d'heures de temps supplémentaire rémunéré effectuées par les travailleurs des autres secteurs d'activité économique varient grandement d'un secteur à l'autre sans s'écarter toutefois autant de la moyenne d'ensemble. Les travailleurs syndiqués et ceux des établissements de 100 à 500 employés ou de 500 employés et plus effectuent également plus de 40 heures de temps supplémentaire rémunéré par année, alors que les travailleurs non syndiqués, ceux des établissements de moins de 20 employés et ceux des industries des services en affichent nettement moins.

Le temps supplémentaire non rémunéré varie également d'un groupe de travailleurs à l'autre. Les travailleurs du secteur des services d'enseignement (116,5 heures) en effectuent le plus. D'autres groupes montrent aussi une durée beaucoup plus longue que la moyenne d'ensemble (35,6 heures). Il s'agit des travailleurs des plus grandes entreprises (49,5 heures), de ceux du secteur public (54,6 heures) et des travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques (73,3 heures). Le temps supplémentaire non rémunéré le moins fréquent s'observe chez les travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration (10,6 heures) et ceux des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (10,8 heures).

3.3.2 Durée du travail réelle pour les employés à temps plein

Pour l'ensemble des employés à temps plein, la durée du travail habituelle est, en moyenne, de 1 997,9 heures en 2004 (voir tableau 3.11). En soustrayant les diverses absences et en rajoutant les heures supplémentaires annuelles moyennes tant rémunérées (39,7 heures) que non rémunérées (40,1 heures), on obtient la durée du travail réelle. Celle-ci se chiffre à 1 805,3 heures en moyenne durant l'année. Les absences de divers types, combinées au temps supplémentaire effectué, expliquent cet écart de 192,6 heures (9,6 %) entre les durées habituelle et réelle du travail. Parmi ces absences, les plus longues sont celles pour vacances et jours fériés (144,4 heures) et pour maladie ou incapacité (73,1 heures). Les absences pour obligations personnelles ou familiales sont de 41,5 heures par année en moyenne alors que les absences pour autres raisons ne sont que de 13,5 heures par année.

Dans cette section, seuls les employés à temps plein sont pris en considération. Il n'est donc pas étonnant de constater que tant la durée du travail habituelle que la durée du travail réelle sont supérieures à ce qu'elles étaient dans la section précédente. L'écart qui les sépare reste toutefois du même ordre, l'ensemble des variables permettant le passage de la durée habituelle à la durée réelle étant supérieures dans le cas des travailleurs à temps plein à ce qu'elles étaient pour l'ensemble des travailleurs. Cela démontre bien que les travailleurs à temps partiel ne s'absentent pas aussi souvent que leurs collègues à temps plein et n'effectuent pas autant de temps supplémentaire.

Les différences dans la durée du travail réelle selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 3.11)

Les données du tableau 3.11 montrent qu'en 2004 la durée du travail habituelle varie peu par rapport à la moyenne d'ensemble des employés à temps plein (1 997,9 heures). On peut noter toutefois que les durées les plus élevées sont celles des hommes (2 062,4 heures), des travailleurs n'ayant pas terminé leurs études de niveau secondaire (2 053,5), des gestionnaires (2 049,7 heures) et de ceux occupant un emploi de niveau de compétence intermédiaire (2 024,4 heures). Les groupes ayant les durées du travail habituelles les plus faibles sont les femmes (1 916,6 heures) et les enseignants (1 890,4 heures).

Lorsqu'on analyse la durée réelle du travail, la majorité des groupes cités ci-dessus se retrouvent. Les gestionnaires affichent la durée réelle du travail la plus longue en 2004 (1 960,1 heures), principalement à cause du grand nombre d'heures de temps supplémentaire non rémunéré effectuées. Ils sont suivis des hommes (1 923,5 heures) et des travailleurs ayant moins de 12 mois d'ancienneté (1 923,1 heures). Pour ces derniers, les heures d'absence pour vacances et jours fériés peu nombreuses expliquent leur durée du travail réelle élevée, alors qu'ils se rapprochaient de la moyenne pour la durée du travail habituelle. Par ailleurs, les longues absences pour maladie ou incapacité dont bénéficient les travailleurs les moins éduqués ramènent leur durée du travail réelle (1 832,4 heures) proche de la moyenne de l'ensemble des travailleurs (1 805,3 heures). Les durées du travail réelles les plus faibles sont observées chez les femmes (1 655,9 heures) et les enseignants (1 623,5 heures), les deux mêmes groupes de travailleurs qui affichaient les durées habituelles les plus faibles.

Les absences pour vacances et jours fériés les plus longues de tous les groupes analysés se trouvent chez les enseignants (274,6 heures) et les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (213,4 heures). Ces deux groupes ne sont toutefois pas les seuls à profiter de cet avantage. Les travailleurs de 45-54 ans (176,6 heures) et de 55 ans et plus (169,1 heures), les détenteurs d'un diplôme universitaire (172,0 heures), les gestionnaires (187,7 heures), et les travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 10 à 19 ans (175,4 heures) affichent également des absences de ce type supérieures d'au moins 25 heures à celles de l'ensemble des travailleurs (144,4 heures). Les travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois affichent les plus courtes absences de ce type (74,7 heures); ils sont suivis des jeunes (87,2 heures) et des travailleurs temporaires (103,6 heures).

Les absences relatives à la maladie ou à l'incapacité sont surtout notables chez les travailleurs de 55 ans et plus (118,9 heures) et ceux n'ayant pas terminé leurs études secondaires (114,3 heures). À l'opposé, les absences de ce type sont les moins fréquentes chez le groupe des 15-24 ans (38,9 heures), les diplômés universitaires (48,8 heures), les gestionnaires (42,0 heures) et les travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (41,9 heures). Il est à noter que dans le cas des travailleurs à temps plein, tout comme pour l'ensemble des travailleurs, les heures pour ce type d'absences augmentent avec l'âge et l'ancienneté et diminuent avec le niveau d'études.

Le nombre d'heures d'absence dues à des obligations personnelles ou familiales s'écartent, dans certains cas, fortement de la moyenne d'ensemble des employés à temps plein (41,5 heures). Pour certains groupes, l'écart est de plus de 15 heures. Il s'agit notamment des femmes (78,9 heures), des travailleurs âgés de 25 à 44 ans (63,3 heures), des enseignants (65,0 heures) et des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans (64,1 heures) ou de 4 à 9 ans (66,4 heures). Certains autres groupes de travailleurs s'absentent moins de 10 heures par année pour ces obligations. Il s'agit des travailleurs de 45 à 54 ans (9,0 heures) ou de 55 ans et plus (8,0 heures) ainsi que ceux dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (9,2 heures). Notons également l'écart important qui sépare les hommes (11,8 heures) des femmes sur ce plan.

Tableau 3.11

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2004

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures							
Ensemble	1 997,9	144,4	73,1	41,5	13,5	39,7	40,1	1 805,3
Hommes	2 062,4	142,2	67,4	11,8	14,6	54,3	42,8	1 923,5
Femmes	1 916,6	147,2	80,2	78,9	12,2	21,2	36,8	1 655,9
15-24 ans	1 972,8	87,2	38,9	46,5	17,7	40,2	17,6 *	1 840,2
25-44 ans	2 001,4	135,6	65,6	63,3	11,1	42,6	45,0	1 813,4
45-54 ans	1 999,9	176,6	84,7	9,0	14,7	36,6	40,7	1 792,1
55 ans et plus	2 003,2	169,1	118,9	8,0 *	18,5 *	32,2	38,7	1 759,4
Sans dipl. second.	2 053,5	122,1	114,3	21,3	14,6	42,8	8,4 *	1 832,4
Dipl. second.	2 010,6	140,9	76,3	24,4	11,0 *	42,2	18,9	1 819,1
Postsecondaire	1 990,2	140,5	69,6	48,9	13,7	44,6	24,7	1 786,7
Dipl. univ.	1 966,1	172,0	48,8	52,3	14,4	24,3	114,7	1 817,6
Permanent	1 999,6	149,0	75,5	41,1	12,1	39,9	41,5	1 803,2
Temporaire	1 983,1	103,6	51,2	44,6	26,3	38,0	28,3	1 823,5
Gestionnaire	2 049,7	187,7	42,0 *	34,6 *	7,4 **	17,2 *	165,0	1 960,1
Professionnel ¹	1 954,9	156,8	68,5	55,0	11,7 *	31,9	75,8	1 770,6
Enseignant	1 890,4	274,6	57,0	65,0	32,3 *	7,2 *	154,8	1 623,5
Technique	1 996,4	134,0	56,6	40,1	10,5	45,9	27,4	1 828,6
Intermédiaire	2 024,4	133,8	92,7	42,8	15,4	47,0	9,6	1 796,5
Élémentaire	1 983,9	117,2	96,0	24,9	15,8	36,3	4,7 **	1 770,9
Moins de 12 mois	2 003,5	74,7	41,9	17,5	16,6	40,1	30,2	1 923,1
1 an à 3 ans	1 995,5	126,6	63,8	64,1	12,3	38,6	39,7	1 806,9
4 ans à 9 ans	2 004,7	142,1	75,2	66,4	9,9 *	39,2	48,9	1 799,1
10 ans à 19 ans	1 990,7	175,4	90,3	30,6	13,8	39,0	37,8	1 757,5
20 ans et plus	1 995,1	213,4	96,9	9,2	17,1 *	42,5	42,1	1 743,3

1. Exclut les enseignants.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le temps supplémentaire rémunéré varie d'un groupe de travailleurs à l'autre. Le plus grand nombre d'heures est constaté chez les hommes (54,3 heures). Deux autres groupes affichent également un écart du temps supplémentaire rémunéré de plus de 5 heures par rapport à la moyenne d'ensemble (39,7 heures). C'est le cas des travailleurs qui occupent un emploi de niveau technique (45,9 heures) ou intermédiaire (47,0 heures). Les femmes (21,2 heures), les diplômés universitaires (24,3 heures), les gestionnaires (17,2 heures) et les enseignants (7,2 heures) effectuent moins de 25 heures en moyenne par année de temps supplémentaire rémunéré.

Le temps supplémentaire non rémunéré, quant à lui, varie beaucoup plus fortement d'un groupe de travailleurs à l'autre. Les groupes qui affichent une durée nettement plus longue que la moyenne d'ensemble (40,1 heures) sont les travailleurs ayant un diplôme universitaire (114,7 heures), les gestionnaires (165,0 heures), les professionnels (75,8 heures) et les enseignants (154,8 heures).

Les différences dans la durée du travail réelle selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 3.12)

Selon les données du tableau 3.12, en 2004, les durées du travail habituelles les plus élevées sont celles des travailleurs du secteur primaire (2 244,9 heures) et du transport et de l'entreposage (2 168,0 heures). Pour ces travailleurs, l'écart avec la durée du travail habituelle moyenne de l'ensemble des employés à temps plein (1 997,9 heures) est de plus de 150 heures. Les durées du travail habituelles les plus faibles sont relevées dans les secteurs des services d'enseignement (1 894,5 heures), des soins de santé et de l'assistance sociale (1 878,9 heures) et des services publics (1 909,5 heures). Le secteur public affiche également une durée du travail habituelle parmi les plus faibles (1 909,4 heures).

On retrouve les travailleurs du secteur primaire (2 070,1 heures) et du transport et de l'entreposage (1 963,5 heures) parmi ceux qui affichent les durées du travail réelles les plus longues par rapport à la moyenne d'ensemble (1 805,3 heures). À eux se rajoutent les travailleurs de la construction (1 959,6 heures) en raison d'absences relativement courtes tant pour les vacances et jours fériés que pour la maladie ou l'incapacité. Les secteurs d'activité où les durées du travail réelles sont les plus courtes sont les mêmes que ceux qui affichent de courtes durées du travail habituelles, soit les services publics (1 655,4 heures), les services d'enseignement (1 642,0 heures) et le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (1 592,1 heures). Le secteur public se démarque également avec une durée réelle de 1 648,3 heures en moyenne par année comparé à 1 855,2 heures dans le secteur privé. Cet écart est nettement plus grand que celui qui séparait les deux secteurs sur le plan de la durée du travail habituelle. Cela s'explique principalement par les absences pour vacances et jours fériés nettement plus importantes dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les absences pour vacances et jours fériés les plus longues se trouvent dans le secteur des services d'enseignement (249,5 heures). L'écart est de plus de 100 heures par rapport à la moyenne de l'ensemble des travailleurs (144,4 heures). Ce secteur est suivi de ceux des services publics (224,9 heures) et des administrations publiques (184,5 heures). Il n'est donc pas étonnant de constater que le secteur public, dans son ensemble, affiche un nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés élevé (198,7 heures). Cela est également le cas, mais dans une moindre mesure, chez les travailleurs syndiqués (173,5 heures) et ceux des établissements de plus de 500 employés (174,4 heures). À l'inverse, les employés à temps plein qui bénéficient le moins de ce type d'absences sont ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (59,0 heures).

Tableau 3.12

Durée du travail réelle en heures par année selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, employés à temps plein, Québec, 2004

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures							
Ensemble	1997,9	144,4	73,1	41,5	13,5	39,7	40,1	1805,3
Syndiqué	1972,5	173,5	101,4	39,7	20,0	48,9	27,3	1714,0
Non syndiqué	2016,5	123,3	52,4	42,8	8,8	32,9	49,5	1871,7
Moins de 20 employés	1994,6	118,8	57,0	39,6	12,5	29,0	29,5	1825,2
Entre 20 et 99 employés	2006,4	140,7	74,3	37,3	11,3	39,3	40,4	1822,4
Entre 100 et 500 employés	2003,8	160,9	78,8	38,0	14,0	50,0	44,9	1807,1
Plus de 500 employés	1978,4	174,4	91,2	58,5	19,3	44,8	52,0	1731,8
Public	1909,4	198,7	86,3	46,6	19,5	33,9	56,1	1648,3
Privé	2026,1	127,1	68,8	39,9	11,6	41,5	35,0	1855,2
Industries des biens	2075,3	134,6	79,2	28,5	18,0	60,6	29,2	1904,7
Industries des services	1965,3	148,5	70,4	46,9	11,7	30,8	44,8	1763,3
Primaire	2244,9	105,5	87,0 *	16,6 **	33,6 **	47,4 *	20,4 **	2070,1
Services publics	1909,5	224,9	90,9 **	11,1 **	25,3 **	80,8 *	17,3 **	1655,4
Construction	2093,9	109,8	42,9 *	20,4 **	30,3 *	48,9	20,2 *	1959,6
Fabrication	2066,9	136,8	84,9	32,0	13,9	62,8	32,2	1894,3
Commerce	2008,1	123,0	59,7	38,0	5,2 *	26,4	28,9	1837,5
Transport et entreposage	2168,0	167,9	106,8	21,7 **	11,0 **	66,3	36,6 *	1963,5
Fin., ass., immob. et location	1943,1	162,5	67,6	37,0 *	5,0 **	18,9 *	47,7	1737,6
Serv. prof., scientif. et technique	1977,2	122,8	37,3 *	66,2 *	7,4 **	35,5	80,2	1859,3
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	2002,3	104,4	73,8 *	33,9 **	14,8 **	34,6 *	13,0 **	1823,0
Services d'enseignement	1894,5	249,5	60,7	53,0	26,2 *	9,7 **	127,2	1642,0
Soins santé et assist. sociale	1878,9	151,4	106,2	70,8	12,7 *	27,7	26,5	1592,1
Information, culture et loisirs	1964,9	138,2	52,8 *	43,5 *	8,4 **	35,8 *	52,5	1810,3
Héberg. et serv. de restauration	1940,7	59,0	64,4 *	55,7 *	12,8 **	23,9 *	17,9 *	1790,7
Autres services	1994,8	121,5	67,9 *	34,9 *	6,6 **	26,8 *	36,5 *	1827,2
Administrations publiques	1925,2	184,5	62,0	44,1	21,5 *	45,1	37,7	1695,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Pour ce qui est des absences pour maladie ou incapacité, elles sont les plus nombreuses chez les travailleurs des secteurs du transport et de l'entreposage ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale (106,8 heures et 106,2 heures respectivement) de même que chez les travailleurs syndiqués (101,4 heures). Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (37,3 heures) ainsi que celui de la construction (42,9 heures) sont, à l'inverse, ceux qui présentent le moins d'heures d'absences de ce type. Mentionnons également le faible nombre d'heures d'absences de ce type chez les travailleurs non syndiqués (52,4 heures); c'est près de la moitié des heures observées à cet égard chez les travailleurs syndiqués.

Les travailleurs du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (70,8 heures), ceux des services professionnels, scientifiques et techniques (66,2 heures) ainsi que ceux des établissements de plus de 500 employés (58,5 heures) présentent les nombres d'heures d'absences pour obligations personnelles ou familiales les plus prononcés. Ils se démarquent fortement (plus de 15 heures) de la moyenne d'ensemble (41,5 heures), alors que pour la majorité des autres groupes de travailleurs les écarts sont nettement moindres. Les industries des biens affichent toutefois 28,5 heures pour les absences de ce type, soit 13,0 heures de moins que la moyenne d'ensemble.

Les plus grands nombres d'heures de temps supplémentaire rémunéré sont constatés chez les travailleurs des services publics (80,8 heures), de la fabrication (62,8 heures), du transport et de l'entreposage (66,3 heures) et ceux des industries des biens (60,6 heures). Ils montrent un écart de plus de 20 heures par rapport à la moyenne d'ensemble (39,7 heures). Le nombre d'heures de temps supplémentaire rémunéré effectuées par les autres groupes de travailleurs à temps plein varient grandement d'un groupe à l'autre sans toutefois s'écarter autant de la moyenne d'ensemble.

Le temps supplémentaire non rémunéré varie également d'un groupe de travailleurs à l'autre. Les travailleurs du secteur des services d'enseignement (127,2 heures) en affichent le plus. D'autres groupes montrent une durée beaucoup plus longue que la moyenne d'ensemble (40,1 heures). Il s'agit des travailleurs du secteur public (56,1 heures) et surtout de ceux des services professionnels, scientifiques et techniques (80,2 heures).

3.4 Synthèse du chapitre

3.4.1 Synthèse sur les heures hebdomadaires habituelles

Une tendance générale à la réduction du temps de travail est notée entre 1976 et 2004. Ainsi, la durée hebdomadaire habituelle a diminué, passant de 38,9 heures en moyenne en 1976 à 35,6 heures en 2004. Il s'agit d'un recul notable de 3,3 heures ou, en pourcentage, de 8,5 %. Cette baisse a eu lieu tout le long de la période étudiée, mais les facteurs à la base du recul diffèrent. En 2003, la durée hebdomadaire habituelle de travail atteint son niveau le plus bas à 35,5 heures.

Les deux récessions économiques ont eu un impact important sur l'évolution de la durée hebdomadaire habituelle de travail. Elle ne sont toutefois pas les seules responsables. En effet, la croissance de l'emploi total s'est effectuée à un rythme supérieur à celle du total des heures habituelles entre 1976 et 2004. Ainsi, aux éléments conjoncturels s'ajoutent les éléments structurels. L'un des facteurs explicatifs de la baisse est l'entrée des femmes sur le marché du travail. Celle-ci a été particulièrement importante entre 1976 et le début des années 1980 mais s'est prolongée durant l'ensemble de la période étudiée. Les femmes ont occupé des emplois à temps partiel mais également des emplois à temps plein d'une durée toutefois moindre que ceux de leurs homologues masculins. La part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a également augmenté au cours de la période étudiée. Les jeunes travailleurs, en allongeant leur formation scolaire, se sont davantage tournés vers ce type d'emplois qui leur permet plus facilement de concilier travail et études. Notons également l'intérêt plus marqué des travailleurs de 55 ans et plus pour les emplois de moindre durée comme mesure de transition vers la retraite. À tous ces éléments s'ajoutent les changements normatifs apportés sur le plan de la semaine normale de travail au cours de la deuxième moitié de la décennie 1990.

Même si les hommes affichent toujours une durée habituelle de travail plus élevée que les femmes, les tendances à la baisse dans la durée du travail se sont confirmées autant chez les hommes que chez les femmes. En 1976, les hommes travaillaient en moyenne 41,2 heures et les femmes 34,7 heures. En 2004, les données indiquent des durées du travail respectives de 38,4 heures et 32,5 heures. L'écart entre les sexes a donc sensiblement rétréci, se chiffrant sous la barre des six heures (5,9 heures) en 2004.

La baisse des heures habituelles de travail du groupe des 15-24 ans (- 8,2 heures) est la plus importante des groupes d'âges étudiés. Leur durée hebdomadaire habituelle moyenne est passée de 36,2 heures en 1976 à 28,0 heures en 2004. Les travailleurs âgés de 25 à 44 ans effectuaient, en moyenne, 39,7 heures de travail en 1976 comparativement à 37,1 heures en 2004, soit une baisse de 2,6 heures, la plus faible de tous les groupes d'âge analysés. Les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et de 55 ans et plus ont également abaissé leur durée habituelle du travail, les premiers affichant toutefois des heures habituelles toujours plus élevées que les seconds. En 1976, les travailleurs de 45-54 ans montraient une durée hebdomadaire habituelle de 40,6 heures comparativement à 39,5 heures chez les 55 ans et plus. En 2004, les résultats étaient, respectivement, de 37,5 heures (- 3,1 heures) et de 35,5 heures (- 4,0 heures).

3.4.2 Synthèse sur l'horaire de travail habituel

Conformément à la baisse tendancielle des heures hebdomadaires habituelles, on constate qu'entre 1976 et 2004 la proportion de travailleurs ayant des horaires courts (moins de 35 heures) a augmenté, passant de 15 % à 26,6 %. C'est donc dire qu'en 2004, un peu plus d'un travailleur sur quatre a un horaire court. Parallèlement, on assiste à une diminution de la proportion de travailleurs ayant un horaire long (plus de 40 heures) durant la période. En 1976, on comptait presque deux travailleurs sur dix (18,5 %) avec un tel type d'horaire; en 2004, cette situation est le lot d'environ un travailleur sur dix (11,5 %). Enfin, les horaires normaux (35 à 40 heures) concernent la très

grande majorité des travailleurs tant en 1976 (67,3 %) qu'en 2004, mais dans une proportion légèrement plus faible (61,9 %).

La présence des horaires courts a augmenté de façon non négligeable entre 1976 et 1982, soit de 6,9 points, tandis que la part des horaires longs a fléchi de 3,3 points et celle des horaires normaux de 3,6 points. Cette situation résulte en grande partie de l'ajout important d'emplois à temps partiel durant cette période. Les horaires normaux demeurent cependant toujours le lot de la majorité des travailleurs. La situation lors de la deuxième récession révèle une diminution des horaires normaux au profit, là encore, des horaires courts. Mais contrairement à la première récession, on n'observe pas de véritables changements dans l'importance relative des horaires longs. La baisse dans les horaires normaux durant la récession des années 1990 se poursuit après sa fin, leur part dans l'emploi total glissant à un niveau plancher en 1996 (57,5 %). La situation change toutefois par la suite alors qu'on assiste à une augmentation régulière de la proportion d'horaires normaux qui se fixe à 61,9 % en 2004. L'augmentation des horaires normaux entre 1997 et 2004 est attribuable essentiellement à la baisse des horaires longs; la proportion de ces derniers était de 16,4 % en 1997 pour fléchir à 11,5 % en 2004, soit une réduction de 5,0 points. Comme la part des horaires courts change peu durant cette période (+ 1,0 point), il semble y avoir eu un certain transfert des emplois aux horaires longs vers des emplois aux horaires normaux. Cette situation s'explique en partie par les modifications apportées aux normes de travail relatives à la semaine normale de travail; en effet, cette dernière est passée de 44 heures en 1997 à 40 heures en 2000.

La proportion de femmes ayant un horaire de travail court est, tout le long de la période étudiée, supérieure à celle des hommes. L'écart s'élargit même, passant de 18,2 points en 1976 à 21,8 points en 2004. Du côté de l'horaire normal, les proportions des deux groupes différaient peu en 1976, mais l'écart en faveur des hommes s'élargit au cours de la période pour se fixer à 10,2 points en 2004. À l'inverse, l'écart concernant les horaires longs a diminué sur la période, passant de 17,2 points en 1976 à 11,7 points en 2004, les proportions les plus grandes étant chez les hommes. En 2004, la part des horaires courts est de 26 % chez les femmes contre 7,8 % chez les hommes; la proportion d'horaires normaux se situe à 56,5 % chez les travailleuses comparativement à 66,7 % chez les travailleurs; finalement, la proportion d'horaires longs est de seulement 5,3 % chez les femmes en 2004 par rapport à 16,9 % chez leurs homologues masculins.

3.4.3 Synthèse sur la durée du travail réelle

En 2004, la durée du travail habituelle est de 1 807,1 heures en moyenne. La durée du travail réelle lui est inférieure de 171,2 heures (- 9,5 %), se chiffrant à 1 635,9 heures en moyenne pour l'ensemble des employés. Cet écart s'explique par les absences de divers types et le temps supplémentaire effectué, tant rémunéré (35,1 heures) que non rémunéré (35,6 heures). Les absences pour vacances et jours fériés sont les plus longues (126,6 heures par année), suivies de celles pour maladie ou incapacité (65,2 heures) et celles pour obligations personnelles ou familiales (37,2 heures).

En 2004, les durées du travail habituelles annuelles les plus élevées sont observées chez les travailleurs du secteur primaire (2 117,0 heures) et chez les gestionnaires (2 023,4 heures). Ces mêmes groupes ont également les durées du travail réelles les plus élevées (soit 1 953,5 heures et 1 935,0 heures respectivement). Dans le cas des gestionnaires, on notera les nombreuses heures de temps supplémentaire non rémunéré (162,2 heures). Le temps supplémentaire rémunéré le plus fréquent est constaté dans le secteur des services publics (80,5 heures).

Les enseignants bénéficient des plus longues absences pour vacances et jours fériés (229,0 heures), ce qui permet de ramener leur durée du travail réelle parmi les plus faibles (1 430,8 heures) malgré de nombreuses heures de temps supplémentaire non rémunéré (116,5 heures). Les absences relatives à la maladie ou à l'incapacité sont les plus nombreuses chez les travailleurs de 55 ans et plus (99,5 heures), chez ceux du secteur du transport et de

l'entreposage (97,8 heures) et chez ceux de la santé et de l'assistance sociale (96,3 heures). Enfin, les absences pour cause d'obligations personnelles ou familiales les plus importantes sont observées chez les femmes (64,6 heures) et chez les travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques (62,0 heures).

Outre celle des travailleurs à temps partiel (951,1 heures), la durée du travail habituelle annuelle la moins élevée en 2004 se trouve chez les travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration (1 462,3 heures) et chez ceux de 15 à 24 ans (1 459,3 heures). Ces deux groupes affichent également les durées réelles du travail les plus faibles (1 361,2 heures et 1 368,3 heures respectivement), principalement à cause des absences pour vacances et jours fériés peu nombreuses dont ils bénéficient. Ce dernier constat est également noté pour les travailleurs temporaires et ceux ayant moins de 12 mois d'ancienneté.

Du côté des absences pour maladie ou incapacité, ce sont les jeunes travailleurs, ceux à temps partiel, les travailleurs temporaires et ceux ayant moins de 12 mois d'ancienneté qui affichent les nombres d'heures les plus bas, tout comme les travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques. Les travailleurs de 45-54 ans ou de 55 ans et plus, ceux dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus et les hommes ont les durées d'absence les plus faibles en raison d'obligations personnelles ou familiales.

4.1 Cessations d'emploi

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés (excluant les travailleurs autonomes), le sexe et le groupe d'âge. Les données couvrent la période 1976-2004. Les cessations d'emploi sont analysées en tenant compte de leur nature : volontaire ou involontaire. Les cessations d'emploi volontaires comprennent principalement celles dues à la maladie ou à l'incapacité, aux obligations personnelles ou familiales (incluant les congés de maternité), aux études, à l'insatisfaction et à la retraite. Les cessations d'emploi involontaires sont dues aux mises à pied¹ permanentes et temporaires. Pour connaître la répartition de ces types de cessations d'emploi, on peut se référer à l'encart présenté à la fin de cette section.

Les tendances générales

Les figures 4.1 et 4.2 portent sur l'évolution des cessations d'emploi entre 1976 et 2004 pour l'ensemble des employés. La figure 4.1 révèle l'évolution divergente des deux types de cessations d'emploi en période de récession et au cours des années qui suivent. En effet, on remarque que lorsque les cessations d'emploi involontaires sont en hausse, les cessations d'emploi volontaires sont en baisse, et inversement. Il semblerait donc que les travailleurs soient moins enclins à quitter leur emploi pour une raison ou une autre dans une conjoncture économique difficile que lorsqu'ils se retrouvent dans un contexte de reprise économique marquée par une croissance de l'emploi. Le choix de cesser volontairement de travailler serait ainsi en partie influencé par la probabilité d'obtenir un autre emploi si cela s'avérait nécessaire pour le travailleur.

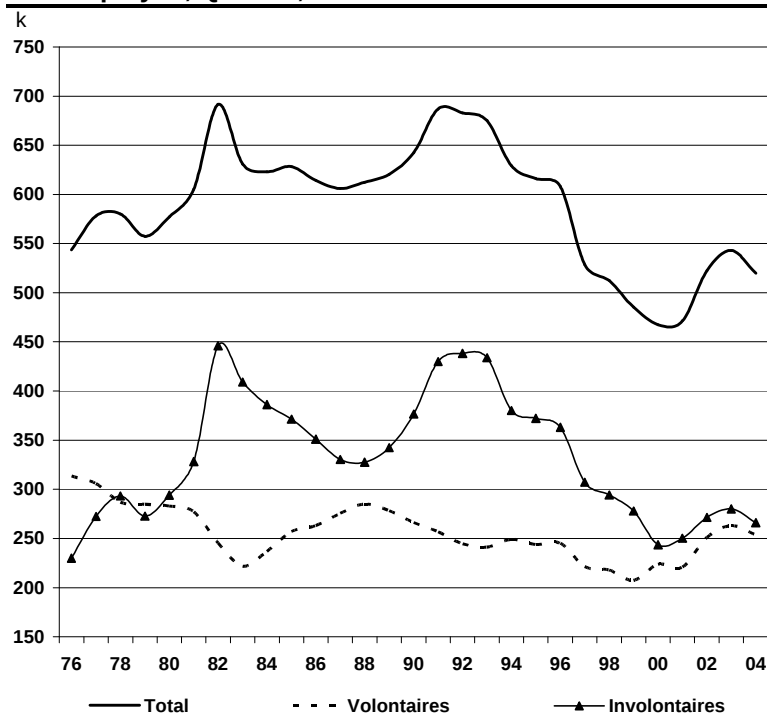
En 1976, on estimait que 543 500 personnes avaient cessé d'occuper un emploi. Plus de la moitié de celles-ci (57,7 %) l'avaient fait volontairement. Ainsi, on voit nettement qu'à partir de 1980, les cessations d'emploi involontaires sont en hausse et les cessations volontaires en baisse. L'impact de la récession des années 1980 est donc bien observable. En effet, des hausses importantes du nombre de cessations d'emploi involontaires (mises à pied) sont notées en 1980 (+ 7,9 %), 1981 (+ 11,6 %) et surtout en 1982 (+ 35,9 %). D'ailleurs, le plus grand nombre de cessations d'emploi involontaires (446 100) de toute la période étudiée est enregistré en 1982. L'effet de ces hausses est notable puisque le taux d'emploi fléchit de 3,5 points, passant de 55,4 % en 1981 à 51,9 % en 1982, soit le taux le plus faible entre 1976 et 2004 (données non présentées). De plus, cette augmentation historique des cessations d'emploi involontaires pousse le taux de chômage à un sommet en 1983 (14,2 %; donnée non présentée).

Parallèlement, une baisse continue des cessations d'emploi volontaires est constatée jusqu'en 1983, la plus forte étant en 1982 (- 11,4 %). La baisse observée entre 1976 et 1983 (- 29,3 %) est en grande partie attribuable à une diminution des cessations d'emploi en raison de la poursuite des études (45,8 % de toute la baisse) et en raison d'obligations personnelles ou familiales (32,4 % de toute la baisse) (données non présentées). Les départs volontaires en raison de l'insatisfaction sont en baisse surtout au cours de la récession, les travailleurs ne pouvant espérer trouver facilement un autre emploi plus satisfaisant. L'augmentation importante de l'emploi à temps partiel durant ces années (hausses annuelles moyennes de 8,2 %; données non présentées) pourrait expliquer en partie les diminutions de cessations d'emploi volontaires, notamment celles reliées aux études et aux obligations personnelles ou familiales. On peut ainsi penser que les employés, en occupant davantage des emplois à temps partiel, ont été plus en mesure de concilier leur emploi et leurs autres activités.

Durant les années qui suivent la récession de 1981-1982, le nombre de cessations d'emploi involontaires est en baisse continue. Ainsi, entre 1982 et 1988, les mises à pied permanentes et temporaires diminuent de 26,6 % pour

1. Dans ce chapitre, l'expression mise à pied est utilisée au sens large et fait référence à toute mesure par laquelle l'employeur suspend temporairement ou met fin définitivement au contrat de travail de l'employé, généralement pour des motifs d'ordre économique, technique ou administratif, ou à titre de sanction disciplinaire.

Figure 4.1

Cessations d'emploi volontaires et involontaires, ensemble des employés, Québec, 1976-2004

s'établir à 327 500, soit sensiblement le même niveau qu'en 1981. Cela est cohérent avec l'évolution générale du nombre d'employés qui s'accroît à un rythme annuel moyen de 2,6 %. Pendant ce temps, le phénomène inverse se produit du côté des cessations d'emploi volontaires. Ces dernières augmentent de 28,4 % entre 1983 et 1988. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation de l'emploi à temps partiel (+ 3,3 % sur une base annuelle moyenne), qui est cependant beaucoup moins forte que celle observée entre 1976 et 1983 (+ 8,2 %). Il est donc possible que la croissance de l'emploi à temps partiel ait été insuffisante pour permettre aux travailleurs de combiner leur emploi avec d'autres activités, favorisant ainsi plus de cessations d'emploi.

Entre 1983 et 1988, les motifs liés aux études et aux obligations familiales comptent pour 60,4 % de la hausse du nombre de cessations d'emploi volontaires, alors qu'ils expliquaient 83,4 % de la baisse notée pour la période 1976-1982. La hausse

des cessations d'emploi volontaires durant la période post-récession des années 1980 (1983-1988) s'explique aussi par l'insatisfaction au travail (22,2 % de la croissance) et la maladie ou l'incapacité (13,8 %). C'est donc dire que 36,0 % de l'augmentation des cessations d'emploi volontaires résultent de ces motifs qui ne sont pas sans lien avec le contexte organisationnel difficile survenant à la suite d'une récession. À ce titre, on peut évoquer, entre autres, la rationalisation des moyens de production, l'augmentation de la charge de travail, les diminutions, gels ou faibles hausses de la rémunération, l'augmentation du temps supplémentaire non rémunéré, la croissance de l'emploi temporaire et/ou de l'emploi à temps partiel involontaire.

L'augmentation des cessations d'emploi involontaires semble être un indicateur précurseur de la récession des années 1990. Ainsi, la tendance à la hausse dans ce type de cessations d'emploi s'observe dès 1989 (+ 4,6 %). Les deux années suivantes montrent des hausses encore plus fortes; elles sont de 9,9 % en 1990 et de 14,2 % en 1991 et surviennent au plus fort de la récession. Au total, les cessations d'emploi involontaires augmentent de 28,0 % entre les années 1989 et 1992. Même si les hausses en pourcentage des cessations d'emploi involontaires sont moins marquées lors de la deuxième récession que lors de la première, leur impact est tout aussi important. Évidemment, l'impact relatif était plus grand lors de la première récession étant donné que le nombre d'employés était inférieur de 11,5 % à celui de 1992 (données non présentées). En effet, au plus fort des cessations d'emploi, on dénombrait sensiblement le même nombre de cessations d'emploi involontaires durant la période de la première récession (446 100 en 1982) que durant la période de la deuxième récession (438 300 en 1992).

Au cours de la récession des années 1990, on assiste à une diminution des cessations d'emploi volontaires parallèlement à la croissance des cessations d'emploi involontaires, tout comme au cours de la récession des années 1980. Ce recul a lieu durant les années 1989 à 1993 (- 13,3 %). Cette baisse dans les cessations d'emploi

volontaires s'explique principalement par une diminution des cessations dues à l'insatisfaction et aux obligations personnelles ou familiales.

À l'instar de la période d'après récession des années 1980, celle des années 1990 (après 1993) se traduit par une diminution constante des cessations d'emploi involontaires. Cette baisse s'échelonne d'ailleurs sur une plus longue période (8 ans; 1993-2000) que lors de la première récession (6 ans; 1983-1988). Entre 1993 et 2000, le nombre de cessations d'emploi involontaires passe de 433 900 à 243 600; il s'agit d'une diminution notable de 43,9 %. En comparaison, la baisse observée entre les années 1983 et 1988 n'était que de 19,9 %. En 2000, le nombre de cessations d'emploi involontaires est le deuxième plus faible de toute la période étudiée; il faut remonter en 1976 pour observer un niveau inférieur (230 000). Cette baisse est d'autant plus importante lorsque l'on considère que le nombre total d'employés en 2000 (2 905 600) dépassait de 27,0 % celui de 1976 (2 287 900).

De son côté, le nombre de cessations d'emploi volontaires demeure relativement stable entre 1992 et 1996. Par contre, durant les dernières années de la décennie 1990, on note une baisse de ce type de cessations d'emploi. Ainsi, leur nombre passe de 245 000 (1996) à 207 300 (1999), soit une diminution de 15,4 %. On doit souligner toutefois que les cessations d'emploi volontaires en raison de l'insatisfaction augmentent de façon notable (+ 67,9 %; donnée non présentée) durant cette période, suggérant peut-être des impacts plus tardifs de la deuxième récession que ceux observés lors de la première récession.

Enfin, une tendance à la hausse dans les cessations d'emploi est observée durant les années 2000, tant dans les cessations d'emploi volontaires qu'involontaires. Par contre, en 2004, un renversement de la situation a lieu. En effet, les deux types de cessations d'emploi affichent des reculs (- 3,6 % pour les cessations volontaires et - 5,0 % pour les cessations involontaires), mais le nombre de cessations d'emploi dépasse encore le cap du demi million de personnes (519 700). Moins de la moitié (48,8 %) d'entre elles sont volontaires. La baisse des cessations involontaires peut être attribuable à une conjoncture économique favorable en 2004, le taux de chômage étant à son plus faible (8,5 %, équivalent à celui de 2000) et le taux d'emploi étant à son niveau le plus élevé (60,3 %) sur la période étudiée. Pour ce qui est des cessations d'emploi volontaires reliées à la maladie ou à une incapacité, à l'insatisfaction et à un retour aux études, on note une baisse en 2004 par rapport à 2003.

Dans une autre perspective, il est possible de savoir si les personnes qui sont en situation de cessation d'emploi (volontaire ou involontaire) demeurent actives sur le marché du travail (personnes à la recherche active d'un emploi et donc en chômage) ou si ces dernières se retirent momentanément ou définitivement du marché du travail (personnes inactives). La figure 4.2 donne des résultats à cet effet pour les deux types de cessations d'emploi en présentant l'évolution de la proportion des personnes en cessation d'emploi qui demeurent actives sur le marché du travail.

Compte tenu de certains motifs de cessations d'emploi volontaires (obligations personnelles ou familiales, retour aux études, maladie ou incapacité, retraite), on serait porté à croire que ce type de cessations d'emploi mène davantage vers un statut d'inactivité par rapport au marché du travail. D'un autre côté, comme les cessations d'emploi involontaires ne sont aucunement reliées à la décision du travailleur, on serait porté à croire cette fois-ci que la cessation d'emploi conduirait les travailleurs davantage vers une situation de recherche active d'emploi. La figure 4.2 tend à confirmer en partie ces hypothèses puisque la proportion des personnes en cessation d'emploi involontaire qui demeurent actives est en moyenne plus de deux fois et demie celle des personnes en cessation d'emploi volontaire. En 1976, 57,6 % des personnes en cessation d'emploi involontaire étaient demeurées actives comparativement à seulement 20,4 % chez les personnes ayant volontairement quitté leur emploi. Malgré certaines fluctuations, l'écart entre les deux groupes se maintient au fil du temps. En effet, en 1976, celui-ci était de 37,2 points de pourcentage et passe à 34,8 points en 2004, pour une moyenne de 36,8 points sur la période.

Figure 4.2

Proportions de personnes touchées par des cessations d'emploi qui sont en recherche active d'emploi (chômeurs), selon le type de cessations d'emploi, ensemble des employés, Québec, 1976-2004

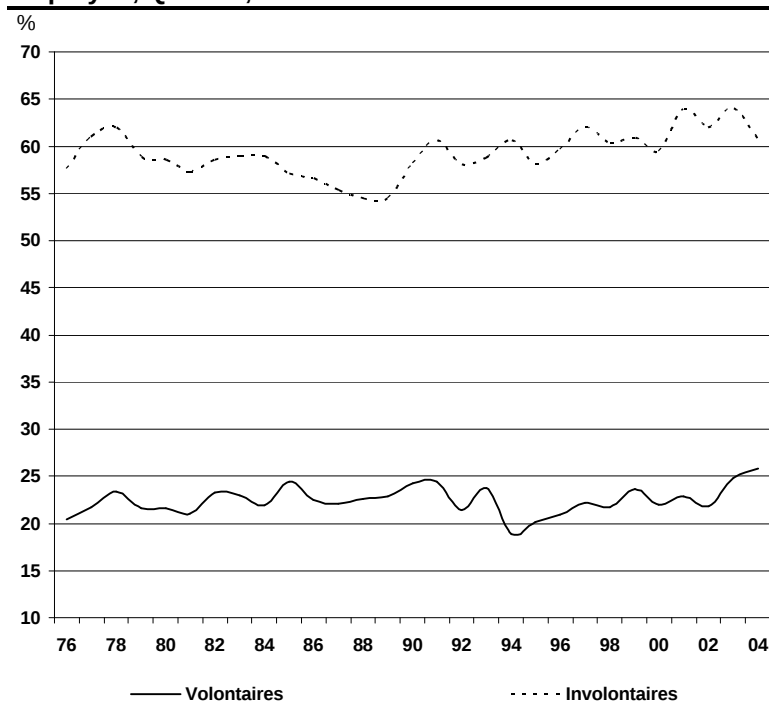
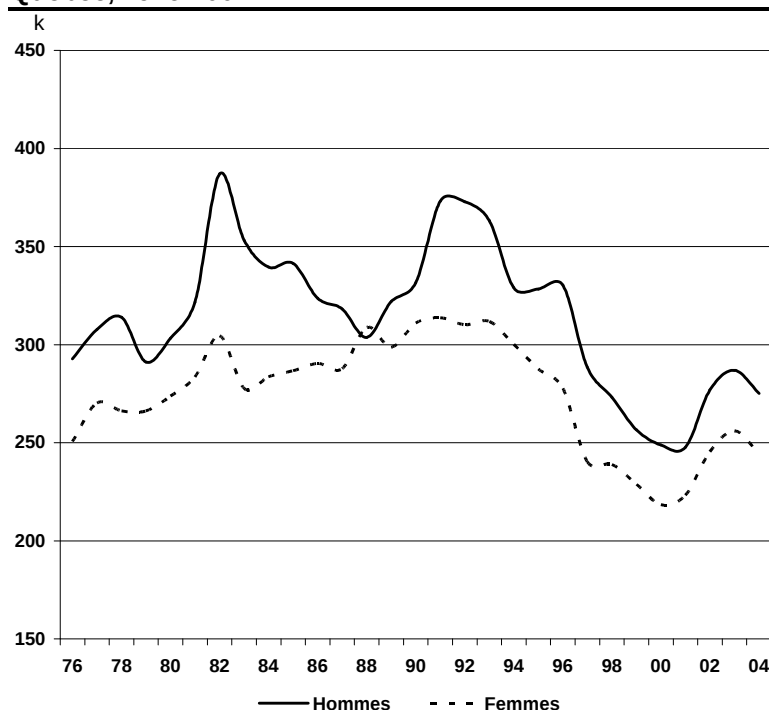


Figure 4.3

Cessations d'emploi selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004

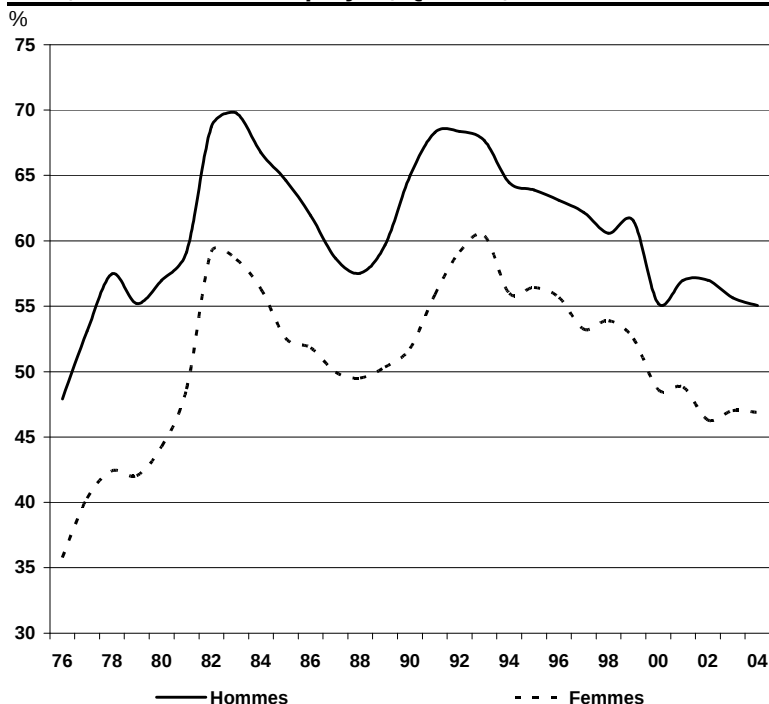


Les cessations d'emploi selon le sexe

Les figures 4.3 à 4.5 présentent l'évolution des cessations d'emploi selon le sexe entre 1976 et 2004. Comme on peut le voir à la figure 4.3, les hommes, à l'exception de l'année 1988, sont toujours plus nombreux que les femmes au chapitre de l'ensemble des cessations d'emploi. L'écart avec les femmes s'accroît en période de récession économique, autant celle des années 1980 que celle des années 1990. À l'inverse, la reprise qui suit les récessions voit l'écart se réduire entre les hommes et les femmes. Comme on l'a constaté précédemment, la hausse des cessations d'emploi en période de récession s'explique par l'augmentation des cessations d'emploi involontaires, plus particulièrement les mises à pied permanentes. Celles-ci ont donc touché davantage les hommes, compte tenu que ces derniers sont plus présents dans l'emploi dans son ensemble.

On remarque par ailleurs qu'il y a des divergences dans l'évolution du nombre total de cessations d'emploi entre les hommes et les femmes. C'est le cas, notamment, après la première récession (1981-1982) et jusqu'à la fin de cette décennie (1989), les femmes connaissant une croissance des cessations d'emploi alors qu'une tendance à la baisse est observée chez les hommes. Durant les années qui suivent, soit de 1990 à 1993, on note une relative stabilité des cessations d'emploi chez les femmes alors que, chez les hommes, il y a croissance jusqu'en 1991 suivie d'une baisse marquée en 1994. La récession des années 1990 aurait ainsi eu peu d'impact sur le nombre de cessations d'emploi chez les femmes dans leur ensemble. Les différences observées entre les sexes pourraient s'expliquer, entre autres, par le type de cessations d'emploi affectant les travailleurs : les hommes sont touchés davantage par les cessations d'emploi involontaires alors que les femmes le sont davantage par les cessations

Figure 4.4
Fréquence des cessations d'emploi involontaires selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



récession économique des années 1980. D'ailleurs, entre 1976 et 1982, la fréquence des cessations d'emploi involontaires chez les femmes passe de 35,8 % à 59,2 %, un bond très appréciable de 23,4 points. La hausse est moindre chez les hommes, mais quand même très forte (+ 20,8 points). En 1983, presque 7 hommes sur 10 (69,8 %) ayant cessé de travailler l'avaient fait involontairement, soit la proportion la plus élevée de toute la période étudiée. Chez les femmes, le sommet dans les cessations d'emploi involontaires est atteint à la suite de la deuxième récession, soit en 1993, avec une fréquence de 60,4 %.

La figure 4.4 montre que la tendance à la baisse dans la fréquence des cessations d'emploi involontaires par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi, à la suite de la récession des années 1980, est tout aussi observable chez les hommes que chez les femmes. Cela est également le cas après la récession des années 1990. Par contre, la baisse s'échelonne alors sur une période plus longue, malgré certaines fluctuations. En 2004, sur l'ensemble des cessations d'emploi, moins de une femme sur deux (46,9 %) et un peu plus d'un homme sur deux (55,1 %) étaient victimes de cessations d'emploi involontaires.

La figure 4.5 présente la proportion d'hommes parmi l'ensemble des cessations d'emploi involontaires d'une part et parmi l'ensemble des cessations d'emploi volontaires d'autre part. On peut ainsi déduire la part relative des femmes autant dans l'un et l'autre des types de cessations d'emploi. Par exemple, sur l'ensemble des cessations d'emploi involontaires en 1976, les hommes en représentaient 61,0 % et, en 2004, cette part est de 56,9 %. Quant aux cessations d'emploi volontaires, les proportions de femmes varient entre 50,2 % et 56,9 % sur la période.

Comme nous l'avons noté auparavant, les hommes représentent majoritairement les cessations d'emploi involontaires et les femmes majoritairement les cessations d'emploi volontaires. Toutefois, une tendance à la baisse dans la proportion d'hommes dans les cessations d'emploi involontaires se dessine entre les années 1976 à

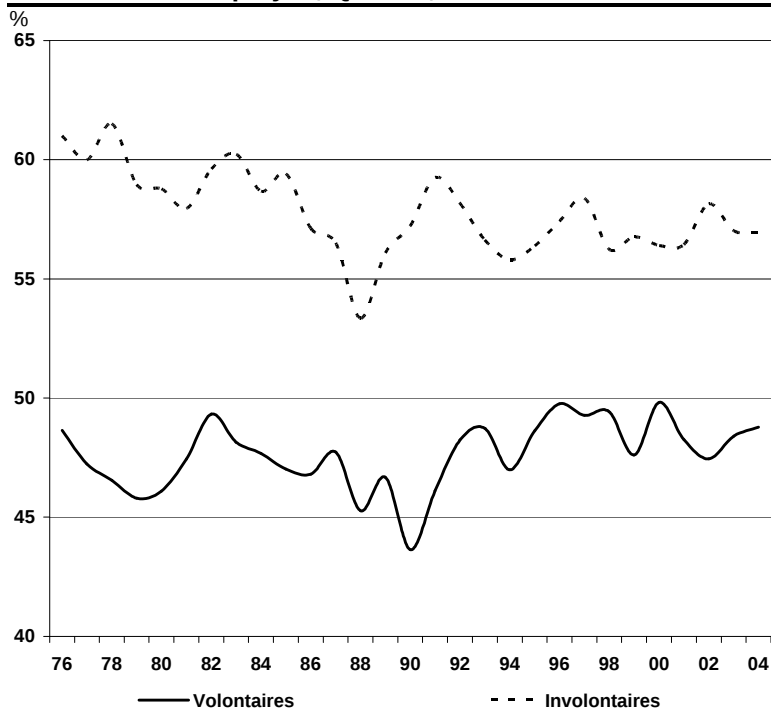
d'emploi volontaires (voir figures 4.4 et 4.5). À partir de 1994, une tendance à la baisse continue est toutefois observée à la fois chez les hommes et chez les femmes, et ce jusqu'en 2000. Cette similitude entre les sexes se poursuit par la suite puisqu'une hausse des cessations d'emploi est observée dans les deux groupes.

La fréquence des cessations d'emploi involontaires évolue, comme nous l'avons déjà noté, conjointement avec les cycles économiques et révèle bien l'impact qu'ont eu les récessions économiques tant chez les femmes que chez les hommes. C'est ce que révèle la figure 4.4 qui donne l'évolution de la fréquence des cessations d'emploi involontaires dans l'ensemble des cessations selon le sexe entre 1976 et 2004.

Peu importe l'année, il est plus fréquent que les cessations d'emploi soient involontaires chez les hommes que chez les femmes, même si l'évolution semble similaire pour les deux groupes. Les courbes suivent une tendance à la hausse jusqu'au sommet de la

Figure 4.5

Proportion d'hommes dans les cessations d'emploi volontaires et dans les cessations d'emploi involontaires, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



composaient que 53,5 % de l'ensemble de l'emploi (catégorie « employé »; données non présentées). Par la suite, ce qui ressort surtout, c'est que les hommes semblent maintenir leur prédominance dans les cessations d'emploi involontaires, et ce, même si les femmes continuent d'augmenter leur présence sur le marché du travail. En effet, entre 1993 et 2004, les hommes ont représenté en moyenne 56,9 % de toutes les cessations d'emploi involontaires. Simultanément, le taux d'emploi féminin passe de 46,9 % à 55,5 %, de sorte que les femmes occupent 48,8 % de l'ensemble de l'emploi (catégorie « employé ») en 2004. C'est donc dire que, contrairement à la période 1976-1989 où les femmes, en plus d'accroître leur présence dans l'emploi, augmentaient leur part dans les cessations d'emploi involontaires, la période qui suit la récession des années 1990 (1993-2003) montre une toute autre situation. En effet, durant cette dernière période, l'augmentation de la présence des femmes dans l'emploi ne s'est pas faite concurremment à une augmentation de leur présence dans les cessations d'emploi involontaires. Ce constat confirmerait que les hommes semblent plus vulnérables que les femmes sur le plan des cessations d'emploi involontaires.

Les cessations d'emploi selon le groupe d'âge

Les figures 4.6 à 4.9 portent sur l'évolution des cessations d'emploi selon le groupe d'âge. Comme on peut le voir à la figure 4.6, le groupe des 15-24 ans est celui qui prédomine entre 1976 et 1987. Au début de cette période, les jeunes sont responsables de 53,8 % de l'ensemble des cessations d'emploi, qu'elles soient volontaires ou involontaires. Graduellement, toutefois, ils perdent de leur importance aux dépens du groupe des 25-44 ans. Ainsi, en 1976, ce dernier groupe représentait seulement 28,5 % de l'ensemble des cessations d'emploi; en 1988, sa présence s'accroît de façon notable (+ 11,9 points) pour s'établir à 40,4 %, dépassant pour la première fois celle des 15-24 ans. Cette tendance se poursuit puisqu'on observe, jusqu'au sommet de la récession des années 1990, une augmentation de la proportion des 25-44 ans et une diminution de celle des 15-24 ans dans l'ensemble des

1988, et ce, malgré certaines hausses dont celle, plus manifeste, qui est due à la récession des années 1980. De façon générale, les femmes sont donc, en proportion, de plus en plus nombreuses dans le décompte des cessations d'emploi involontaires durant cette période. En effet, en 1976, elles représentaient 39 % de toutes les cessations d'emploi de ce type; ce taux passe à 46,7 % en 1988, une augmentation de 7,7 points. Là encore il est possible d'avancer comme explication l'entrée progressive des femmes sur le marché du travail. Leur taux d'emploi passe d'ailleurs de 37,4 % en 1976 à 47,3 % en 1988, tandis que celui des hommes affiche une légère baisse, passant de 70,5 % à 68,5 % (données non présentées).

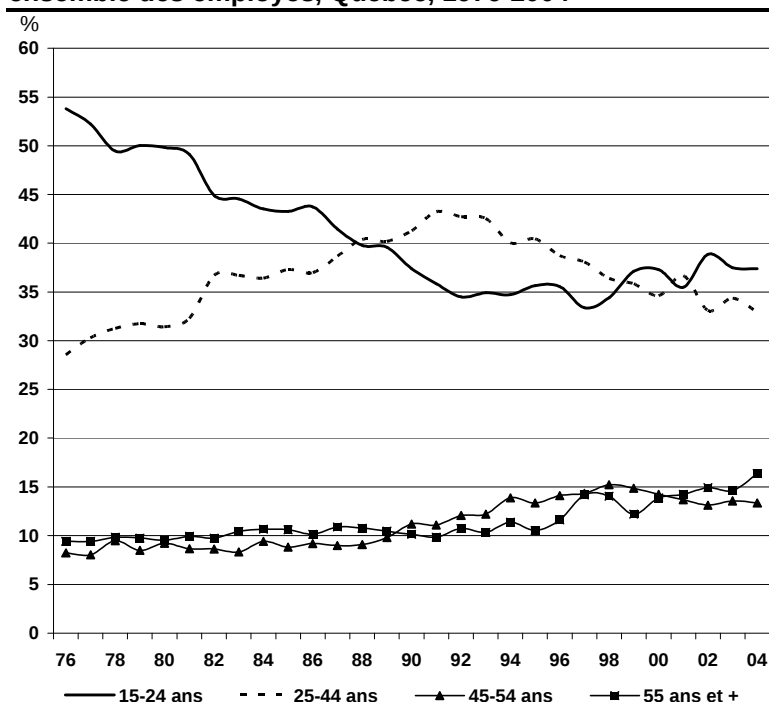
La récession des années 1990 affecte davantage les hommes, entraînant une augmentation considérable de leur part dans les cessations d'emploi involontaires. En 1991, presque 6 personnes sur 10 victimes de cessations d'emploi involontaires étaient des hommes, même si ces derniers ne

cessations d'emploi. En 1992, les personnes âgées de 25 à 44 ans représentaient 42,7 % des cessations d'emploi comparativement à 34,5 % chez les plus jeunes. Cette évolution traduit en bonne partie les changements démographiques observés durant cette période qui ont favorisé un mouvement important de personnes âgées de 15-24 ans vers le groupe des 25-44 ans avec l'effet du baby-boom.

Mais cela n'explique pas tout puisque la distribution des groupes d'âge n'est pas la même lorsqu'on n'examine que les cessations d'emploi involontaires. Ainsi, les jeunes ont une fréquence de cessations d'emploi involontaires toujours moins forte (et une fréquence de cessations d'emploi volontaires toujours plus forte) que celle des 25-44 ans

Figure 4.6

Répartition des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



ans (voir figure 4.9). Comme on l'a vu précédemment, ces deux types de cessations d'emploi n'ont pas nécessairement évolué dans le même sens, notamment entre les années 1976 et 1992.

Les deux groupes de travailleurs les plus âgés, soit les 45-54 ans et les 55 ans et plus, ont des proportions de cessations d'emploi nettement plus faibles que les groupes plus jeunes (voir figure 4.6). Ces proportions sont également relativement stables au cours des décennies 1970 et 1980 (moins de 11 %). Toutefois, les 45-54 ans connaissent une hausse de leur proportion de cessations d'emploi entre 1990 (11,2 %) et 1998 (15,2 %). Un léger recul est observé par la suite (- 13,4 % en 2004). À la faveur d'une baisse de la proportion des 25-44 ans et d'une relative stabilité des 15-24 ans après la récession des années 1990, on assiste à une augmentation assez continue de la proportion des 55 ans et plus dans l'ensemble des cessations d'emploi. Celle-ci passe de 10,7 % en 1992 à 16,4 % en 2004. En fait, depuis 2001, les travailleurs

les plus âgés sont davantage présents dans les cessations d'emploi que le groupe des 45-54 ans. L'écart entre ces deux groupes demeure cependant faible tout au long de la période étudiée.

Mais on obtient un portrait plus complet de l'évolution selon le groupe d'âge lorsqu'on établit un rapport entre la proportion de cessations d'emploi et la proportion d'employés. Avec cette approche, si la répartition des cessations d'emploi selon le groupe d'âge était en relation parfaite avec la répartition des emplois, c'est-à-dire que chaque groupe d'âge contribuerait aux cessations d'emploi dans la même proportion que dans l'emploi, nous devrions observer, toutes choses étant égales par ailleurs, un rapport ou un ratio de 1. Un rapport supérieur à 1 signifierait que le groupe est proportionnellement plus affecté par les cessations d'emploi et inversement pour un ratio inférieur à 1. La figure 4.7 donne des résultats à cet effet.

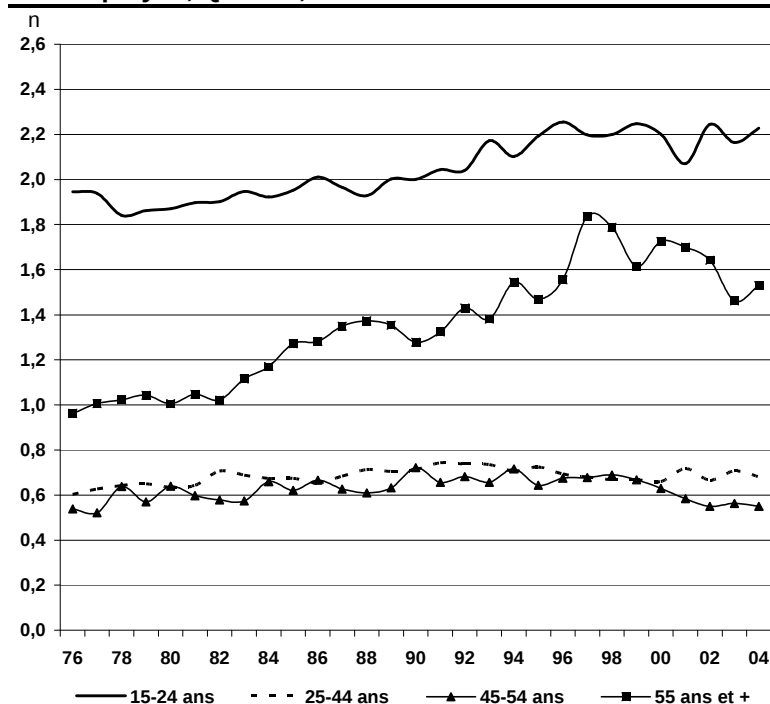
Les travailleurs âgés de 15 à 24 ans sont les plus affectés par les cessations d'emploi tout au long de la période étudiée. Leur ratio se situe dans un intervalle de 1,9 à 2,3. Cela pourrait s'expliquer par différentes raisons, dont les changements plus fréquents d'emploi en début de carrière, l'occupation plus fréquente d'emplois temporaires, le fait que les jeunes se concentrent plus souvent dans des secteurs marqués par de forts taux de roulement de main-d'œuvre (comme l'hébergement et les services de restauration) et un retour aux études à temps plein.

Ce sont surtout les travailleurs de 55 ans et plus qui montrent des changements importants durant la période étudiée puisque leur ratio est en constante augmentation après la première récession, pour atteindre un sommet en 1997 (1,8). En 2004, le ratio de ce groupe d'âge s'établit à 1,5, en baisse par rapport à 1997, mais indiquant encore une surreprésentation dans les cessations d'emploi. La tendance à une prise de retraite plus précoce pourrait jouer un rôle important dans l'explication de cette surreprésentation.

Enfin, les ratios de la proportion des cessations d'emploi sur la proportion d'employés pour les groupes d'âge des 25-44 ans et des 45-54 ans sont inférieurs à 1 et demeurent relativement stables dans le temps, s'établissant entre 0,5 et 0,7. Pour ces deux groupes, on note donc une présence moins forte dans l'ensemble des cessations d'emploi que leur présence dans l'emploi.

Figure 4.7

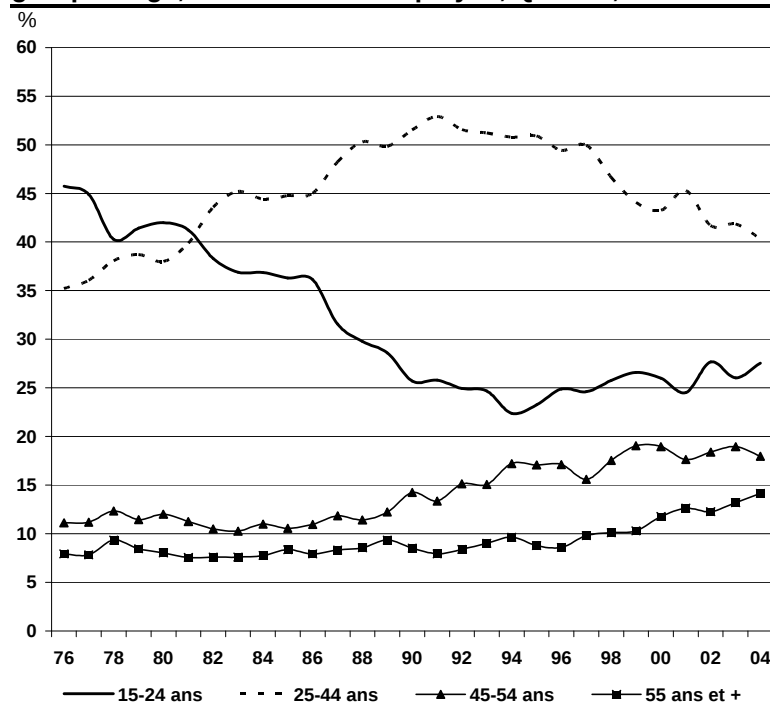
Ratio « proportion de cessations d'emploi/proportion d'emploi total (employés) » selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



Mais au-delà de cette lecture, il convient de jeter un regard sur la répartition des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge (figure 4.8) afin de voir si l'évolution de ce phénomène dans le temps se distingue de celle relative à l'ensemble des cessations d'emploi (figure 4.6) que nous venons d'analyser. Ainsi, contrairement à ce qui a été observé pour l'ensemble des cessations d'emploi, les 25-44 ans dominent depuis 1982 dans le nombre de cessations d'emploi involontaires. Leur proportion dans l'ensemble de ce type de cessations ne cesse de prendre de l'importance pour passer de 35,2 % en 1976 à 52,9 % en 1991, un sommet qui coïncide au plus fort de la récession de cette décennie. Jusqu'en 1997, environ une personne sur deux victimes de cessations d'emploi involontaires était âgée de 25 à 44 ans. Bien que cela puisse paraître élevé, ce résultat est conforme à la proportion d'emplois de ce groupe d'âge dans l'ensemble de l'emploi (catégorie « employés »).

Parallèlement, on voit bien la diminution constante de la proportion des jeunes dans le total des cessations d'emploi involontaires; elle passe de 45,7 % en 1976 à 22,4 % en 1994, soit une baisse notable de 23,3 points. Durant cette même période, la baisse de la proportion de ce groupe d'âge dans l'emploi (catégorie « employés ») a été deux fois moins forte (- 11,2 points), suggérant donc un autre changement en plus du facteur démographique. Ce changement pourrait être relié au fait que les jeunes ont diminué considérablement leur présence dans l'emploi à temps plein durant cette période au profit de l'emploi à temps partiel, afin de répondre plus adéquatement à la prolongation de leur formation scolaire. En effet, puisque les cessations d'emploi sont toujours plus nombreuses

Figure 4.8
Répartition des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



dans l'emploi à temps plein, ce dernier constituant plus de 80 % de l'emploi total pour ces années, il est normal qu'une présence moins marquée dans l'emploi à temps plein engendre un recul dans la proportion de personnes touchées par des cessations d'emploi. Mais il reste que, malgré la stabilité observée à partir de 1994, les jeunes travailleurs demeurent en général plus affectés par les cessations d'emploi involontaires puisque leur proportion à cet égard dépasse en moyenne une fois et demie celle qu'ils ont dans l'ensemble de l'emploi (catégorie « employés »).

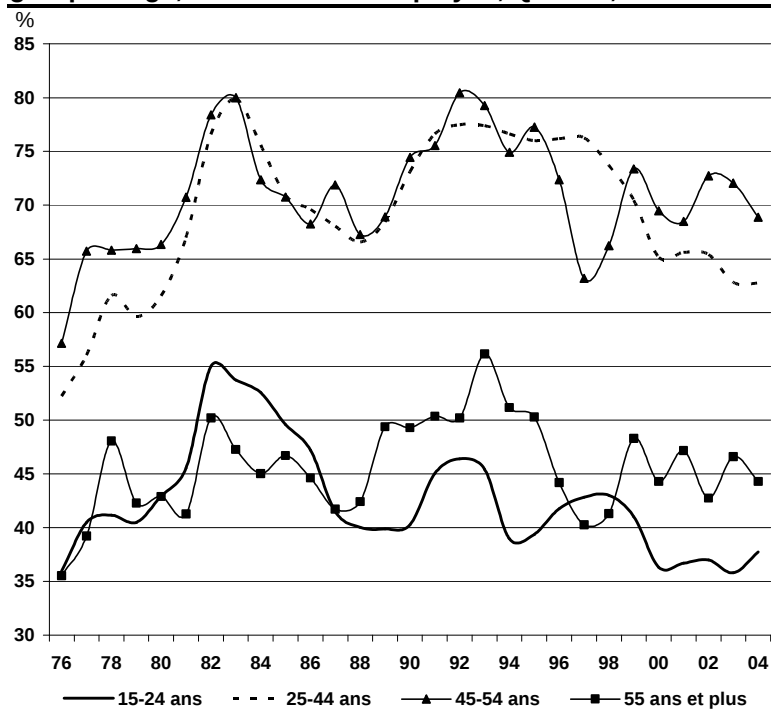
À la faveur d'une baisse de la proportion des cessations d'emploi involontaires chez les 25-44 ans et de la relative stabilité que nous venons de noter chez les plus jeunes, le groupe des 45-54 ans connaît un accroissement de sa proportion dans ce type de cessations après la récession des années 1990. En effet, celle-ci passe de 15,1 % en 1993 à 18,0 % en 2004. L'augmentation est

inférieure à celle observée dans l'emploi (donnée non présentée) ce qui laisse croire que, de façon générale, la hausse est attribuable essentiellement au changement démographique. Enfin, on remarque un certain accroissement vers la fin des années 1990 et le début des années 2000 de la part des 55 ans et plus dans le total des cessations d'emploi involontaires. Celui-ci semble avoir lieu entre 1996 et 2004 et est de l'ordre de 5,6 points, soit presque deux fois plus que l'accroissement au chapitre de l'emploi (donnée non présentée).

La figure 4.9 donne une autre image de l'importance des cessations d'emploi involontaires en présentant l'évolution de la fréquence de ce type de cessations selon le groupe d'âge. Cette fréquence est calculée en pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi pour chaque groupe d'âge. On y constate que la fréquence des cessations d'emploi involontaires est beaucoup plus marquée chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans. Au plus fort des deux récessions, environ 80 % des travailleurs ayant cessé de travailler l'ont fait en raison de mises à pied dans ces deux groupes. Une des raisons susceptibles d'expliquer la fréquence nettement plus importante chez les 25-54 ans tient au fait que certains motifs de cessations d'emploi volontaires y sont soit beaucoup moins présents (retour aux études) ou encore quasi absents (prise de la retraite) (voir encart à la fin de cette section). Les travailleurs de 55 ans et plus ont également été affectés par les récessions économiques, et plus particulièrement par celle des années 1990, puisque la fréquence des cessations d'emploi involontaires a atteint un pic à 56,2 % en 1993. Les jeunes semblent, à l'inverse, avoir été particulièrement touchés par la première récession avec un sommet de 55,0 % en 1982.

Ainsi, dans tous les groupes d'âge, mais à des degrés variables, la fréquence des cessations d'emploi involontaires augmente en période de récession et diminue par la suite, avec la reprise économique. Outre le contexte économique, on observe des fluctuations régulières pour les groupes d'âge révélant ainsi la dynamique propre au marché du travail. Celle-ci est marquée constamment par des mouvements d'entrée et de sortie de la main-d'œuvre en raison, entre autres, des mises à pied (permanentes et temporaires) qui surviennent dans les

Figure 4.9

Fréquence des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004

entreprises. Chez les 15-24 ans, la fréquence des cessations d'emploi involontaires demeure à un niveau plancher durant les premières années de la décennie 2000, similaire à celle observée au tout début de la période (1976 : 36,0 %), alors que pour les trois autres groupes, les fréquences observées pour cette dernière période sont supérieures à celles de 1976.

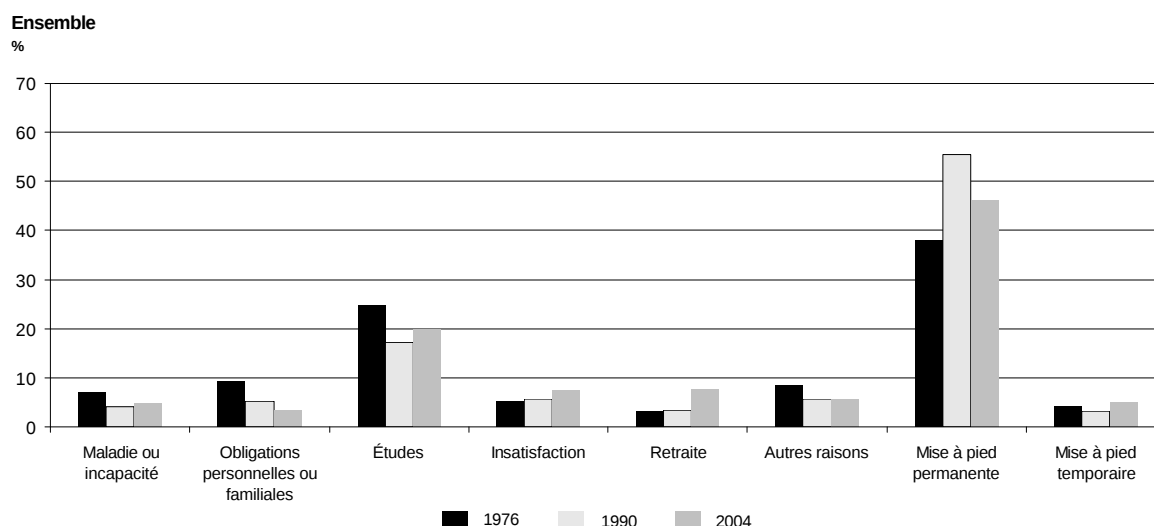
Les motifs de cessations d'emploi au Québec : des différences selon l'année, le sexe et le groupe d'âge

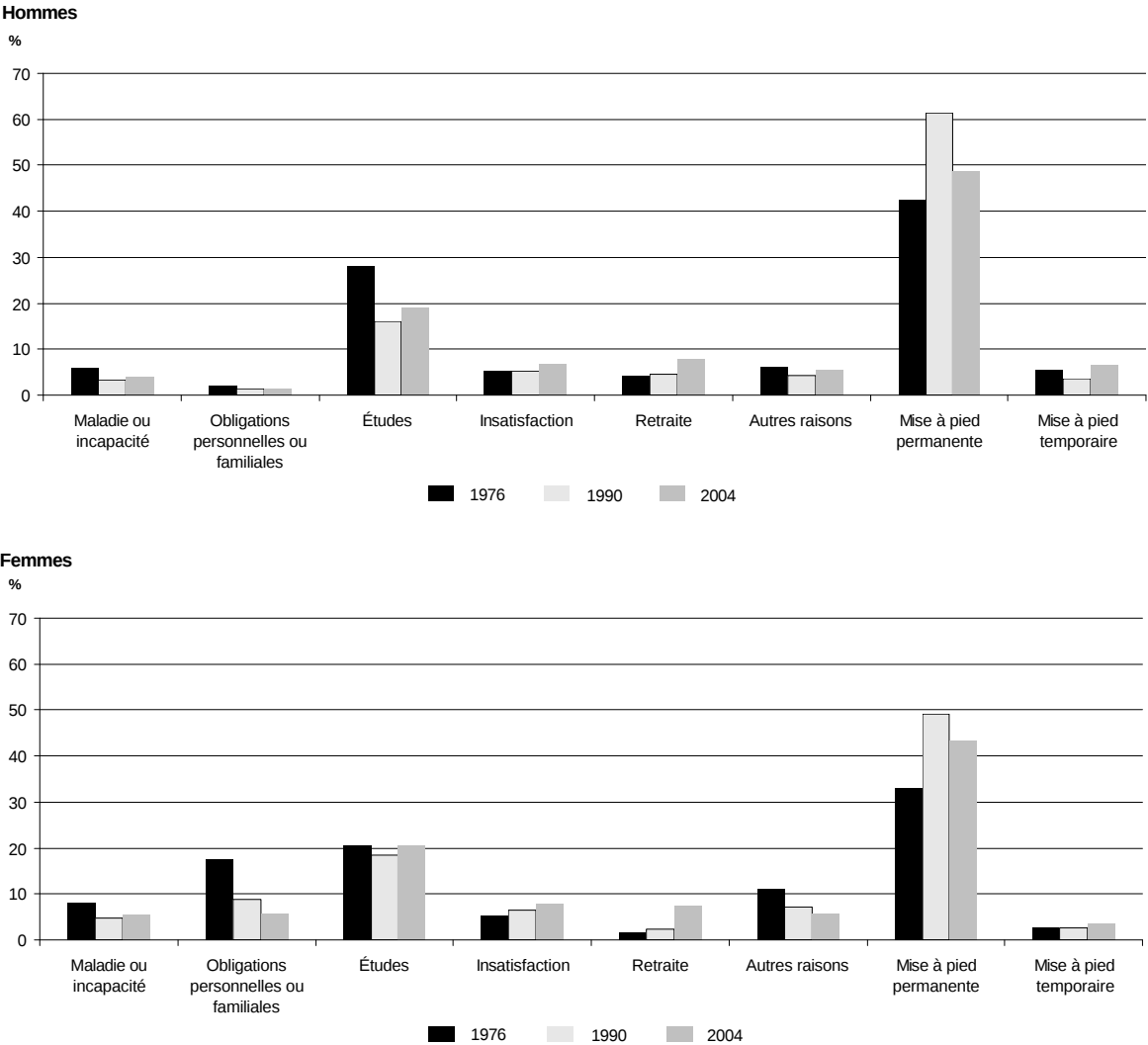
Outre le fait que les cessations d'emploi peuvent être volontaires ou involontaires, on peut identifier les motifs spécifiques qui conduisent à de telles cessations. Ainsi, dans le cas des cessations d'emploi volontaires, les motifs recensés sont dus principalement à la maladie ou à l'incapacité, aux obligations personnelles ou familiales, aux études, à l'insatisfaction et à la retraite. Les mises à pied permanentes ou temporaires constituent les motifs des cessations d'emploi involontaires. L'importance de ces divers motifs de cessations d'emploi peut varier selon le sexe et le groupe d'âge. Les figures présentées dans cet encart présentent des données à cet égard pour les années 1976, 1990 et 2004.

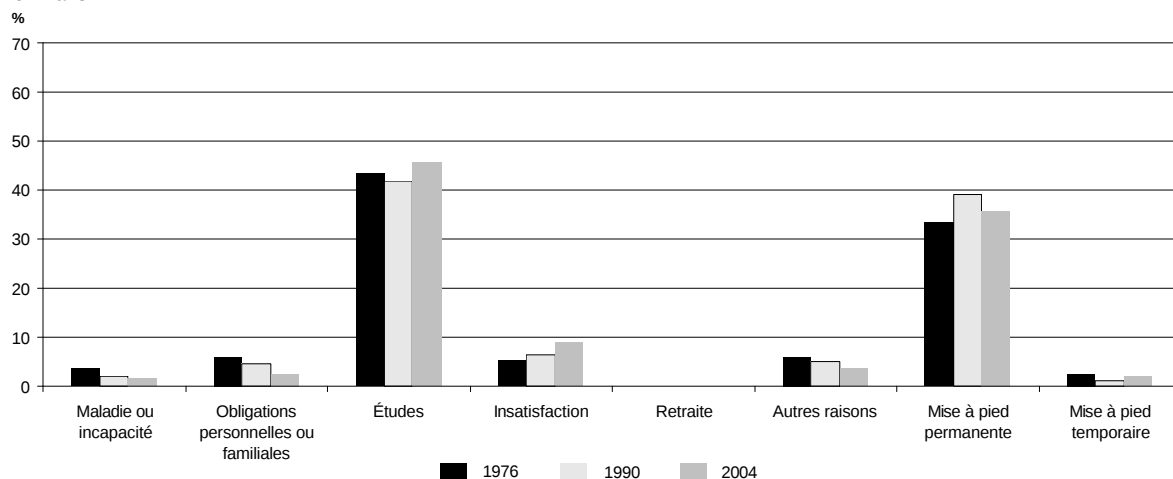
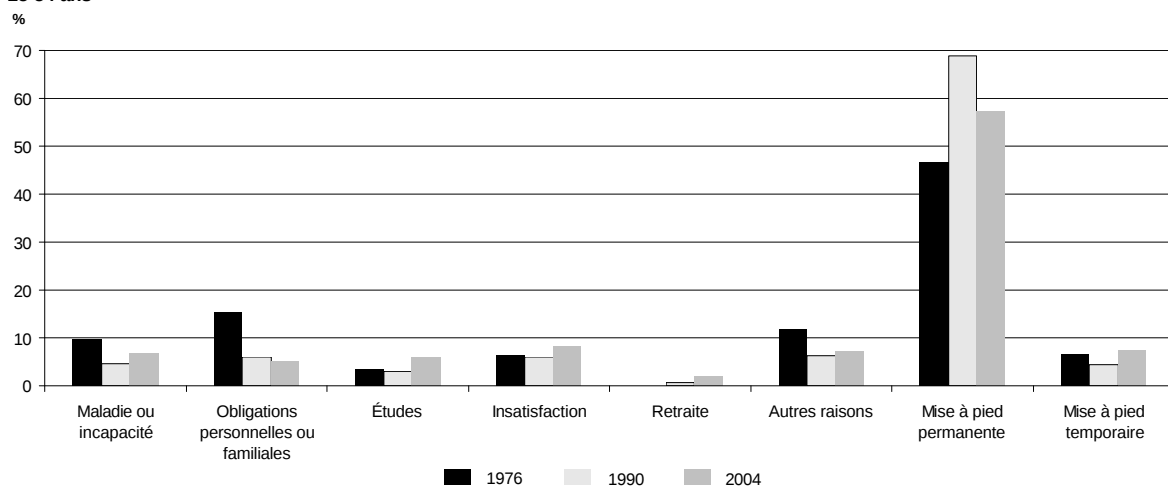
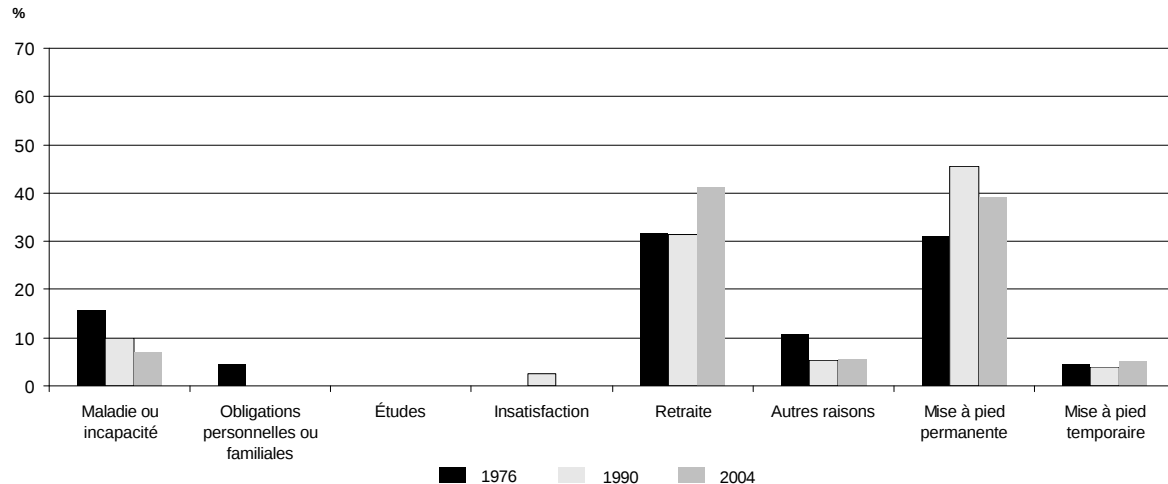
La figure ci-dessous montre que, de façon générale, les mises à pied permanentes ainsi que le retour aux études constituent les motifs les plus présents pour l'ensemble des employés.

Tant chez les hommes que chez les femmes, les mises à pied permanentes sont le motif de cessations d'emploi le plus fréquent peu importe l'année, comme on peut le voir aux figures de la page suivante. L'année 1990 montre la plus forte proportion de mises à pied permanentes (61,3 % chez les hommes et 49,1 % chez les femmes) puisqu'elle correspond au début d'une période de récession. Les hommes affichent toujours une fréquence de mises à pied permanentes supérieure à celle des femmes. Par contre, les cessations d'emploi en raison d'obligations personnelles ou familiales sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes. La fréquence des cessations d'emploi en raison de la poursuite des études demeure relativement stable dans le temps chez les femmes, aux alentours de 20 %, contrairement à des variations chez les hommes. Les autres motifs de cessations d'emploi ont des fréquences du même ordre pour les femmes et les hommes.

Les trois dernières figures de cet encart montrent que dans le groupe des 25-54 ans, les mises à pied permanentes constituent le principal motif de cessations d'emploi, ce qui n'est toutefois pas le cas dans les autres groupes d'âge. Ainsi, chez les 15-24 ans, le principal motif de cessations d'emploi est le retour aux études, suivi des mises à pied permanentes. Chez les 55 ans et plus, à l'exception de l'année 1990, les motifs de retraite et de mises à pied permanentes sont relativement du même ordre. Par ailleurs, on remarque entre 1976 et 2004 un accroissement des cessations d'emploi chez les 55 ans et plus en raison de la prise de la retraite et, chez les 15-24 ans, un accroissement en raison de la poursuite des études.





15-24 ans**25-54 ans****55 ans et +**

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

ERRATUM

Veillez prendre note que les données sur la durée de l'emploi (tableaux, graphiques et analyses) présentées dans ce chapitre sont erronées. Vous trouverez la version corrigée des tableaux 4.7 à 4.17 dans le fichier : *Erratum – volume 1, numéro 2, édition 2005*

4.2 Durée de l'emploi

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés² et est segmentée selon le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail et le secteur d'appartenance. Les données couvrent la période 1976 à 2004³. L'analyse s'attarde à la durée moyenne de l'emploi, exprimée en années, de même qu'à la durée de l'emploi selon les tranches suivantes : moins de 12 mois, entre 1 et 3 ans, entre 4 et 9 ans, entre 10 et 19 ans et 20 ans et plus. D'autres résultats sont présentés selon les variables suivantes : sexe, groupe d'âge, niveau d'études, régime de travail, statut de l'emploi, niveau de compétence, couverture syndicale, taille de l'établissement, secteur d'appartenance, industrie et secteur d'activité. Ces résultats touchent les années 1991⁴ et 2004.

Rappelons que la durée de l'emploi n'est pas une mesure directe de l'ancienneté détenue par rapport à l'emploi occupé mais plutôt une mesure de l'ancienneté auprès du même employeur. La durée de l'emploi mesure l'ancienneté des employés peu importe qu'ils aient changé ou non d'emploi dans l'entreprise. Outre le fait qu'une certaine proportion d'employés change d'emploi dans la même entreprise pour diverses raisons (mutation, promotion, réaffectation, etc.), il reste que, généralement, la durée de l'emploi auprès du même employeur est un indicateur qui donne une assez bonne image de l'ancienneté détenue dans le même emploi.

4.2.1 Durée moyenne de l'emploi*Les tendances générales*

La figure 4.10 présente l'évolution de la durée moyenne de l'emploi pour l'ensemble des employés et selon le sexe durant la période 1976-2004. On note une croissance de la durée moyenne de l'emploi entre 1976 et 1997 (+ 1,5 an), suivie d'une légère baisse les deux années suivantes et d'une relative stabilité par la suite. En 1976, l'ensemble des employés affichait une durée moyenne de l'emploi de 6,2 ans. Cette durée est à son pic en 1997 (7,7 ans; + 24,2 %) pour redescendre à 7,4 ans en 1999, niveau où elle se maintient depuis. Sur la période étudiée, la durée moyenne de l'emploi s'est accrue de 1,2 an, soit près de 20 %, révélant par le fait même une certaine augmentation de l'ancienneté des employés dans leur emploi ou dans le milieu dans lequel ils travaillent.

La durée moyenne de l'emploi selon le sexe

L'évolution de la durée moyenne de l'emploi selon le sexe révèle que les hommes ont une durée de l'emploi plus longue que les femmes. Toutefois, les différences entre les deux groupes se réduisent considérablement entre 1976 et 1997 à la faveur d'une croissance plus forte de la durée de l'emploi des femmes. Ainsi, en 1976, ces dernières affichaient une durée de l'emploi de seulement 4,7 ans comparativement à 7,0 ans chez les hommes. Un écart de plus de deux ans (2,3 ans) était donc noté; cet écart se réduit à seulement 0,6 an en 1997 alors que les femmes affichent une durée moyenne de l'emploi de 7,4 ans (hausse de 57,4 % ou de 2,7 ans sur la période) comparativement à 8,0 ans chez les hommes. L'écart entre les sexes se stabilise par la suite.

On aurait pu s'attendre, en raison de leur plus grande participation au marché du travail, à ce que la durée de l'emploi chez les femmes diminue. Il semble que ce ne soit pas le cas : la durée de l'emploi chez les femmes a augmenté de 1976 à 1997. En fait, à l'exception de l'année 1982, marquée par la récession et une baisse de 5,6 % du nombre d'employés féminins (donnée non présentée), la croissance de ce groupe s'est concentrée davantage

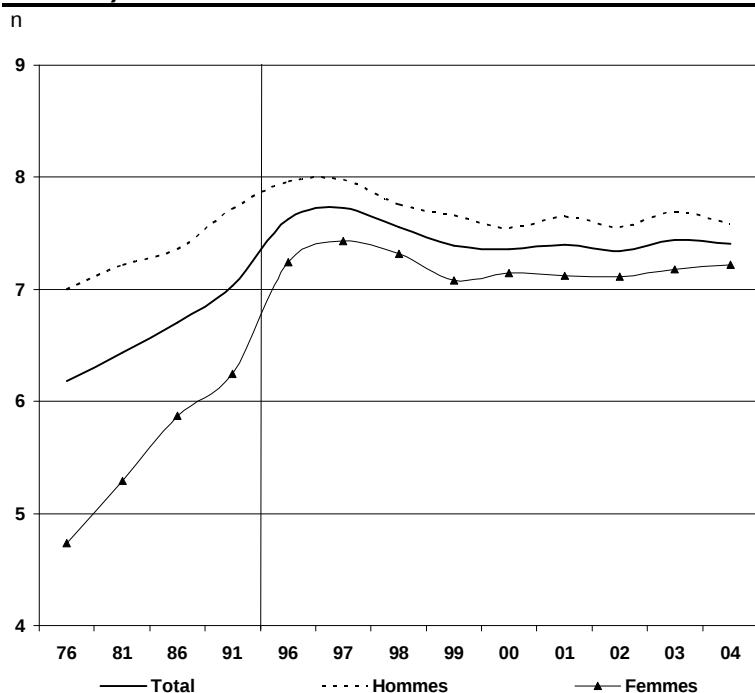
2. Excluant donc les travailleurs autonomes.

3. Avant 1997, les données utilisées sont aux cinq ans (1976;1981;1986;1991;1996).

4. Les données plus détaillées ne sont disponibles qu'à partir de 1991.

Figure 4.10

Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



la durée de l'emploi et l'âge (voir figure 4.11), toute augmentation de la proportion d'employés dans les tranches d'âge plus élevées, par exemple les 45-54 ans, risque d'affecter à la hausse la durée de l'emploi. Dans cette perspective, il est permis de croire qu'à la faveur du vieillissement accéléré de la main-d'œuvre qui s'annonce, on assistera à une augmentation de la durée de l'emploi. Toutefois, les départs importants prévus du marché du travail en raison de la prise de la retraite affecteront, cette fois-ci à la baisse, la durée de l'emploi puisque cette dernière est généralement beaucoup plus élevée chez les travailleurs plus âgés que chez les plus jeunes (voir figure 4.11). Si toutefois les travailleurs retardent leur départ à la retraite, tout en restant chez le même employeur, l'impact de ces retraites sur la durée de l'emploi sera moindre. Par contre, si les travailleurs plus âgés retardent leur prise de la retraite mais changent également d'employeur, cela amplifiera à la baisse la durée moyenne de l'emploi.

La durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge

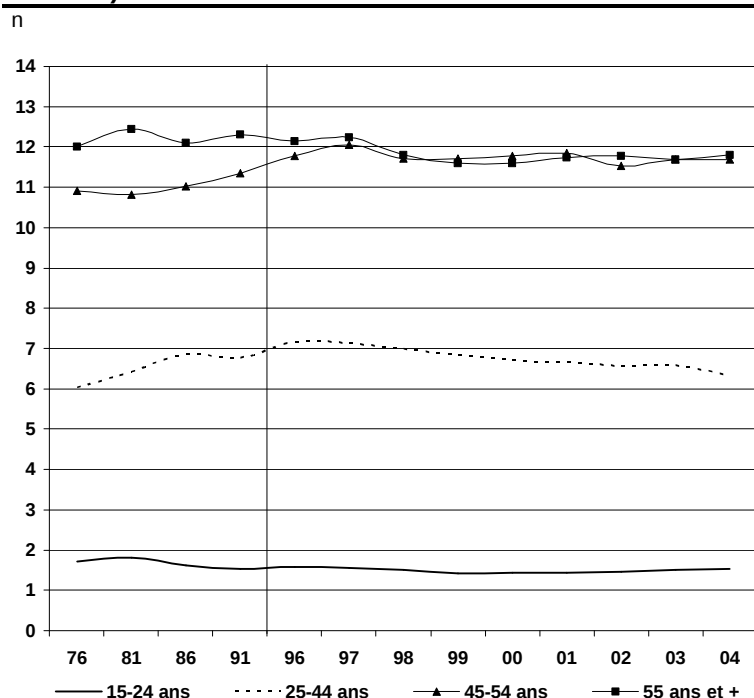
La figure 4.11 montre l'évolution de la durée de l'emploi selon le groupe d'âge entre 1976 et 2004. Le groupe des 15-24 ans est celui qui affiche la plus faible durée de l'emploi. Celle-ci semble peu changer, quoiqu'une légère tendance à la baisse se dessine en début de période. En effet, la durée de l'emploi chez les jeunes employés se situe dans une fourchette qui varie de 1,4 an (1999 à 2001) à 1,8 an (1981). Certains facteurs peuvent expliquer la faible durée de l'emploi chez les 15-24 ans. Le premier est relié à la nature de leur activité sur le marché du travail compte tenu de leur présence simultanée dans l'activité scolaire. Ainsi, puisqu'une proportion importante de jeunes de 15-24 ans (entre 40 % et 64 % selon les années; données non présentées) poursuit des études (principalement à temps plein), ces derniers ne sont pas encore complètement intégrés au marché du travail. En effet, des mouvements plus fréquents d'entrées et de sorties (occupation d'emplois temporaires de type saisonnier ou occasionnel par exemple) ont pour conséquence de limiter l'accroissement de la durée de l'emploi des jeunes. Cela est davantage le cas pour les jeunes âgés de 15 à 19 ans, qui fréquentent le milieu de l'éducation dans des

sur la période 1976-1989, une période plus courte que celle observée pour la croissance de la durée de l'emploi. Mais, surtout, le rythme de cette croissance du nombre d'employées est demeuré constant durant ces années (1976 à 1989), soit de 3,0 % annuellement en moyenne. Cela a donc pu favoriser une augmentation progressive de la durée de l'emploi dans la mesure où il n'y a pas eu, parallèlement, de départs massifs des femmes durant cette période. Cela est d'autant plus vrai que ces dernières ont pu concilier davantage le travail et les responsabilités familiales par une plus grande flexibilité dans les horaires de travail.

Par ailleurs, tant chez les hommes que chez les femmes, l'augmentation de la durée de l'emploi s'explique par l'impact important qu'ont les personnes issues des cohortes du baby-boom (1946-1966) dans la population en général et sur le marché du travail. Cette situation n'est pas sans effet puisque, comme il existe une relation positive entre

Figure 4.11

Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



proportions élevées, soit de 62,6 % à 85,1 % selon les années (données non présentées). Généralement, entre 25,6 % et 42,1 % des personnes de ce groupe d'âge occupent un emploi à titre d'employé (données non présentées). Ce rapport est beaucoup plus élevé chez les 20-24 ans, se situant entre 59,2 % et 69,9 %⁵. Cela s'explique par le fait que ce groupe est beaucoup moins présent dans les activités d'études (entre 15,9 % et 42,2 % s'y retrouvent, principalement à temps plein); on doit noter cependant que cette proportion est en augmentation constante sur la période, témoignant de l'accroissement du niveau d'études des jeunes travailleurs. Mais la faible durée de l'emploi chez les 20-24 ans s'explique également par leur présence plus récente sur le marché du travail une fois leurs études terminées. Lorsque ce groupe d'âge est segmenté, les données sur la durée de l'emploi des sous-groupes de 20-21 ans et 22-24 ans viennent confirmer cette observation. Ainsi, la durée moyenne de l'emploi des 20-24 ans varie de 1,7 an à 2,2 ans; celle des 20-21 ans se situe dans un intervalle de 1,4 an à 1,7 an et celle des 22-24 dans un intervalle de 1,9 an à 2,6 ans (données non présentées).

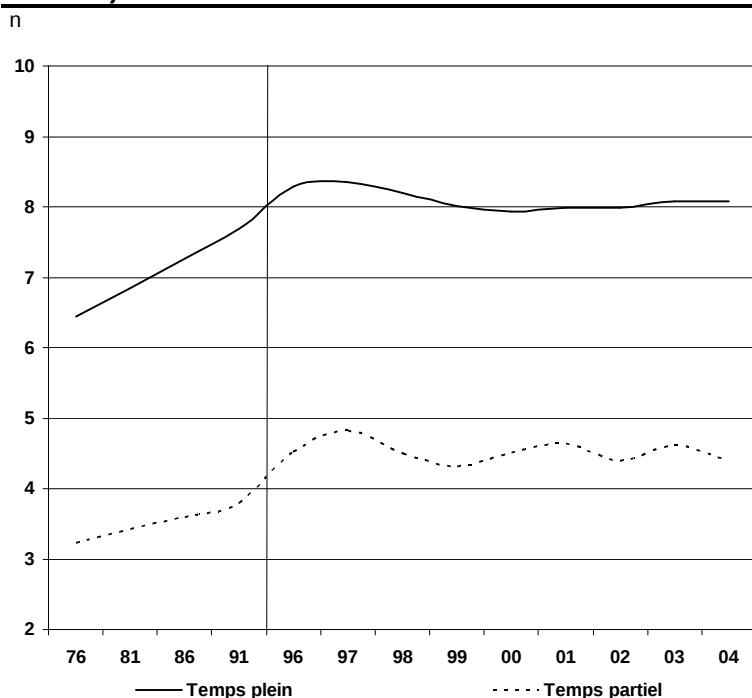
La durée moyenne de l'emploi des employés âgés de 25 à 44 ans se situe à mi-chemin entre celles des jeunes et des deux autres groupes de travailleurs plus âgés. Elle augmente de 1976 à 1996, passant de 6,0 ans à 7,2 ans. On note une légère tendance à la baisse par la suite, la durée de l'emploi dans ce groupe d'âge se fixant à 6,3 ans en 2004, un niveau à peine plus élevé que celui de 1976. L'écart entre la durée de l'emploi des 25-44 ans et celle des 15-24 ans, qui était de 4,3 ans en 1976, grimpe à 5,6 ans en 1996 en raison de la hausse de la durée de l'emploi des 25-44 ans, et se réduit par la suite pour atteindre finalement 4,8 ans en 2004.

Jusqu'en 1997, la durée moyenne de l'emploi est plus élevée chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans. Toutefois, en raison d'une croissance de la durée de l'emploi des 45-54 ans durant cette période (de 10,9 ans à 12,0 ans), alors que celle du groupe plus âgé se maintient, l'écart s'élimine progressivement entre les deux groupes pour être nul ou très faible par la suite. Depuis 1998, la durée moyenne de l'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus est légèrement sous la barre des 12 ans alors que le nombre d'employés dans ce groupe a cru de façon notable entre 1997 et 2004 (+ 66,0 %), augmentant du même coup sa présence dans l'emploi total (7,7 % à

5. Entre 1976 et 2004, on constate qu'environ les deux tiers des travailleurs âgés de 15 à 24 ans se retrouvent dans le sous-groupe des 20-24 ans (données non présentées).

Figure 4.12

Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



10,7 %). Cela laisse donc supposer que les travailleurs qui se sont ajoutés proviendraient essentiellement de la cohorte des 45-54 ans avec l'effet du vieillissement.

La durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail

La figure 4.12 présente l'évolution de la durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail pour les années 1976 à 2004. Comme on peut s'y attendre, la durée de l'emploi est toujours plus élevée chez les employés à temps plein que chez ceux à temps partiel. Peu importe l'année, l'écart entre les deux groupes est toujours supérieur à 3 ans. Cela s'explique en bonne partie par la fréquence beaucoup plus prononcée de l'emploi temporaire chez les travailleurs à temps partiel que chez ceux à temps plein (voir figure 4.17) pour les années 1997 à 2004. Aussi, les emplois à temps partiel étant fortement occupés par les 15-24 ans, et ces derniers ayant des durées de l'emploi plus courtes (moins d'ancienneté), la forte présence des travailleurs de ce groupe d'âge dans l'emploi à temps partiel depuis le milieu des années 1980 (fréquence qui varie de 29,8 % à 45,1 %) est un autre élément explicatif de l'écart observé.

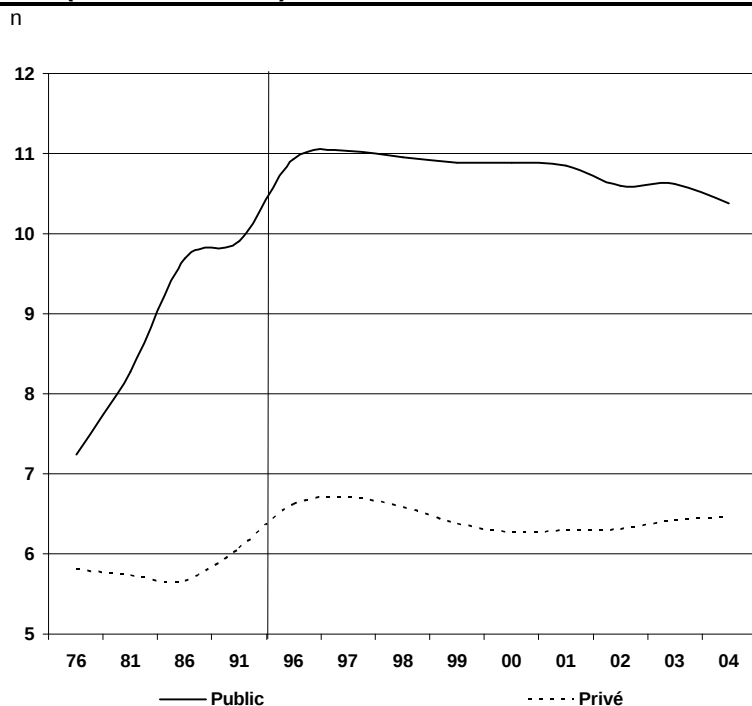
On note, sur la période 1976-2004, un allongement de 1,6 an de la durée moyenne de l'emploi des travailleurs à temps plein. Celle-ci passe effectivement de 6,5 ans en 1976 à un sommet de 8,4 ans en 1997 et diminue quelque peu par la suite pour se fixer à 8,1 ans en 2004. Bien que la durée de l'emploi soit nettement inférieure chez les travailleurs à temps partiel, l'évolution est sensiblement la même. Leur durée de l'emploi s'allonge de 1,2 année sur la période analysée; elle est de 3,2 ans en 1976, atteint un sommet de 4,8 ans en 1997 et recule par la suite pour s'établir à 4,4 ans en 2004.

La durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance

La figure 4.13 illustre l'évolution de la durée moyenne de l'emploi dans le secteur public et le secteur privé. En 1976, la durée moyenne de l'emploi était de 7,2 ans dans le secteur public et de 5,8 ans dans le secteur privé, pour un écart de 1,4 an. Mais en raison de la croissance notable de la durée de l'emploi dans le secteur public entre les années 1976 et 1997 (+ 3,8 ans ou + 52,8 %) combinée à la faible croissance du côté du secteur privé (+ 0,9 an ou + 15,5 %), l'écart entre les deux groupes s'est agrandi progressivement pour atteindre 4,3 ans en 1997, soit environ trois fois celui enregistré en début de période. L'augmentation appréciable de la durée moyenne de l'emploi dans le secteur public s'est faite parallèlement à l'accroissement de la durée de l'emploi de certains groupes de travailleurs, très présents dans le secteur public, dont les femmes, les employés à temps plein de même

Figure 4.13

Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le secteur d'appartenance, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



que ceux âgés de 25 à 54 ans. L'écart continue de s'élargir pour atteindre un pic à 4,6 ans en 2000 et diminue par la suite pour s'établir à 3,9 ans en 2004. Cette baisse serait due notamment aux départs importants à la retraite dans le secteur public à la fin des années 1990. En effet, on note une diminution progressive de la durée de l'emploi dans ce secteur entre 1998 (11,0 ans) et 2004 (10,4 ans).

Par ailleurs, il convient de souligner que les différences observées entre le secteur privé et le secteur public sont attribuables en grande partie à la présence de la sécurité d'emploi dans ce dernier secteur de même qu'à une présence syndicale plus marquée, ce qui favorise une durée de l'emploi plus élevée⁶. Il apparaît évident également que la sécurité d'emploi a pu jouer un rôle favorable au maintien de l'emploi, donc à la durée de l'emploi, dans un contexte économique difficile, comme ceux relatifs aux périodes de récession des années 1980 et 1990.

4.2.2 Tranches de durée de l'emploi

Au-delà des changements perceptibles dans la durée moyenne de l'emploi que nous venons de voir, il convient de pousser l'analyse en tenant compte de la proportion d'employés dans les différentes tranches de durée de l'emploi, car une relative stabilité de la durée moyenne de l'emploi peut cacher d'importants mouvements entre les sous-groupes de travailleurs. Le tableau 4.1 donne des résultats à cet effet et ceux-ci portent sur les mêmes variables de regroupements de travailleurs qui viennent de faire l'objet d'analyse, à savoir le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail et le secteur d'appartenance. Ce tableau donne la proportion des groupes d'employés dans chaque tranche de durée de l'emploi en 1976 et en 2004. Il indique aussi la part (taux de présence) de chaque groupe de travailleurs dans l'ensemble des employés. Cette information permet de voir s'il y a une surreprésentation ou une sous-représentation des groupes de travailleurs dans chaque tranche de durée de l'emploi.

De façon générale, en 1976, près du quart (23,7 %) des travailleurs affichaient une durée de l'emploi de moins de 12 mois comparativement à 20,5 % en 2004. Une baisse est également constatée dans la tranche de durée de l'emploi de 1 à 3 ans. En effet, le taux de présence des travailleurs passe de 29,4 % à 26,3 % sur la période. Comme le taux de présence des travailleurs n'a presque pas varié dans la tranche de durée de l'emploi de 4 à 9 ans et qu'il a augmenté dans celles de 10 à 19 ans (+ 4,0 points) et de 20 ans et plus (+ 3,7 points), on peut soutenir qu'il y a eu une augmentation notable de l'ancienneté entre 1976 et 2004.

6. Par exemple, on estime, aussi bien en 1991 qu'en 2004, qu'environ 5 travailleurs syndiqués sur 10 avaient une durée de l'emploi de 10 ans ou plus comparativement à environ seulement 2 travailleurs sur 10 chez les non-syndiqués (voir tableau 4.3).

En 1976, les hommes étaient majoritaires dans chaque tranche de durée de l'emploi. Les proportions variaient de 58,0 % (tranche de 1 à 3 ans) à 84,2 % (20 ans et plus). Cela est conforme au fait que les hommes étaient également majoritaires dans l'ensemble des employés (63,7 %). De leur côté, les femmes, compte tenu qu'elles occupaient un peu plus du tiers de l'emploi, étaient davantage présentes dans les tranches de faible durée de l'emploi, soit celle de moins de 12 mois (41,6 %) et celle de 1 à 3 ans (42,0 %). Cela s'explique par le fait qu'elles commençaient de plus en plus à intégrer le marché du travail, souvent dans des emplois à temps partiel. Mais la situation est différente en 2004 puisqu'elles occupent presque la moitié (48,8 %) de l'ensemble des emplois à titre d'employée. En conséquence, elles font un rattrapage important dans les strates plus élevées.

Ainsi, elles sont à égalité ou presque avec les hommes pour toutes les tranches de durée de l'emploi, à l'exception de celle de 20 ans et plus; elles font toutefois un bond très important, passant de 15,8 % en 1976 à 43,0 % en 2004. Même s'il existe encore un certain déficit dans cette dernière tranche de durée de l'emploi, les femmes présentent tout de même, en 2004, un profil de durée de l'emploi similaire à celui des hommes dans l'ensemble.

La relation positive entre l'âge et la durée de l'emploi s'observe bien à la lecture du tableau 4.1. Entre 1976 et 2004, on note plusieurs changements dans la répartition des employés dans les tranches de durée de l'emploi selon le groupe d'âge. Ainsi, en 1976, les 15-24 ans représentaient environ 5 travailleurs sur 10 parmi ceux ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois, et 4 sur 10 parmi ceux ayant une durée de 1 à 3 ans. Conséquence de la baisse importante de leur présence dans l'emploi, les jeunes travailleurs ne sont plus majoritaires dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois en 2004 (40,9 %) et voient leur présence diminuer fortement dans la tranche de durée de l'emploi de 1 à 3 ans (26,1 %). Les jeunes restent surreprésentés dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans) et cette surreprésentation est même en augmentation dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois, le rapport⁷ passant de 1,9 à 2,4.

Même si la présence des travailleurs âgés de 25 à 44 ans est sensiblement la même dans l'ensemble des employés tant en 1976 qu'en 2004, ce groupe prend davantage d'importance dans les strates de durée de l'emploi de moins de 4 ans. Pour ce qui est de la tranche de moins de 12 mois, leur part passe de 36,1 % en 1976 à 43,7 % en 2004. Dans la tranche de 1 à 3 ans, leur part passe de 46,0 % à 52,7 %, dépassant ainsi, dans ce dernier cas, le taux de présence de ce groupe dans l'ensemble des employés (48,3 %). Ils sont moins présents dans la strate de durée de l'emploi de 10 à 19 ans, où leur proportion passe de 60,7 % à 54,4 %, sans pour autant qu'il y ait concurremment une augmentation de leur proportion dans la strate de durée de l'emploi de 20 ans et plus.

Les travailleurs âgés de 45 à 54 ans augmentent leur présence dans l'emploi, leur taux de présence étant de 24,3 % en 2004 comparativement à un taux de 15,3 % en 1976. L'effet de ce changement se fait sentir dans toutes les tranches de durée de l'emploi puisqu'une augmentation de la proportion d'employés de ce groupe d'âge est observée dans chacune d'elles (hausse variant entre 4,0 points et 14,4 points). En 2004, presque 6 travailleurs sur 10 (59,0 %) ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus sont âgés de 45 à 54 ans. Le vieillissement de la génération du baby-boom n'est certainement pas étranger à cela. On note donc une augmentation de la durée moyenne de l'emploi dans ce groupe d'âge, alors que les autres groupes voient la leur diminuer ou stagner.

De leur côté, les travailleurs de 55 ans et plus voient leur importance diminuer dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus. En effet, celle-ci est de seulement 25,7 % en 2004 comparativement à 36,1 % en 1976. Ce changement s'effectue malgré une légère augmentation de la part de ce groupe dans le nombre total d'employés, ce qui tend à montrer qu'il y a eu une baisse de l'ancienneté chez les 55 ans et plus. D'ailleurs, ils augmentent légèrement leur part dans les tranches de durée de l'emploi inférieure à 10 ans.

7. Ce rapport est obtenu en divisant la proportion d'employés de 15-24 ans dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois par la proportion d'employés de 15-24 ans dans l'ensemble des employés. Pour 2004, le rapport est le suivant : 40,9 % / 16,8 % = 2,4.

Tableau 4.1

Proportion d'employés dans chaque tranche de durée de l'emploi selon le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail et le secteur d'appartenance, Québec, 1976 et 2004

	Unité	Tranche de durée de l'emploi					Durée moyenne de l'emploi	Taux de présence ¹
		Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +		
							années	%
Total								
1976	k	541,2	671,6	521,8	326,1	227,2	6,2	...
2004	k	654,7	843,4	682,9	583,7	436,8	7,4	...
1976								
Hommes	%	58,4	58,0	62,3	72,2	84,2	7,0	63,7
Femmes	%	41,6	42,0	37,7	27,8	15,8	4,7	36,3
2004								
Hommes	%	51,9	49,2	51,2	49,0	57,0	7,6	51,2
Femmes	%	48,1	50,8	48,8	51,0	43,0	7,2	48,8
1976								
15-24 ans	%	53,4	41,3	12,4	0,3	0,5	1,7	27,7
25-44 ans	%	36,1	46,0	64,5	60,7	18,9	6,0	47,3
45-54 ans	%	6,7	8,2	14,9	24,3	44,6	10,9	15,3
55 ans et plus	%	3,8	4,5	8,3	14,7	36,1	12,0	9,8
2004								
15-24 ans	%	40,9	26,1	7,1	0,1	0,0	1,5	16,8
25-44 ans	%	43,7	52,7	63,1	54,4	15,3	6,3	48,3
45-54 ans	%	10,7	15,0	20,7	31,0	59,0	11,7	24,3
55 ans et plus	%	4,7	6,2	9,1	14,5	25,7	11,8	10,7
1976								
Temps plein	%	84,6	90,8	94,0	96,6	97,4	6,5	91,5
Temps partiel	%	15,5	9,2	6,0	3,4	2,6	3,2	8,5
2004								
Temps plein	%	68,3	77,1	86,9	89,9	92,3	8,1	81,8
Temps partiel	%	31,8	22,9	13,2	10,1	7,8	4,4	18,2
1976								
Public	%	17,8	23,4	33,1	35,4	26,4	7,2	26,3
Privé	%	82,2	76,6	67,0	64,6	73,6	5,8	73,7
2004								
Public	%	13,0	17,9	21,8	34,1	42,9	10,4	24,1
Privé	%	87,0	82,2	78,2	65,9	57,1	6,5	75,9

1. Le taux de présence donne la proportion d'un groupe d'employés par rapport au nombre total d'employés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La proportion de l'emploi à temps partiel passe du simple à plus du double entre 1976 (8,5 %) et 2004 (18,2 %). Cela se répercute dans les tranches de durée de l'emploi. Ainsi, la part du temps partiel double également dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 12 mois (15,5 % à 31,8 %), de 1 à 3 ans et de 4 à 9 ans. Toutefois, la proportion d'employés à temps partiel dans les tranches de durée de l'emploi plus élevées s'accroît plus fortement que celle dans l'ensemble des employés. En effet, la proportion d'employés à temps partiel ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus est passée de 6,0 % en 1976 à 17,9 % en 2004. En conséquence, l'ancienneté a augmenté chez les employés à temps partiel durant cette période. On note également que, tant en 1976 qu'en 2004, l'emploi à temps partiel est fortement concentré dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans.

La répartition des employés selon le secteur d'appartenance change très peu en 2004 par rapport à 1976; environ le quart des employés travaillent dans le secteur public. Toutefois, on observe d'importants changements dans la proportion d'employés selon le secteur et la tranche de durée de l'emploi. Ainsi, la part des employés du secteur public diminue fortement dans les trois tranches de durée de l'emploi de moins de 10 ans, alors qu'on note une augmentation dans la tranche de 20 ans et plus. La proportion d'employés du secteur public dans la tranche de durée de l'emploi de 10 à 19 ans a peu bougé. Comme nous avons déjà observé que la proportion d'employés du secteur public n'a pas bougé dans son ensemble, la part de ce groupe dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus n'a pu qu'augmenter et la hausse a été particulièrement importante sur la période (+ 16,5 points). On peut donc en conclure qu'il y a eu un accroissement appréciable de l'ancienneté chez les employés du secteur public. Cela se confirme d'ailleurs puisque la durée moyenne de l'emploi dans le secteur public est passée, rappelons-le, de 7,2 ans en 1976 à 10,4 ans en 2004.

D'autres résultats sur les tranches de durée de l'emploi selon les caractéristiques de l'employé et de l'emploi (Tableau 4.2)

Le tableau 4.2 donne d'autres résultats sur les tranches de durée de l'emploi qui permettent de cerner davantage les tendances en matière d'ancienneté. Ces résultats permettent de voir comment l'effectif de chaque sous-groupe de travailleurs se répartit parmi les cinq tranches de durée de l'emploi. La sommation se fait donc horizontalement dans le tableau 4.2 contrairement au tableau 4.1 où elle se faisait verticalement. Ainsi, même si la part des 15-24 ans diminue dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois entre 1976 et 2004 (voir tableau 4.1), rien ne nous indique clairement si, par ailleurs, la durée de l'emploi a augmenté, diminué ou est restée constante dans ce groupe. Les données du tableau 4.2 présentent donc une image complémentaire relativement aux changements en matière d'ancienneté à l'intérieur de chaque groupe de travailleurs. De plus, les données portent généralement sur les années 1991⁸ et 2004, alors qu'elles couvraient la période 1976-2004 dans la section précédente. Il faut donc comparer les résultats des deux analyses avec prudence puisque les périodes de référence diffèrent.

De façon générale, entre 1991 et 2004, la proportion de travailleurs augmente dans la tranche de durée de l'emploi la plus élevée et diminue dans celle moins élevée. En effet, sur la période, la proportion des travailleurs dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus passe de 10,6 % à 13,6 %, alors que celle dans la tranche de moins de 12 mois se fixe à 20,5 % en 2004 comparativement à 23,5 % en 1991. La tendance à une augmentation globale de l'ancienneté semble incertaine en raison d'une diminution de la proportion des travailleurs dans la tranche de 10 à 19 ans (- 2,9 points de pourcentage) et d'une augmentation dans celles de 1 à 3 ans (+ 1,3 point) et de 4 à 9 ans (+ 1,4 point).

Entre 1991 et 2004, la durée de l'emploi a un peu diminué chez les hommes, tandis qu'elle s'est accrue légèrement chez les femmes. Ainsi, en 2004, les hommes et les femmes se répartissent sensiblement de la même

8. L'année 1991 est utilisée comme période de début dans l'analyse, contrairement à 1976 dans le tableau 4.1, puisque pour certaines variables d'analyse, les données les plus récentes commencent en 1991.

manière dans les différentes tranches de durée de l'emploi; 46,0 % des hommes ont une durée de l'emploi inférieure à 4 ans comparativement à 47,6 % chez les femmes (respectivement 45,2 % contre 52,3 % en 1991) et 32,7 % des hommes ont une durée de 10 ans et plus comparativement à 31,1 % chez les femmes (respectivement 35,7 % contre 26,9 % en 1991).

Dans l'ensemble, les 15-24 ans montrent une relative stabilité de leur durée de l'emploi. Ainsi, tant en 1991 qu'en 2004, on retrouve une forte concentration de jeunes travailleurs (plus de 90 %) ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans, et les jeunes sont quasi absents dans les tranches de durée de l'emploi de 10 ans et plus. D'ailleurs, pour cette période, aucune variation de la durée moyenne de l'emploi n'est notée (1,5 an tant en 1991 qu'en 2004). Chez les 25-44 ans, le recul observé dans la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 (- 0,5 an) se confirme puisque la proportion de travailleurs ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans s'accroît légèrement, passant de 45,3 % à 47,3 %, alors que la proportion de ceux ayant une durée de 10 ans et plus passe de 30,1 % à 24,8 %. Tant en 1991 qu'en 2004, moins de 5 % des 25-44 ans ont une durée de l'emploi de 20 ans ou plus. Les 45-54 ans sont les seuls à voir leur durée de l'emploi augmenter (durée moyenne en hausse de 0,4 an entre 1991 et 2004), la proportion d'employés ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans reculant de 2,0 points (de 27,3 % à 25,3 %) et celle ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus étant en hausse de 0,6 point (de 55,9 % à 56,5 %). Enfin, chez les 55 ans et plus, la durée de l'emploi est en baisse. En effet, la diminution observée dans la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 (- 0,5 an) se confirme à la lecture du tableau 4.2. Celui-ci montre que les travailleurs de ce groupe d'âge augmentent leur présence de 2,5 points dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans entre 1991 et 2004 (de 21,9 % à 24,4 %) et sont moins présents dans celles de 10 ans et plus (- 5,0 points; de 62,5 % à 57,5 %).

Peu importe le niveau d'études, la durée de l'emploi est en hausse entre 1991 et 2004, sauf dans le cas des employés ayant un diplôme universitaire. Bien que les variations observées ne soient pas toutes du même ordre, le tableau 4.2 montre que, chez les travailleurs ayant un niveau d'études inférieur au diplôme universitaire, une plus faible proportion a une durée de l'emploi de moins de 4 ans en 2004 par comparaison avec 1991, tandis que la proportion de ceux ayant une durée de 10 ans et plus est en hausse. La tendance inverse est observée chez les employés détenant un diplôme universitaire.

Entre 1976 et 2004, l'analyse de la durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail a révélé un allongement de celle-ci tant dans l'emploi à temps plein que dans l'emploi à temps partiel; cette situation est également observée pour la période 1991-2004 (+ 0,4 an pour les travailleurs à temps plein et + 0,6 an pour ceux à temps partiel). Les résultats du tableau 4.2 témoignent de cet accroissement. Les travailleurs à temps plein sont moins présents en 2004 qu'en 1991 dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans (- 2,0 points; de 43,9 % à 41,9 %), alors que leur taux de présence dans les tranches de 10 ans et plus est quasi inchangé, la hausse s'observant davantage dans la tranche de 4 à 9 ans. Les travailleurs à temps partiel voient également leur présence diminuer dans les tranches de moins de 4 ans sur la période (- 2,8 points; de 71,5 % à 68,7 %), mais, dans leur cas, le taux de présence augmente dans les tranches de 10 ans et plus (+ 2,3 points; de 13,6 % à 15,9 %).

La durée de l'emploi s'allonge dans tous les niveaux de compétence entre 1991 et 2004, à l'exception des travailleurs de niveau professionnel. Les changements les plus prononcés sont observés chez les gestionnaires et les employés de niveau intermédiaire. En 1991, 35,4 % des gestionnaires avaient une durée de l'emploi de moins de 4 ans; cette proportion diminue à 31,7 % en 2004, soit une baisse de 3,7 points. De plus, ils augmentent leur part dans les tranches de durée de l'emploi de 10 ans et plus, passant de 38,3 % à 41,8 % sur la période (+ 3,5 points). Quant aux travailleurs de niveau intermédiaire, leur part dans les tranches de moins de 4 ans passe de 51,8 % à 48,0 % (- 3,8 points), alors qu'elle est en hausse dans les tranches de 10 ans et plus (de 29,3 % à 31,3 %; + 2,0 points). Les travailleurs de niveaux technique et élémentaire voient également leur durée de l'emploi s'allonger, mais dans une moindre mesure. En ce qui a trait aux professionnels, la proportion de ces travailleurs augmente sur la période dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans (de 37,8 % à 40,7 %; + 2,9 points) et diminue dans celles de 10 ans et plus (de 41,8 % à 36,9 %; - 4,9 points).

Tableau 4.2

Répartition des employés dans chaque tranche de durée de l'emploi, résultats selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi et le niveau de compétence, Québec, 1991 et 2004

	1991					2004				
	Tranche de durée de l'emploi									
	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +
	%									
Ensemble	23,5	25,0	19,9	21,1	10,6	20,5	26,3	21,3	18,2	13,6
Hommes	22,6	22,6	19,1	22,3	13,4	20,7	25,3	21,3	17,5	15,2
Femmes	24,4	27,9	20,8	19,6	7,3	20,2	27,4	21,4	19,1	12,0
15-24 ans	51,0	39,8	9,1	0,1 **	0,0	49,9	41,0	9,0 *	0,1 **	0,0
25-44 ans	19,7	25,6	24,5	25,2	4,9	18,5	28,8	27,9	20,5	4,3
45-54 ans	13,0	14,3	16,8	25,5	30,4	9,0	16,3	18,2	23,3	33,2
55 ans et plus	11,8 *	10,1 *	15,6	27,7	34,8	9,1 *	15,3	18,1	24,8	32,7
Sans dipl. second.	28,4	22,1	16,6	19,4	13,6	23,5	23,6	18,8	18,4	15,7
Dipl. second.	21,5	24,4	21,5	23,2	9,4	18,5	23,1	19,4	21,0	17,9
Postsecondaire	23,0	27,4	20,5	20,8	8,4	21,5	27,6	21,6	16,9	12,5
Dipl. univ.	18,3	25,1	21,7	22,0	13,0	17,0	28,2	24,2	19,1	11,4
Temps plein	20,0	23,9	20,8	23,2	12,1	17,1	24,8	22,7	20,0	15,4
Temps partiel	40,6	30,9	15,0	10,4	3,2 **	35,6	33,1	15,4	10,1	5,8
Permanent ¹	15,3	22,5	24,8	21,6	15,9	15,9	25,7	22,7	20,3	15,4
Temporaire ¹	57,2	24,1	13,1	4,3	1,2	49,5	30,3	12,3	5,3 **	2,7
Gestionnaire	11,5 *	23,9	26,3	22,6	15,7	10,7 *	21,0	26,5	25,3	16,5
Professionnel	15,1	22,7	20,4	26,6	15,2	15,3	25,4	22,5	20,3	16,6
Technique	20,8	24,6	21,6	22,2	10,9	18,2	25,5	22,7	18,6	15,1
Intermédiaire	26,0	25,8	19,0	20,3	9,0	21,1	26,9	20,7	18,2	13,1
Élémentaire	37,0	27,2	14,9	14,5	6,5 *	32,7	30,0	16,8	12,7	7,8

1. Pour ces variables, l'année 1997 a été utilisée puisque ces données ne sont pas disponibles pour 1991.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

D'autres résultats sur les tranches de durée de l'emploi selon le milieu de travail (Tableau 4.3)

Tant en 1997⁹ qu'en 2004, la durée de l'emploi est toujours plus élevée chez les employés syndiqués comparés à leurs homologues non syndiqués. En effet, en 2004, presque 5 syndiqués sur 10 (46,2 %) ont une durée de l'emploi de 10 ans et plus comparativement à environ 2 personnes sur 10 chez les non syndiqués (22,3 %). À l'inverse, presque 6 employés non syndiqués sur 10 (56,2 %) en 2004 se retrouvent dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans contrairement à seulement 3 personnes sur 10 (32,7 %) chez les syndiqués. Sur la période 1997-2004, peu de changements sont observés dans la répartition des employés non syndiqués selon la tranche de durée de l'emploi, ce qui indique une relative stabilité de leur durée de l'emploi. D'importants changements sont cependant notés chez les travailleurs syndiqués; la proportion de ceux ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans passe de 24,7 % à 32,7 % (+ 8,0 points) et la proportion de ceux ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus diminue de 50,5 % à 46,2 % (- 4,3 points).

La durée de l'emploi augmente à mesure que la taille de l'établissement prend de l'importance. Ainsi, en 2004, environ 5 travailleurs sur 10 (47,4 %) se retrouvant dans les établissements de plus de 500 employés affichaient une durée de l'emploi de 10 ans et plus comparativement à seulement 2 personnes sur 10 (21,8 %) dans les plus petits établissements (moins de 20 employés). En revanche, les employés de ces derniers sont fortement concentrés dans les strates de durée de l'emploi de moins de 4 ans (58 %), soit deux fois plus que leurs homologues des très grands établissements (30,1 %). On note, pour la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus, que les tailles d'établissement entre 100 et 500 employés ainsi que de plus de 500 employés affichent une baisse de leur proportion entre 1997 et 2004, soit de 1,9 point et de 3,5 points respectivement. De plus, on remarque une augmentation des proportions des tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans pour ces deux groupes entre 1997 et 2004, soit de 6,1 points et 7,5 points respectivement. Les travailleurs de ces deux groupes (100 à 500 et plus de 500) subissent donc une diminution de leur ancienneté.

L'analyse de la durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance montre un allongement de celle-ci tant dans le secteur privé que dans le secteur public entre 1976 et 2004. Cet accroissement est également observé sur la période 1991-2004 et est confirmé par l'analyse du tableau 4.3. Dans le secteur public, entre 1991 et 2004, on note une baisse de la proportion d'employés ayant une durée de l'emploi de moins de 4 ans (de 32,2 % à 30,6 %; - 1,6 point) et une stabilité de celle ayant une durée de 10 ans et plus. Toutefois, il convient de souligner que cette stabilité est le résultat de l'effet combiné d'un recul dans la tranche des 10 à 19 ans (- 5,9 points) et d'une hausse dans celle des 20 ans et plus (+ 5,9 points). Cela témoigne d'un allongement de la durée de l'emploi. L'augmentation de la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 dans le secteur public (+ 0,5 an) est donc confirmée. Dans le secteur privé, la conclusion d'une hausse de la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 (+ 0,4 an) est aussi soutenue par l'analyse du tableau 4.3. Une baisse de la proportion d'employés du secteur privé est notée dans les tranches de durée de l'emploi inférieures à 4 ans (de 54,0 % à 51,9 %; 2,1 points) concurremment à une hausse dans les tranches de 10 ans et plus (de 25,5 % à 26,1 %; + 0,6 point). Dans ce dernier cas, il s'agit ici aussi d'une hausse dans la tranche de 20 ans et plus combinée à une diminution dans celle de 10 à 19 ans.

9. Les données disponibles pour l'analyse selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement commencent en 1997.

Tableau 4.3

Répartition des employés dans chaque tranche de durée de l'emploi, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1991 et 2004

	1991					2004				
	Tranche de durée d'emploi									
	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +
	%									
Ensemble	23,5	25,0	19,9	21,1	10,6	20,5	26,3	21,3	18,2	13,6
Syndiqué ¹	10,5	14,2	24,8	26,7	23,8	11,7	21,0	21,1	24,0	22,2
Non syndiqué ¹	27,8	28,6	22,2	14,3	7,2	26,3	29,9	21,5	14,4	7,9
Moins de 20 employés ¹	29,7	28,9	22,1	13,0	6,2	28,2	29,8	20,3	13,9	7,9
Entre 20 et 99 employés ¹	21,2	24,2	24,6	18,0	12,0	21,4	28,0	20,8	17,8	12,0
Entre 100 et 500 employés ¹	13,8	17,5	24,1	25,1	19,6	14,4	23,0	22,9	22,1	17,7
Plus de 500 employés ¹	9,5	13,1	21,5	28,2	27,7	10,2	19,9	22,5	23,2	24,2
Public	15,1	17,1	17,7	31,7	18,4	11,1	19,5	19,3	25,8	24,3
Privé	26,3	27,7	20,6	17,5	8,0	23,4	28,5	22,0	15,8	10,3
Industries des biens	23,4	21,4	20,7	21,7	12,8	18,6	23,3	22,5	19,4	16,2
Industries des services	23,5	26,4	19,5	20,8	9,8	21,1	27,4	20,9	17,8	12,8
Primaire	38,6	20,7 *	13,9 **	18,5 *	8,3 **	27,4 *	20,2 *	21,0 *	16,9 **	14,5
Services publics	11,6 **	13,1 **	17,4 **	37,6	20,3 *	2,9 **	15,9 **	11,7 **	30,9 *	38,7
Construction	43,5	20,2	16,7 *	12,8 *	6,8 *	30,9	28,9	17,3 *	15,7 *	7,3
Fabrication	18,3	22,2	22,6	22,9	14,1	16,3	22,8	24,2	19,8	16,9
Commerce	28,0	33,1	20,2	14,1	4,6 **	26,6	31,1	20,8	14,6	6,8
Transport et entreposage	16,5 *	21,3	15,9 *	28,7	17,5	19,1	22,8	22,1	17,3 *	18,8
Fin., ass., immob. et location	15,6	29,0	23,9	22,8	8,8 *	15,5 *	25,5	21,0	21,2	16,8
Serv. prof., scientif. et technique	29,4	37,1	21,7	8,6 **	3,1 **	23,9	33,6	23,8	13,1 *	5,6
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	39,0	29,9	20,7 *	8,1 **	2,2 **	32,6	34,2	18,8 *	10,8 **	3,7
Services d'enseignement	19,6	13,9	17,0	26,6	22,9	14,1 *	21,2	23,4	22,4	19,0
Soins santé et assist. sociale	14,6	23,9	21,6	28,7	11,3	14,7	24,6	18,7	23,1	18,9
Information, culture et loisirs	26,3	18,3	18,0 *	24,6	12,8 *	23,5	25,5	27,5	11,0 **	12,6
Héberg. et serv. de restauration	42,1	33,5	15,4	8,0 **	1,0 **	35,3	33,1	17,8	10,8 *	2,9
Autres services	27,9	29,4	24,8	13,6 *	4,3 **	22,1	32,0	22,8	15,8 *	7,3
Administrations publiques	16,8	19,9	16,2	31,7	15,4	10,6 *	21,1	18,1	27,1	23,2

1. Pour ces variables, l'année 1997 a été utilisée puisque ces données ne sont pas disponibles pour 1991.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Autant dans les industries des biens que dans les industries des services, la durée de l'emploi est supérieure en 2004 par rapport à 1991. La proportion d'employés dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus augmente de 3,4 points dans les biens et de 3,0 points dans les services. En 2004, les employés des industries des biens ont plus d'ancienneté que ceux des industries des services puisqu'ils sont davantage présents dans les tranches de durée de l'emploi élevée (particulièrement celle de 20 ans et plus) et moins présents dans celles de faible durée (moins de 4 ans). On note d'ailleurs une baisse importante (4,8 points) dans la tranche de moins de 12 mois entre 1991 et 2004 dans les industries des biens.

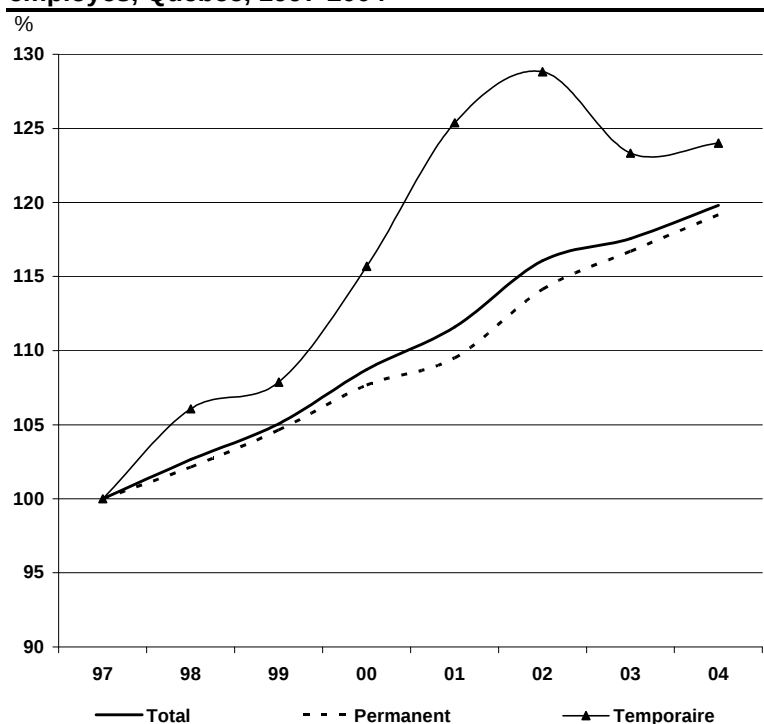
Dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, on note une augmentation de la durée de l'emploi en 2004 par rapport à 1991 puisqu'il y a à la fois une diminution de la proportion des employés dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans) et une augmentation dans celles de plus forte durée (10 ans et plus). Toutefois, les variations ne sont pas de même ampleur selon le secteur. Ainsi, dans le cas des tranches de durée de l'emploi de 10 ans et plus, seulement 4 secteurs sur 15 affichent des augmentations de plus de 5 points de pourcentage. C'est le cas des services publics (+ 11,7 points), du secteur des services professionnel, scientifique et technique (+ 7,0 points), du secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 6,4 points) et de celui des autres services (+ 5,2 points). Il est à noter que dans certains secteurs, il s'agit d'une hausse dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus combinée à une baisse dans celle des 10 à 19 ans. Trois secteurs affichent une baisse de la proportion d'employés ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus, soit ceux de l'information, de la culture et des loisirs (- 13,8 points), du transport et de l'entreposage (- 10,1 points) et des services d'enseignement (- 8,1 points). À l'opposé, on note des diminutions de plus de 5 points de pourcentage de la proportion d'employés dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans dans 5 secteurs sur 15. Cette situation se retrouve dans le secteur primaire (- 11,7 points), le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (- 9,0 points) et dans ceux de l'hébergement et des services de restauration (- 7,2 points), des services publics (- 5,9 points) et des administrations publiques (- 5,0 points). Le seul secteur à afficher une hausse notable de la proportion de travailleurs ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans est celui du transport et de l'entreposage (+ 4,1 points).

En 2004, certains secteurs se démarquent avec une proportion plus forte d'employés dans les tranches de faible durée de l'emploi. Ainsi, au moins un travailleur sur deux affiche une durée de l'emploi inférieure à 4 ans dans les secteurs de la construction (59,8 %), du commerce (57,7 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (57,5 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (66,8 %), dans celui de l'hébergement et des services de restauration (68,4 %) ainsi que dans celui des autres services (54,1 %). Ces proportions étaient plus élevées en 1991 dans ces mêmes secteurs. En revanche, d'autres secteurs montrent en 2004 une plus grande ancienneté puisqu'au moins 4 travailleurs sur 10 ont une durée de l'emploi de 10 ans et plus. Il s'agit des services publics (69,6 %), des services d'enseignement (41,4 %), du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (42,0 %) de même que des administrations publiques (50,3 %). Ces secteurs sont les mêmes que ceux qui prédominaient dans ces tranches en 1991.

4.3 Statut de l'emploi

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés (excluant les travailleurs autonomes) et est segmentée selon le sexe, le groupe d'âge et le régime de travail. Les données couvrent la période 1997-2004, soit celle où il existe des informations sur l'emploi permanent et temporaire dans l'Enquête sur la population active. Des analyses plus détaillées sont présentées au tableau 4.4 pour les années 1997 et 2004 et tiennent compte du sexe, du groupe d'âge, du niveau d'études, du régime de travail, du niveau de compétence et de la durée de l'emploi (ancienneté). Également, d'autres résultats sont présentés au tableau 4.5 pour ce qui est de la couverture syndicale, de la taille de l'établissement, du secteur d'appartenance, de l'industrie et du secteur d'activité.

Figure 4.14
Indice de l'emploi permanent et temporaire, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

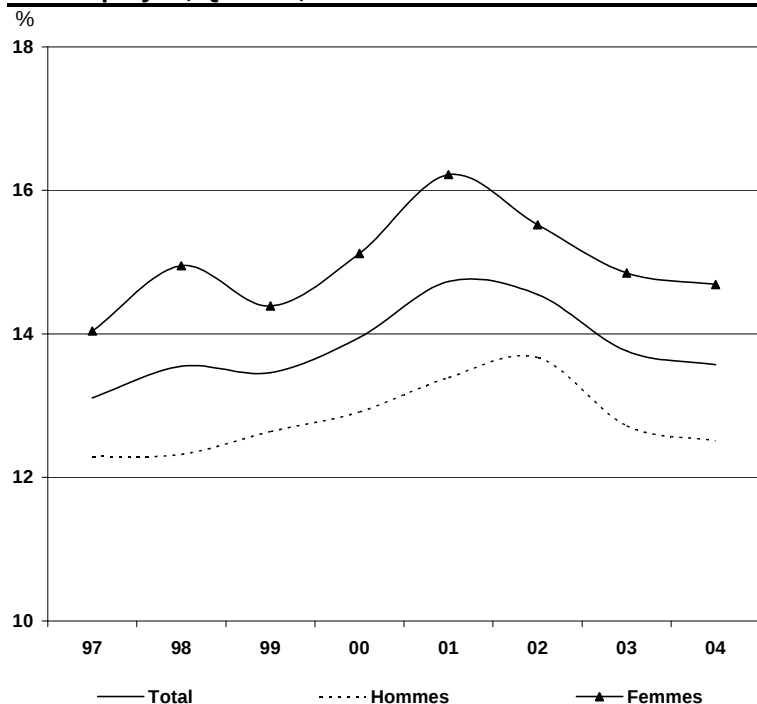


La figure 4.14 présente, sous forme d'indice, l'évolution de l'emploi permanent et temporaire durant les années 1997 à 2004. Au début de la période, on dénombrait 2 322 000 emplois permanents et 350 400 emplois temporaires. En fin de période, l'emploi permanent s'accroissait de 445 000 pour s'établir à 2 767 000 et l'emploi temporaire augmentait de 84 100 pour se fixer à 434 500 (voir tableau 4.4). Ainsi, sur l'ensemble de la période, le taux de croissance de l'emploi temporaire (24,0 %) est supérieur à celui de l'emploi permanent (19,2 %). La croissance de l'emploi permanent s'est faite de manière régulière entre 1997 et 2004. Mais cela n'est pas le cas de l'emploi temporaire qui recule en 2003 après les fortes hausses enregistrées au cours des trois années précédentes. Les écarts entre les indices des deux groupes varient d'une année à l'autre, mais ils sont particulièrement élevés pour les années 2000 (8,0 points d'écart), 2001 (15,9 points) et 2002 (14,7 points).

La croissance marquée en 2000 et 2001 affecte bien évidemment à la hausse la fréquence de l'emploi temporaire dans l'emploi total comme en fait foi la figure 4.15. En effet, celle-ci passe de 13,1 % en 1997 pour s'élever à 14,7 % en 2001. La fréquence de l'emploi temporaire diminue les années suivantes pour s'établir finalement à 13,6 % en 2004.

Sur la période, le nombre d'emplois temporaires occupés par des femmes augmente de 30,0 %, alors que la croissance chez les hommes est beaucoup moins marquée (+ 17,9 %). En conséquence, la part de l'emploi temporaire occupé par des femmes progresse, passant de 50,4 % en 1997 à 52,8 % en 2004 (voir tableau 4.4). Tant chez les hommes que chez les femmes, la croissance de l'emploi temporaire est supérieure à celle de l'ensemble de l'emploi permanent et temporaire (+ 24,2 % chez les femmes; + 15,9 % chez les hommes). Les données ventilées selon le sexe révèlent que la fréquence de l'emploi temporaire demeure toujours plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette fréquence est respectivement de 14,0 % et 12,3 % en 1997 et de 14,7 % et 12,5 % en 2004. Lorsque l'on regarde la situation sur le plan de l'emploi permanent, on constate que les femmes connaissent une croissance de 23,3 % entre 1997 et 2004 comparativement à seulement 15,6 % chez les

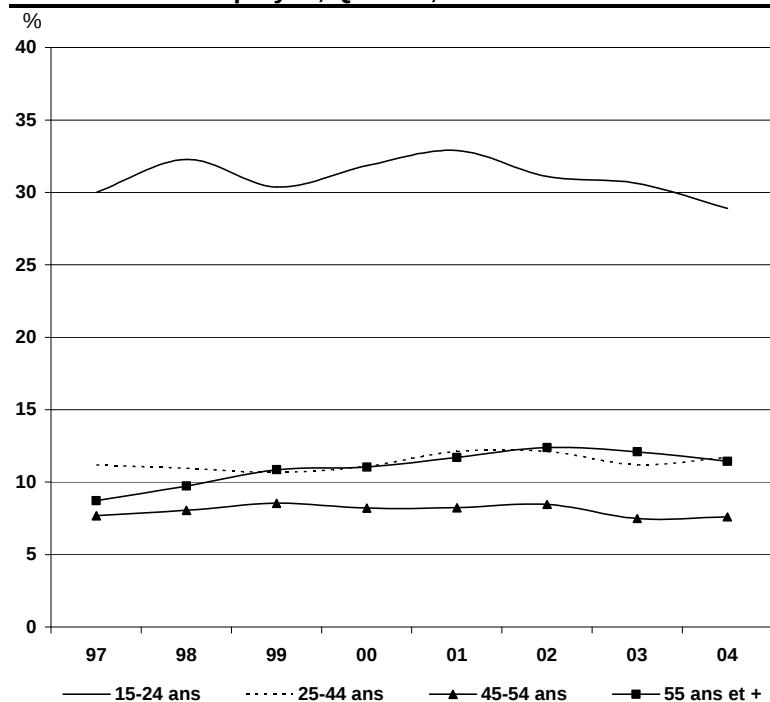
Figure 4.15

Fréquence de l'emploi temporaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

hommes, augmentant ainsi également leur part dans ce type d'emploi de 46,6 % à 48,2 % (données non présentées).

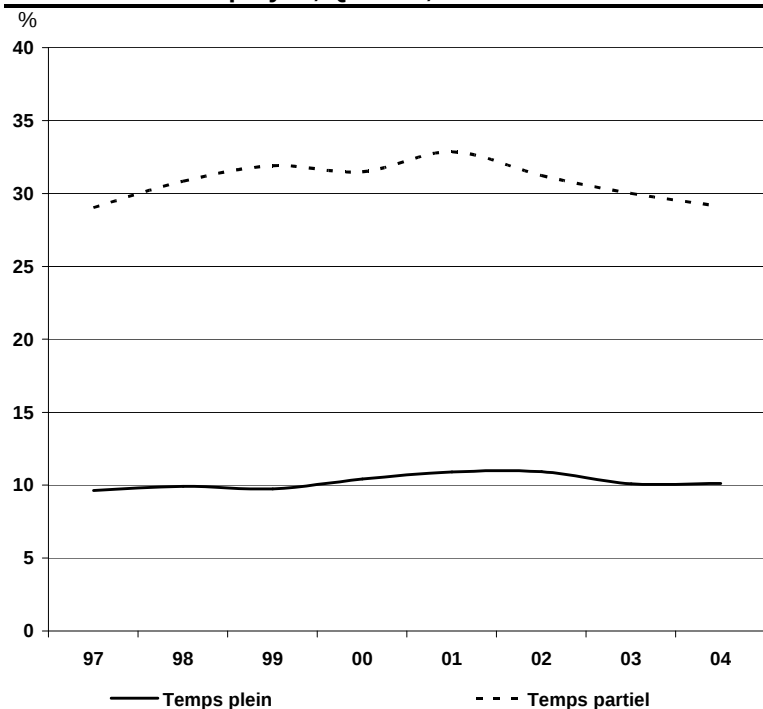
La figure 4.16 donne l'évolution de la fréquence de l'emploi temporaire selon le groupe d'âge. Comme on peut le voir, les travailleurs âgés de 15 à 24 ans affichent la plus forte fréquence de l'emploi temporaire. Bien que l'on note quelques fluctuations, environ 3 travailleurs sur 10 dans ce groupe d'âge occupent un emploi temporaire entre 1997 et 2004. Peu de différence est notée sur l'ensemble de la période chez les 25-44 ans. Les 45-54 ans connaissent aussi une relative stabilité sur ce plan. C'est par ailleurs le groupe qui affiche la plus faible fréquence de l'emploi temporaire. Chez les 55 ans et plus, la fréquence de l'emploi temporaire s'accroît, passant de 8,7 % en 1997 pour s'établir à 12,4 % en 2002, et fléchit légèrement par la suite (11,4 % en 2004).

Figure 4.16

Fréquence de l'emploi temporaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

Entre 1997 et 2004, l'emploi temporaire augmente de 27,4 % chez les 15-24 ans (croissance moins élevée que celle de l'ensemble des employés de ce groupe d'âge; + 32,3 %), de seulement 8,3 % chez les 25-44 ans (croissance de l'ensemble des employés de 3,4 %), de 35,9 % chez les 45-54 ans (comparé à 37,3 %) et de 117,8 % chez les 55 ans et plus. Cette hausse est près de deux fois plus importante que celle observée pour l'ensemble des employés de ce groupe (+ 66,0 %). Ces changements dans l'emploi temporaire affectent sa répartition entre les groupes d'âge. En effet, la part de l'emploi temporaire qui va aux 55 ans et plus passe de 5,1 % à 9,0 % et celle des travailleurs âgés de 25-44 ans glisse de 47,7 % à 41,7 %. Les parts de l'emploi temporaire occupé par les 15-24 ans et les 45-54 ans demeurent relativement stables sur la période, oscillant aux alentours de 35,0 % et 13,0 % respectivement (voir tableau 4.4). Pour les 15-24 ans, il est intéressant de noter que le nombre d'employés augmente

Figure 4.17

Fréquence de l'emploi temporaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

l'emploi temporaire à temps plein demeure beaucoup plus stable durant ces années. De 1997 à 2004, l'emploi temporaire à temps partiel s'accroît de 22,3 % (+ 21,9 % pour l'ensemble des employés à temps partiel), alors que l'emploi temporaire à temps plein augmente de 25,1 %, un taux supérieur à ce qui est observé pour l'ensemble des employés à temps plein (+ 19,3 %). On peut souligner, par ailleurs, que la croissance de l'emploi permanent durant la période étudiée est plus forte dans l'emploi à temps partiel (+ 21,8 %) que dans l'emploi à temps plein (+ 18,7 %).

D'autres caractéristiques de l'emploi permanent et temporaire

Comme le montrent les tableaux 4.4 et 4.5, en 2004, certains groupes de travailleurs affichaient une fréquence de l'emploi temporaire supérieure d'au moins cinq points à celle notée pour l'ensemble des travailleurs, qui était de 13,6 %. Il s'agit notamment des jeunes travailleurs (15-24 ans) avec une fréquence de 28,9 %, des travailleurs à temps partiel (29,1 %), des employés de niveau de compétence élémentaire (19,3 %), des travailleurs ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (32,8 %) et des travailleurs du secteur public (19,0 %). Les travailleurs de plusieurs secteurs étaient aussi dans cette situation, soit ceux du secteur primaire (29,2 %), de la construction (23,3 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (22,1 %), des services d'enseignement (27,7 %) ainsi que de l'information, de la culture et des loisirs (24,6 %). À l'opposé, certains groupes de travailleurs affichaient en 2004 une fréquence de l'emploi temporaire inférieure d'au moins cinq points à celle de l'ensemble des travailleurs. Cela est le cas, particulièrement, des travailleurs âgés de 45 à 54 ans, avec une fréquence de l'emploi temporaire de 7,6 %, et de ceux de la fabrication (5,6 %). La majorité de ces groupes de travailleurs présentaient, en 1997, une situation similaire à celle de 2004.

Entre 1997 et 2004, on observe des changements dans la répartition de l'emploi temporaire. Certains groupes de travailleurs voient leur proportion augmenter de 2 points ou plus. C'est le cas des femmes (+ 2,4 points), des

de 1997 à 2003 et diminue en 2004 (- 1,3 %; donnée non présentée). Le nombre d'employés temporaires diminue également cette même année, soit de 6,8 %. La part de l'emploi temporaire chez les plus jeunes tend donc à diminuer en 2004 (35,7 %) par rapport à 2003 (38,6 %).

L'évolution de la fréquence de l'emploi temporaire selon le régime de travail est présentée à la figure 4.17. Sur la période, l'emploi à temps partiel temporaire est généralement trois fois plus fréquent que l'emploi à temps plein temporaire. En 1997, 29,0 % des emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) étaient de nature temporaire comparativement à seulement 9,6 % dans le cas des emplois à temps plein. Malgré certaines fluctuations, la fréquence de l'emploi temporaire à temps partiel est à la hausse entre 1997 et 2001, pour redescendre par la suite à un niveau relativement similaire à celui observé en début de période. À l'opposé,

travailleurs ayant un diplôme universitaire (+ 2,0 points), des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans (+ 6,2 points), des travailleurs syndiqués (+ 4,1 points), de ceux qui travaillent dans un établissement de plus de 500 employés (+ 2,0 points), de ceux du secteur public (+ 3,4 points), des travailleurs des industries des services (+ 3,3 points) et de ceux œuvrant dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+2,6 points). En contrepartie, on constate, chez certains groupes de travailleurs, une baisse de leur proportion dans l'emploi temporaire de plus de 2 points. Il s'agit des hommes (- 2,4 points), des travailleurs âgés de 25 à 44 ans (- 6,0 points), de ceux qui sont les moins scolarisés (- 3,7 points), des travailleurs ayant une durée de l'emploi inférieure à 12 mois (- 7,7 points), de ceux qui sont non syndiqués (- 4,1 points), de ceux qui sont dans les plus petits établissements (- 2,6 points), des travailleurs du secteur privé (- 3,4 points) et de ceux des industries des biens (- 3,3 points). Parmi les 434 500 emplois temporaires dénombrés en 2004, environ un emploi sur deux se retrouvait chez les femmes (52,8 %), chez les travailleurs occupant un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire (52,5 %), chez ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (49,5 %) et chez les personnes ayant un niveau d'études postsecondaires (48,5 %). Ces proportions sont encore plus élevées dans le cas des travailleurs à temps plein (60,9 %), des travailleurs non syndiqués (62,6 %), de ceux du secteur privé (66,3 %) ainsi que des travailleurs des industries des services (81,3 %).

Tableau 4.4

Effectif, fréquence et répartition des travailleurs permanents et temporaires selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004

	1997				2004				1997	2004
	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Réparti. ¹	Réparti. ¹
	k			%	k			%	%	
Ensemble	2 672,4	2 322,0	350,4	13,1	3 201,6	2 767,0	434,5	13,6	100,0	100,0
Hommes	1 414,8	1 241,0	173,9	12,3	1 639,7	1 434,6	205,1	12,5	49,6	47,2
Femmes	1 257,6	1 081,0	176,6	14,0	1 561,9	1 332,4	229,5	14,7	50,4	52,8
15-24 ans	405,9	284,1	121,8	30,0	537,0	381,8	155,2	28,9	34,8	35,7
25-44 ans	1 494,4	1 327,1	167,3	11,2	1 545,5	1 364,3	181,2	11,7	47,7	41,7
45-54 ans	565,6	522,2	43,4 *	7,7 *	776,3	717,4	59,0 *	7,6 *	12,4	13,6
55 ans et plus	206,5	188,5	18,0 *	8,7 *	342,8	303,5	39,2 *	11,5 *	5,1 **	9,0
Sans dipl. second.	520,5	450,4	70,1	13,5	502,7	431,7	71,0	14,1	20,0	16,3
Dipl. second.	466,9	420,7	46,2	9,9	514,1	456,1	57,9	11,3	13,2	13,3
Postsecondaire	1 201,4	1 036,6	164,7	13,7	1 546,7	1 336,0	210,7	13,6	47,0	48,5
Dipl. univ.	483,6	414,2	69,4	14,4	638,1	543,2	94,9	14,9	19,8	21,8
Temps plein	2 193,6	1 982,1	211,5	9,6	2 617,8	2 353,2	264,6	10,1	60,4	60,9
Temps partiel	478,8	339,9	138,9	29,0	583,8	413,9	170,0	29,1	39,7	39,1
Gestionnaire	224,1	214,7	9,3 *	4,2 **	193,3	186,6	6,8 **	3,5 **	2,7 **	1,6
Professionnel	420,0	355,4	64,6	15,4	506,3	422,1	84,2	16,6	18,4	19,4
Technique	770,6	681,3	89,3	11,6	977,9	862,2	115,8	11,8	25,5	26,6
Intermédiaire	833,4	721,1	112,4	13,5	1 032,0	899,2	132,8	12,9	32,1	30,6
Élémentaire	424,4	349,5	74,9	17,7	492,0	396,9	95,0	19,3	21,4	21,9
Moins de 12 mois	554,6	354,0	200,6	36,2	654,7	439,8	214,9	32,8	57,2	49,5
1 an à 3 ans	607,8	523,2	84,5	13,9	843,4	711,9	131,5	15,6	24,1	30,3
4 ans à 9 ans	620,9	574,9	46,0 *	7,4 *	682,9	629,3	53,6 *	7,8 *	13,1	12,3
10 ans à 19 ans	516,3	501,2	15,1 **	2,9 **	583,7	560,6	23,1 **	4,0 **	4,3 **	5,3
20 ans et plus	372,8	368,6	4,3 **	1,1 **	436,8	425,3	11,5 **	2,6 **	1,2 **	2,7

1. Il s'agit de l'emploi temporaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 4.5

Effectif, fréquence et répartition des travailleurs permanents et temporaires selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activités, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004

	1997				2004				1997	2004
	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Réparti. ¹	Réparti. ¹
	k			%	k			%	%	
Ensemble	2 672,4	2 322,0	350,4	13,1	3 201,6	2 767,0	434,5	13,6	100,0	100,0
Syndiqué	1 088,2	971,6	116,6	10,7	1 280,8	1 118,2	162,6	12,7	33,3	37,4
Non syndiqué	1 584,2	1 350,4	233,8	14,8	1 920,7	1 648,8	271,9	14,2	66,7	62,6
Moins de 20 employés	887,2	741,6	145,5	16,4	1 024,8	855,8	168,9	16,5	41,5	38,9
Entre 20 et 99 employés	819,6	711,7	107,8	13,2	1 031,8	898,6	133,2	12,9	30,8	30,7
Entre 100 et 500 employés	589,2	531,1	58,2	9,9	683,8	608,3	75,5	11,0	16,6	17,4
Plus de 500 employés	376,5	337,6	38,9 *	10,3 *	461,2	404,3	56,9	12,3	11,1	13,1
Public	622,9	516,6	106,3	17,1	771,1	624,5	146,6	19,0	30,3	33,7
Privé	2 049,5	1 805,4	244,1	11,9	2 430,5	2 142,6	287,9	11,9	69,7	66,3
Industries des biens	724,5	647,3	77,2	10,7	811,0	729,8	81,1	10,0	22,0	18,7
Industries des services	1 947,9	1 674,7	273,2	14,0	2 390,6	2 037,2	353,4	14,8	78,0	81,3
Primaire	55,8	38,7	17,0	30,6	52,3	37,1	15,3	29,2	4,9 **	3,5 **
Services publics	30,6	27,9	2,7 **	8,9 **	32,0	27,9	4,1 **	12,8 **	0,8 **	0,9 **
Construction	89,7	64,8	24,9	27,7	117,8	90,4	27,4	23,3	7,1 *	6,3 **
Fabrication	548,4	515,8	32,6 *	5,9 *	608,8	574,4	34,3 *	5,6 *	9,3 *	7,9 *
Commerce	418,9	372,1	46,8	11,2	544,0	486,4	57,6	10,6	13,4	13,3
Transport et entreposage	126,1	115,4	10,8 **	8,6 **	151,5	135,7	15,7 **	10,4 **	3,1 **	3,6 **
Fin., ass., immob. et location	164,1	150,7	13,4 **	8,2 **	173,6	160,2	13,5 **	7,8 **	3,8 **	3,1 **
Serv. prof., scientif. et technique	95,9	87,8	8,1 **	8,5 **	151,6	136,8	14,8 **	9,8 **	2,3 **	3,4 **
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	66,3	52,8	13,5 *	20,4 *	90,5	70,5	20,0 *	22,1 *	3,9 **	4,6 **
Services d'enseignement	212,6	164,7	47,8	22,5	234,0	169,2	64,8	27,7	13,6	14,9
Soins santé et assist. sociale	265,1	229,6	35,4	13,4	383,3	328,1	55,2	14,4	10,1 *	12,7
Information, culture et loisirs	112,4	91,1	21,4	19,0	137,6	103,8	33,9	24,6	6,1 **	7,8 *
Héberg. et serv. de restauration	170,0	141,0	29,0	17,1	190,0	158,7	31,3	16,5	8,3 *	7,2 *
Autres services	114,8	101,9	12,9 **	11,2 **	115,9	103,0	12,8 **	11,1 **	3,7 **	3,0 **
Administrations publiques	201,6	167,6	34,1	16,9	218,7	184,8	33,8	15,5	9,7 *	7,8 *

1. Il s'agit de l'emploi temporaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

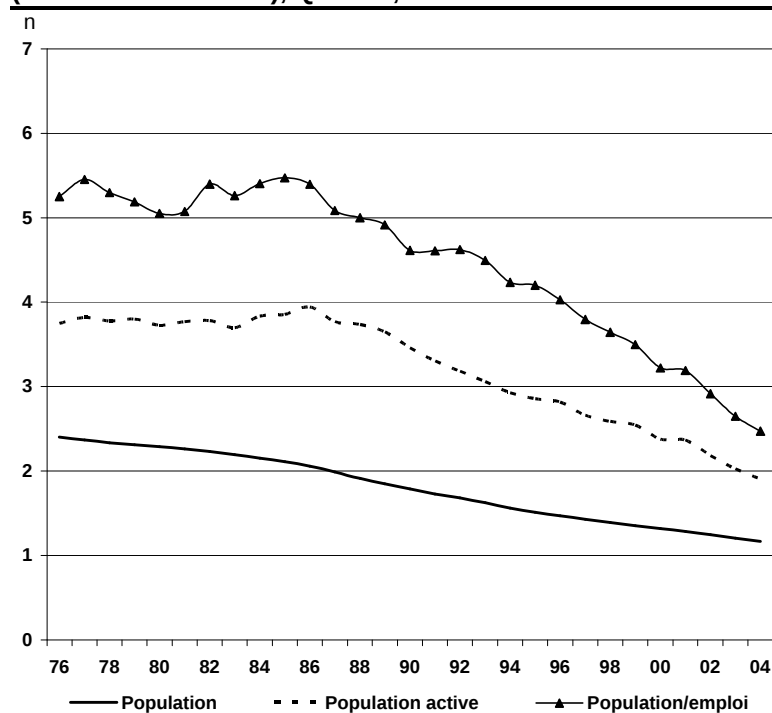
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.4 Indice de remplacement de la main-d'oeuvre

L'indice de remplacement de la main-d'oeuvre est un ratio calculé à partir de la population âgée de 20 à 29 ans sur celle âgée de 55 à 64 ans. Pour cet indicateur, trois indices sont ici utilisés. Le premier porte sur la population dans son ensemble, le deuxième a trait à la population active (personnes en emploi ou en recherche active d'emploi), alors que le troisième tient compte à la fois de l'ensemble de la population des 20-29 ans et de l'emploi des 55-64 ans. Ce dernier indice permet de mieux mesurer le potentiel de renouvellement de la main-d'oeuvre en emploi, et l'analyse est également effectuée selon le sexe. Les données couvrent la période 1976 à 2004. La figure 4.18 présente des résultats sur les trois indices de remplacement de la main-d'oeuvre.

Figure 4.18

Indices de remplacement de la main-d'oeuvre (20-29 ans/55-64 ans), Québec, 1976-2004



En 1976, on dénombrait 2,4 personnes âgées de 20 à 29 ans pour une personne âgée de 55 à 64 ans. La population des 20-29 ans était donc plus de deux fois supérieure à celle des 55-64 ans. Comme on peut le voir sur la figure, ce rapport est en baisse continue de 1976 à 2004. Ainsi, l'indice passe à 2,0 en 1987, puis à 1,5 en 1995 pour finalement atteindre 1,2 en 2002 et demeurer relativement stable par la suite. La baisse de l'indice de remplacement de la main-d'oeuvre résulte de deux phénomènes concomitants, à savoir une baisse régulière de la population des 20-29 ans au cours des années 1985 à 1998 (- 25,9 %) et une hausse quasi continue de la population âgée de 55-64 ans sur l'ensemble de la période. La population des 20-29 ans diminue de 16,1 % entre 1976 et 2004, alors que celle des 55-64 ans s'accroît de 72,3 % (données non présentées).

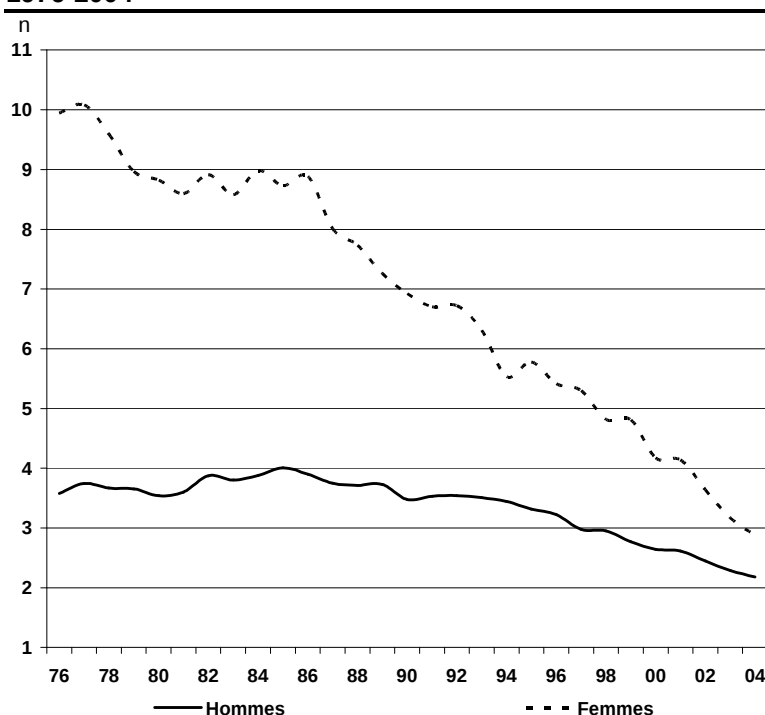
Évidemment, les tendances démographiques se répercutent directement sur le marché du travail. L'indice de remplacement relatif à la population active suit alors

le même parcours que celui de l'ensemble de la population. L'indice de remplacement de la population active jette un autre regard sur l'état du marché du travail, tant en ce qui a trait au remplacement de la main-d'oeuvre qu'à son vieillissement. En 1976, on estimait qu'il y avait presque 4 personnes actives âgées de 20 à 29 ans (indice de 3,7) pour une personne active de 55-64 ans. Cet indice semble se maintenir jusqu'à la deuxième moitié des années 1980 (indice de 3,7 également en 1988) pour baisser fortement par la suite. En 2004, il y avait moins de 2 personnes actives âgées de 20 à 29 ans (indice de 1,9) pour une personne active de 55-64 ans. Le rapport a diminué de moitié au cours de la période 1988-2004. Comme pour l'indice de la population dans son ensemble, cette diminution résulte à la fois d'une baisse de la population active des 20-29 ans entre 1976 et 2004 (- 7,4 %) et, surtout, d'une hausse du groupe des 55-64 ans (population active; + 82,4 %) (données non présentées). Le vieillissement de la population active est donc plus perceptible ici et son impact sur l'indice de remplacement de la main-d'oeuvre est encore plus notable.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre relatif à la population des 20-29 ans et à l'emploi des 55-64 ans suit les mêmes tendances que les deux autres indices. Sa valeur est toutefois toujours plus élevée étant donné qu'il utilise le dénominateur le plus faible des trois indices (l'emploi des 55-64 ans) et le numérateur le plus élevé (la population des 20-29 ans). En 1976, on comptait plus de 5 personnes (indice de 5,2) âgées de 20 à 29 ans pour une personne en emploi âgée de 55 à 64 ans. Cet indice de remplacement est donc relativement élevé si on le compare aux deux autres indices. Il convient de noter, par ailleurs, que cet indice est affecté par la conjoncture économique. En effet, on constate qu'il augmente en période de récession et diminue en période de reprise et de croissance économique. Dans le premier cas, cela s'explique principalement par les pertes importantes d'emplois au dénominateur (les 55-64 ans) et, dans le deuxième cas, par les gains d'emplois observés toujours au dénominateur.

La baisse de l'indice de la « population des 20-29 ans/emploi des 55-64 ans » est également observable à partir de la fin des années 1980 et se poursuit sans arrêt jusqu'en 2004 où on estime qu'il y avait moins de 3 personnes (indice de 2,5) âgées de 20-29 ans pour une personne en emploi dont l'âge se situait entre 55 ans et 64 ans. Tout comme dans le cas de l'indice de remplacement relatif à la population dans son ensemble, cette diminution s'explique par la baisse de la population de 20-29 ans sur la période, plus particulièrement entre 1985 et 1998, et par la hausse de la population en emploi des 55-64 ans (+ 78,2 %). Il convient toutefois de noter que plus de 95 % de la hausse chez les 55-64 ans en emploi se concentre durant la période 1996-2004, alors que la croissance dans l'ensemble de la population de ce même groupe s'est faite tout au long de la période, quoiqu'à un rythme plus accéléré dans les dernières années. En effet, entre 1996 et 2004, l'emploi des 55-64 s'accroît de 72,6 %, tandis que la population dans ce même groupe augmente de seulement 33,2 % (données non présentées). Donc, la baisse de l'indice serait due non seulement au vieillissement de la main-d'œuvre en emploi dans le groupe des 55-64 ans mais aussi à une croissance de l'emploi dans ce groupe.

Figure 4.19
Indices de remplacement de la main-d'œuvre (population 20-29 ans/emploi 55-64 ans) selon le sexe, Québec, 1976-2004



La figure 4.19 présente l'indice de remplacement de la main-d'œuvre de la population des 20-29 ans sur l'emploi des 55-64 ans ventilé selon le sexe. Comme la participation des femmes au marché du travail a été historiquement beaucoup moins importante que celle des hommes, il devient intéressant de voir l'évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre sachant que la population totale dans les deux groupes est relativement similaire, tant chez les 20-29 ans que chez les 55-64 ans. Par exemple, dans le cas présent, le taux d'emploi (proportion de la population de 15 ans et plus ayant un emploi) des hommes âgés de 55 à 64 ans était de 70,9 % en 1976 comparativement à seulement 22,9 % chez les femmes, pour un écart de 48,0 points (données non présentées). En conséquence, on observe une différence importante dans l'indice de remplacement de la main-d'œuvre. La figure 4.19 montre bien les changements qui ont eu lieu par la suite dans l'indice des femmes alors que celui-ci diminue

constamment, surtout depuis la fin des années 1980. En 1976, pour chaque femme en emploi âgée de 55 à 64 ans, on dénombrait 9,9 femmes âgées de 20-29 ans dans la population; ce rapport était inférieur à 4 chez les hommes (indice de 3,6). En 2004, pour une femme en emploi âgée de 55 à 64 ans, on dénombrait moins de trois femmes âgées de 20-29 ans (indice de 2,9). Ce rapport est encore supérieur à celui des hommes, mais l'écart est tout de même historiquement à son plus bas (indice des hommes de 2,2 en 2004). Chez les hommes, la diminution de l'indice ne semble apparaître qu'à partir de 1994 même si la décroissance de la population des 20-29 ans a commencé plus tôt (en 1985; données non présentées). En fait, la diminution plus tardive de l'indice de remplacement chez les hommes pourrait s'expliquer dans ce cas-ci par la baisse du taux d'emploi du groupe des 55-64 ans jusqu'en 1994; cette année-là, seulement 47,4 % de la population de ce groupe était en emploi (donnée non présentée).

L'indice plus élevé chez les femmes s'explique par une participation historiquement beaucoup plus faible des femmes de 55-64 ans au marché du travail. La baisse observée entre 1976 et 2004 dans l'indice des femmes s'explique à la fois par une baisse de la population des 20-29 ans (- 17,5 %) et, surtout, par une hausse particulièrement élevée de l'emploi dans la tranche d'âge des 55-64 ans (+ 185,4 %). Là encore, cette situation ne résulte pas uniquement d'un vieillissement de la main-d'œuvre, mais découle principalement d'une augmentation de la participation des femmes de ce groupe d'âge au marché du travail.

4.5 Âge moyen de la prise de la retraite

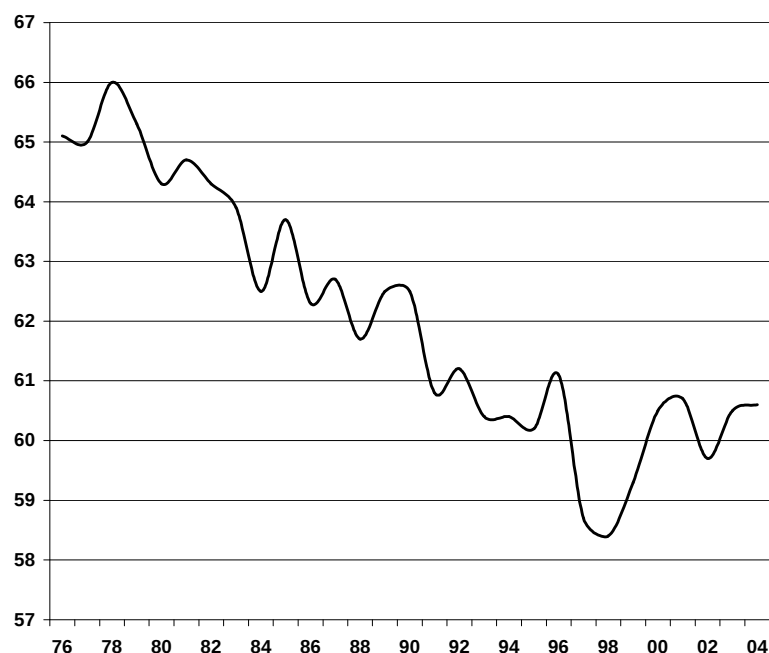
Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des travailleurs et est segmentée selon le sexe et le secteur d'appartenance. Dans ce dernier cas, l'analyse porte uniquement sur les travailleurs de la catégorie « employés » (excluant les travailleurs autonomes). Les données couvrent la période 1976 à 2004.

La figure 4.20 présente l'évolution de l'âge moyen de la prise de la retraite au Québec entre 1976 et 2004. En 1976, les travailleurs se retiraient du marché du travail en moyenne à l'âge de 65,1 ans. Comme l'illustre la figure, on assiste à une baisse continue de l'âge de la prise de la retraite jusqu'en 1998 (58,4 ans). Il s'agit d'une baisse notable, soit de presque 7 ans (6,7 ans). Par contre, on observe une remontée durant les années 1999 à 2001, suivie de légères fluctuations dans le reste de la période. En 2004, l'âge moyen de la prise de la retraite se situe à 60,6 ans, à peine au-dessus de son niveau de 2001.

La lecture de la figure 4.20 montre trois périodes de baisses importantes alors que la tendance est à la baisse continue de l'âge de la retraite. La première se situerait entre les années 1978 et 1984, où l'âge moyen de la prise de la retraite est passé de 66,0 ans à 62,5 ans, soit une baisse de 3,5 ans. Cette baisse débute donc juste avant la récession des années 1980 et se poursuit jusqu'en 1984. On peut supposer raisonnablement qu'un certain nombre de mises à pied survenues chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus durant cette récession (voir section 4.1) se sont soldées en définitive par des prises de retraite involontaires à des âges plus jeunes. La tendance à la baisse se poursuit au cours des années suivantes mais à un rythme moindre.

Figure 4.20

Âge moyen de la prise de la retraite, Québec, 1976-2004



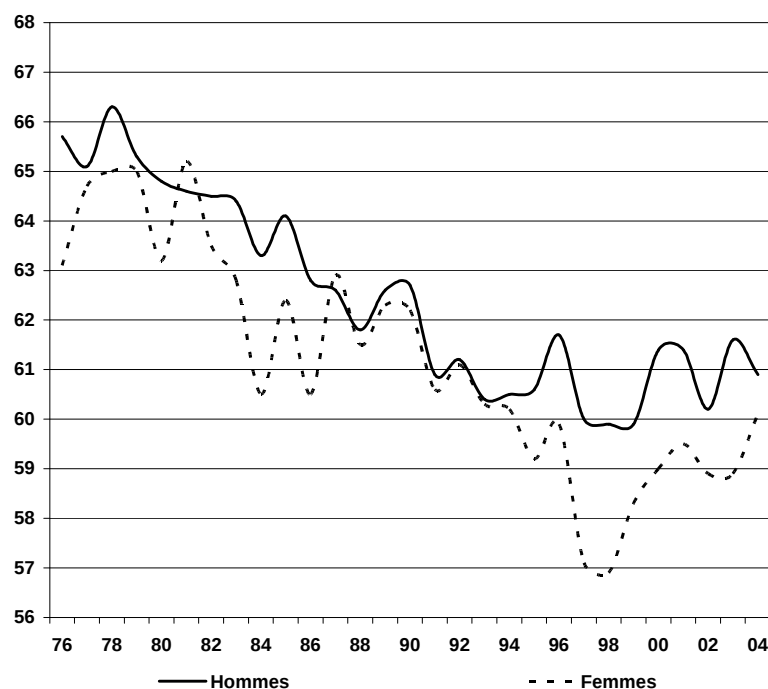
Cette situation de mises à pied soldées par des retraites involontaires semble se reproduire en partie durant la récession des années 1990 (1990-1992), quoique sur une période plus courte, alors que l'âge moyen de la prise de la retraite diminue de 1,7 ans entre 1990 et 1991 pour s'établir à 60,8 ans (deuxième période). Au-delà des facteurs conjoncturels pouvant expliquer ces changements dans la prise de la retraite, il reste que la tendance lourde après les deux récessions est toujours vers une baisse continue de l'âge auquel les travailleurs quittent le marché du travail. La troisième période montrant une baisse notable de l'âge de la prise de la retraite s'observe entre les années 1996 (61,1 ans) et 1998 (58,4 ans), plus particulièrement en 1997, avec une diminution de 2,4 ans. Cette baisse apparaît tout à fait conjoncturelle puisqu'on voit par la suite une remontée graduelle de l'âge de la prise de la retraite suivie de légères fluctuations. Cette importante diminution de l'âge de la prise de la retraite s'explique essentiellement par

les nombreux départs à la retraite survenus en 1997¹⁰ à la suite du Programme de départs volontaires mis en application par le gouvernement du Québec dans l'ensemble de l'administration québécoise comme mesure de réduction des coûts de main-d'œuvre. Ces départs sont d'ailleurs encore plus perceptibles à la figure 4.22 qui ventile l'âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance. Depuis le début des années 2000, l'âge moyen de la retraite se situe généralement au-dessus de 60 ans. En 2004, il se fixe à 60,6 ans. Sur l'ensemble de la période, l'âge moyen de la prise de la retraite a ainsi diminué de 4,5 ans.

La figure 4.21 ventile l'âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe. Comme on peut le voir, l'âge de la retraite chez les femmes est généralement inférieur à celui des hommes tout au long de la période étudiée à l'exception de deux années (1981 et 1987). Bien que les deux groupes affichent en 2004 des niveaux inférieurs à ceux de 1976, l'âge moyen de la prise de la retraite n'évolue pas de la même manière année après année. Ainsi, pour les hommes, une tendance à la baisse est observée entre 1976 et 1998, un recul important de 5,8 ans étant enregistré (de 65,7 ans en 1976 à 59,9 ans en 1998). Depuis le début de la décennie 2000, une certaine stabilité est constatée, l'âge moyen de la prise de la retraite des hommes se fixant autour de 61 ans (60,9 ans en 2004). Dans le cas des femmes, la prise de la retraite avait lieu, en moyenne, à 63,1 ans en 1976. Deux périodes de forts reculs de l'âge moyen de la prise de la retraite sont notées chez celles-ci. La première, entre 1981 (65,2 ans) et 1986 (60,5 ans), fait suite à la récession de cette décennie et montre une baisse de 4,7 ans. La deuxième diminution d'importance est observée avec le début de la récession des années 1990 et s'étire jusqu'en 1998, amplifiée en 1997 par les prises de la retraite à la suite du Programme de départs volontaires. L'âge moyen de la prise de la

Figure 4.21

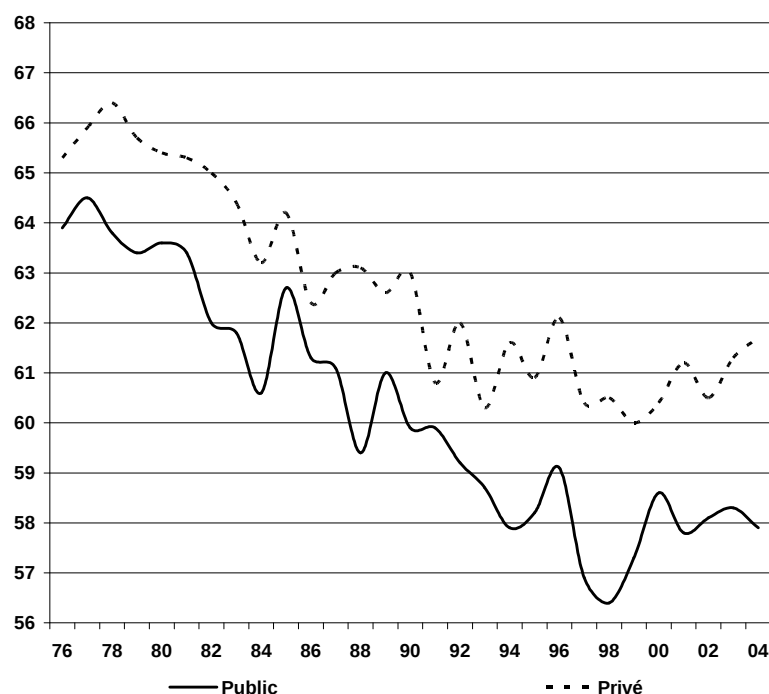
Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe, Québec, 1976-2004



retraite chez les femmes est passé de 62,2 ans en 1990 à 56,9 ans en 1998, un recul de 5,3 ans, dont 2,8 ans entre 1996 et 1997. Une importante hausse est enregistrée au cours des années suivantes, l'âge moyen de la prise de la retraite des femmes se fixant à 60,1 ans en 2004. Ainsi, en 2004, l'écart entre les hommes et les femmes n'est plus que 0,8 an, soit l'écart le plus faible des 10 dernières années. Des écarts de moindre amplitude ont été enregistrés principalement entre les années 1988 et 1994. C'est en 1998 que l'écart le plus élevé de toute la période étudiée est constaté, soit de 3,0 ans. L'âge moyen de la prise de la retraite de femmes était alors de 56,9 ans comparativement à 59,9 ans pour les hommes, des creux historiques pour les deux groupes. Sur l'ensemble de la période analysée (1976-2004), le recul de l'âge moyen de la prise de la retraite est de 4,8 ans pour les hommes comparé à 3,0 ans pour les femmes.

10. Selon le rapport annuel 1997-1998 du Secrétariat du Conseil du trésor (p. 62), 33 045 personnes (en équivalent à temps complet) se seraient prévaluées du programme, soit plus du double des prévisions initiales (16 500 ETC).

Figure 4.22

Âge moyen de la prise de la retraite, travailleurs du secteur public et du secteur privé, Québec, 1976-2004

La figure 4.22 montre que, peu importe l'année, l'âge de la prise de la retraite est toujours plus bas dans le secteur public que dans le secteur privé. En 1976, les travailleurs du secteur public prenaient leur retraite en moyenne à 63,9 ans, alors que ceux du secteur privé quittaient en moyenne à 65,3 ans. En 2004, les résultats sont respectivement de 57,9 ans et 61,7 ans. Toutefois, les écarts entre les deux secteurs d'appartenance varient grandement selon l'année considérée. Ils fluctuent dans une fourchette allant de 0,9 ans (1991) à 4,1 ans (1998). L'écart le plus faible correspond à la récession des années 1990 alors que de nombreuses mises à pied ont eu lieu dans le secteur privé. L'âge moyen de la retraite dans ce secteur avait alors diminué de 2,2 ans, passant de 63,0 ans en 1990 à 60,8 ans en 1991. Durant cette période, il n'y a pas eu de changement dans le secteur public (59,9 ans). L'écart de 4,1 ans observé en 1998 est principalement la conséquence du Programme de départs volontaires du gouvernement du Québec dans l'administration québécoise en 1997 avec la baisse importante (- 2,5 ans) de l'âge de la prise de la retraite dans le secteur public cette année. Le secteur privé a connu peu de changement cette année-là.

Par ailleurs, comme la majorité des emplois dans l'ensemble du secteur public (qui comprend également les administrations locales) sont occupés par les femmes (données non présentées), on constate une baisse plus prononcée chez ces dernières comparativement aux hommes dans l'âge de la prise de la retraite entre 1996 et 1998 en rapport avec le Programme de départs volontaires appliqué dans l'administration québécoise.

4.6 Synthèse du chapitre

4.6.1 Synthèse sur les cessations d'emploi

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution des cessations d'emploi. L'analyse a porté sur la période 1976-2004 et a fait ressortir les changements au chapitre des cessations d'emploi volontaires et involontaires.

En 1976, le phénomène des cessations d'emploi était considérable puisqu'on estimait que celles-ci touchaient 543 500 personnes. De ce nombre, 57,7 % se retrouvait dans la catégorie « cessations d'emploi volontaires ». En 2004, le nombre de cessations d'emploi dépasse encore le cap du demi-million de personnes (519 700) avec cette fois-ci une moins grande proportion de cessations d'emploi volontaires (48,8 %). Comme le nombre d'employés durant cette période s'est accru de 913 700 ou de 39,9 %, on doit relever une diminution notable de la fréquence des cessations d'emploi en 2004 par rapport à 1976.

Les cessations d'emploi, en particulier celles qui sont involontaires, sont très sensibles à la conjoncture économique. Ainsi, elles ont augmenté considérablement durant les récessions des années 1980 et 1990. Au cours de la première, elles ont crû de 7,9 % en 1980, de 11,6 % en 1981 et de 35,9 % en 1982. Pour cette dernière année, on enregistre d'ailleurs le plus grand nombre de cessations d'emploi involontaires (446 100) de toute la période. Au cours de la deuxième récession, les cessations d'emploi involontaires ont augmenté dès 1989 (+ 4,6 %) pour se poursuivre en 1990 (+ 9,9 %) et 1991 (+ 14,2 %). Les tendances à la baisse dans les cessations d'emploi involontaires, observées au sortir des deux récessions de même qu'avec la reprise économique qui s'en est suivie, ont été observées dans la décennie de 1980 et de celle de 1990. Cependant, on a constaté une diminution plus marquée, et s'étalant sur une plus longue période, des cessations d'emploi involontaires au cours des années 1990 que durant les années 1980, ce qui confirme une plus forte croissance de l'emploi après la deuxième récession.

Les cessations d'emploi volontaires ont suivi une tendance à la baisse entre 1976 et 1983 (- 29,3 %). Cette baisse est en grande partie attribuable à la poursuite des études (45,8 % de toute la baisse) et aux obligations personnelles ou familiales (32,4 % de toute la baisse). Mais avec la reprise économique qui a suivi la récession des années 1980, on remarque, contrairement aux cessations d'emploi involontaires, un accroissement des cessations d'emploi volontaires. Ainsi, celles-ci augmentent de 28,4 % entre 1983 et 1988. Toutefois, ce type de cessation tend à diminuer d'importance par la suite jusqu'à la fin des années 1990. En 1999, on observait d'ailleurs le plus faible nombre de cessations d'emploi volontaires (207 300) de toute la période étudiée.

La tendance à la hausse dans les cessations d'emploi s'observe tout de même durant les années 2000, autant dans les cessations d'emploi volontaires qu'involontaires. Toutefois, en 2004 on observe des baisses dans ces deux types de cessations, respectivement de 3,6 % et 5 %, alors que le taux de chômage est à son plus bas niveau (8,5 %, équivalent à celui de 2000) et le taux d'emploi à son plus haut (60,3 %) de toute la période analysée.

À l'exception de l'année 1988, les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes au chapitre de l'ensemble des cessations d'emploi. Même si le nombre de cessations d'emploi augmente pour les deux sexes durant les deux récessions, l'écart entre les deux groupes s'accroît, révélant ainsi l'impact plus important des pertes d'emplois (les mises à pied) chez les hommes.

Peu importe l'année, les hommes représentent en majorité les cessations d'emploi involontaires tandis que les femmes représentent en majorité les cessations d'emploi volontaires. Ainsi, en 1976, 61,0 % de toutes les cessations d'emploi involontaires se retrouvaient chez les hommes. En 2004, cette part est de 56,9 %. Quant aux cessations d'emploi volontaires, les proportions de femmes varient entre 50,2 % et 56,4 % sur la période.

Parmi l'ensemble des cessations d'emploi survenues en 1976, plus de la majorité (53,8 %) se retrouvait chez les 15-24 ans. Progressivement, la part des plus jeunes diminue au profit des travailleurs de 25-44 ans. Ainsi, en 1992, 42,7 % de l'ensemble des cessations d'emploi se retrouvait dans ce groupe contre 34,5 % chez les 15-24 ans. Avant 1990, la proportion de cessations d'emploi chez les 45-54 ans et chez les 55 ans et plus demeure sous la barre des 11 %. Toutefois, on note une tendance à la hausse dans le premier groupe après la deuxième récession et, à partir du milieu des années 1990, une tendance également à la hausse dans le second groupe. En 2004, 13,4 % des cessations d'emploi se retrouvaient chez les travailleurs âgés de 45-54 ans et 16,4 % chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus. Sur la période, deux groupes d'âge sont surreprésentés sur le plan des cessations d'emploi puisque la présence des travailleurs de ces groupes est plus forte dans les cessations d'emploi que dans l'ensemble des employés : il s'agit des 15-24 ans et des 55 ans et plus.

La fréquence des cessations d'emploi involontaires par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi est beaucoup plus marquée chez les travailleurs âgés de 25-44 ans et de 45-54 ans. Au plus fort des deux récessions, environ 8 travailleurs sur 10 ayant cessé de travailler l'ont fait en raison de mises à pied dans ces deux groupes. Dans tous les groupes d'âge, la fréquence des cessations d'emploi involontaires augmente en période de récession et diminue par la suite avec la reprise économique.

4.6.2 Synthèse sur la durée de l'emploi

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de la durée de l'emploi pour la période 1976-2004. Elle a fait ressortir, d'une part, les différences dans la durée moyenne de l'emploi exprimée en années et, d'autre part, les différences dans les tranches de durée de l'emploi.

De façon générale, la durée moyenne de l'emploi s'est accrue entre 1976 et 2004, passant de 6,2 ans à 7,4 ans, soit une croissance de 1,2 an ou de 19,9 %. La croissance a surtout été observée entre 1976 et 1997 (+ 1,5 an) puisque l'on note une légère diminution les deux années suivantes et une relative stabilité par la suite.

L'analyse selon le sexe révèle que les hommes affichent toujours une plus grande durée de l'emploi que les femmes. En 1976, la durée moyenne de l'emploi des hommes était de 7,0 ans comparativement à seulement 4,7 ans pour les femmes. Un écart important de 2,3 ans était donc noté. Toutefois, à la faveur d'une progression plus forte de la durée de l'emploi des femmes, celles-ci réduisent l'écart avec leurs homologues masculins entre 1976 et 1997 (écart de 0,6 an). Les années suivantes montrent des écarts toujours très faibles entre les sexes, ceux-ci se situant entre 0,4 an et 0,6 an. L'augmentation de la durée de l'emploi chez les femmes se traduit également dans les tranches de durée de l'emploi plus élevées. Entre 1976 et 2004, elles accroissent ainsi leur présence dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus, passant de 15,8 % à 43,0 %.

Les jeunes travailleurs (15-24 ans) sont ceux qui affichent la plus faible durée de l'emploi de tous les groupes d'âge, et ce, peu importe l'année. Leur durée moyenne de l'emploi, entre 1976 et 2004, change peu et oscille entre 1,4 an à 1,8 an. Cette faible durée de l'emploi s'explique, entre autres, par le fait que les travailleurs de ce groupe d'âge n'ont pas tous intégré le marché du travail en raison de la poursuite de leur formation scolaire (entrées et sorties du marché du travail) et par le fait qu'une bonne partie de ceux qui ont intégré le marché du travail l'ont fait depuis peu. La durée moyenne de l'emploi des travailleurs âgés de 25 à 44 ans augmente entre 1976 et 1996, passant de 6,0 ans à 7,2 ans, mais régresse par la suite. En 2004, la durée de l'emploi de ce groupe est de 6,3 ans. Les travailleurs de 45-54 ans connaissent également une augmentation de leur durée de l'emploi, celle-ci ayant lieu entre 1976 (10,9 ans) et 1997 (12,0 ans). Bien que les travailleurs de 55 ans et plus affichent une durée de l'emploi plus élevée que les 45-54 ans en 1976 (12,0 ans contre 10,9 ans), l'écart est nul ou très faible à partir de 1997. Par ailleurs, si l'on fait la comparaison avec leur présence dans l'ensemble des employés, une surreprésentation des jeunes (15-24 ans) est notée dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans). En 2004, presque 6 travailleurs sur 10 (59,0 %) ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus sont âgés de 45 à 54 ans. Ce groupe est le seul à voir augmenter son ancienneté sur la période. La proportion de travailleurs âgés de

55 ans et plus ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus diminue, passant de 36,1 % en 1976 à 25,7 % en 2004.

Autant chez les travailleurs à temps plein que chez ceux à temps partiel, la durée moyenne de l'emploi augmente sur la période, plus particulièrement entre 1976 et 1997. La durée de l'emploi passe ainsi, entre 1997 et 2004, de 6,5 ans à 8,4 ans chez les travailleurs à temps plein et de 3,2 ans à 4,8 ans chez ceux à temps partiel. Malgré ces hausses, la durée moyenne de l'emploi est toujours plus élevée chez les travailleurs à temps plein, l'écart se maintenant au-dessus de 3 ans. Les principaux facteurs explicatifs de la plus faible durée de l'emploi chez les travailleurs à temps partiel sont la fréquence plus élevée de l'emploi temporaire et la forte représentation des jeunes dans ce groupe. Même si l'emploi à temps partiel a augmenté entre 1976 et 2004, favorisant ainsi la présence d'employés dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans), on constate néanmoins une augmentation de l'ancienneté dans ce groupe puisque leur part dans la tranche de durée de l'emploi de 10 ans et plus est passée de 6,0 % en 1976 à 17,9 % en 2004.

En 1976, la durée moyenne de l'emploi était de 7,2 ans dans le secteur public et de 5,8 ans dans le secteur privé, pour un écart relativement faible de 1,4 an. Mais à la faveur d'une croissance notable de la durée de l'emploi dans le secteur public entre les années 1976 et 1997 (+ 3,8 ans ou + 52,4 %) et d'une faible croissance du côté du secteur privé (+ 0,9 an ou + 15,8 %), l'écart entre les groupes s'est accentué progressivement pour atteindre 4,3 ans en 1997, soit plus de trois fois celui enregistré en début de période. L'écart atteint un pic en 2000 (4,6 ans) et se réduit par la suite (3,9 ans en 2004). L'augmentation de l'ancienneté dans le secteur public est particulièrement importante puisqu'il y a eu une hausse de 16,5 points de pourcentage de la proportion d'employés de ce secteur ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (baisse ou stabilité dans les autres tranches). L'avantage noté dans le secteur public s'explique en grande partie par les garanties qu'offre la sécurité d'emploi dans ce secteur et par le fait que l'emploi syndiqué y est beaucoup plus présent : cela favorise une plus grande fréquence de l'emploi permanent.

4.6.3 Synthèse sur les autres mouvements de la main-d'œuvre

Le statut de l'emploi

Cette sous-section de *l'Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution du statut de l'emploi. L'analyse a été faite pour la période 1997-2004 et a fait ressortir les changements dans l'emploi permanent et l'emploi temporaire.

Entre 1997 et 2004, l'emploi temporaire augmente plus rapidement que l'emploi permanent. Dans le premier cas, la hausse a été de 24,0 % comparativement à 19,2 % dans le second cas. En conséquence, la fréquence de l'emploi temporaire s'accroît durant cette période pour passer de 13,1 % à 13,6 %. Un sommet de 14,7 % a été atteint en 2001.

La fréquence de l'emploi temporaire demeure toujours plus élevée chez les femmes que chez les hommes. En 1997, la proportion d'emplois temporaires chez les femmes était de 14,0 % contre 12,3 % chez les hommes. En 2004, les résultats sont respectivement de 14,7 % et 12,5 %. L'augmentation de l'écart entre les sexes s'explique par une hausse plus importante de l'emploi temporaire des femmes (+ 30,0 %) par rapport à celle observée chez les hommes (+ 17,9 %). Toutefois, entre 1997 et 2004, les femmes montrent une croissance plus importante de l'emploi permanent (+ 23,3 %) que ce qui est observé chez les hommes (+ 15,6 %), augmentant ainsi leur présence dans ce type d'emploi, qui passe de 46,6 % à 48,2 %.

Tant en 1997 qu'en 2004, les travailleurs âgés de 15 à 24 ans affichent la plus forte fréquence de l'emploi temporaire. Ainsi, outre certaines fluctuations, environ 3 travailleurs sur 10 de cette tranche d'âge occupent un emploi temporaire durant cette période. Pour leur part, les travailleurs âgés de 55 ans et plus voient leur fréquence

de l'emploi temporaire augmenter de façon non négligeable entre 1997 (8,7 %) et 2004 (11,4 %), non sans avoir atteint un sommet en 2002 (12,4 %). Les travailleurs de 45-54 ans sont ceux qui montrent la plus faible fréquence de l'emploi temporaire sur la période.

La fréquence de l'emploi temporaire chez les travailleurs à temps partiel est généralement trois fois plus importante que celle notée chez les travailleurs à temps plein. En effet, environ 30 % des travailleurs à temps partiel occupent un emploi temporaire entre 1997 et 2004; ce rapport chez les travailleurs à temps plein demeure stable, à 10 %, durant ces années.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre. L'analyse couvre la période 1976-2004 et fait ressortir les changements au chapitre de l'ensemble de la population, de la population active et de la population en emploi.

Entre 1976 et 2004, on observe une baisse continue de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre pour l'ensemble de la population. Ainsi, en 1976, on dénombrait 2,4 personnes âgées de 20 à 29 ans pour une personne âgée de 55-64 ans. En 2004, ce rapport diminue de moitié. C'est donc tout juste si la population des 20-29 ans équivaut à celle des 55-64 ans. Cette diminution résulte de deux phénomènes concomitants, à savoir une baisse régulière, depuis le début des années 1990, de la population des 20-29 ans et une hausse constante de la population des 55-64 ans.

Ces tendances démographiques ont eu évidemment des impacts sur le marché du travail, comme en fait foi la baisse de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre relatif à la population active. En effet, en 1976, on estimait qu'il y avait presque 4 personnes actives de 20 à 29 ans (indice de 3,7) pour une personne active de 55-64 ans. À la faveur d'une baisse continue depuis la fin des années 1980, l'indice chute progressivement pour atteindre un niveau plancher en 2004, alors qu'on compte moins de 2 personnes actives de 20-29 ans (indice de 1,9) pour une personne active de 55-64 ans. Cette baisse résulte davantage de la hausse de la population active des 55-64 ans que de la baisse notée dans celle des 20-29 ans.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre relatif à la population des 20-29 ans et à l'emploi des 55-64 ans suit également les mêmes tendances. En 1976, on comptait plus de 5 personnes âgées de 20-29 ans pour une personne en emploi âgée de 55-64 ans (indice de 5,2). En 2004, cet indice n'est plus que de 2,5. Cette baisse est en grande partie attribuable aux femmes puisque leur indice est passé de 9,9 en 1976 à 2,9 en 2004 (chez les hommes, l'indice passe de 3,6 à 2,2). L'indice plus élevé noté chez les femmes en début de période s'explique par une participation historiquement beaucoup plus faible de celles âgées de 55 à 64 ans au marché du travail, et, en conséquence, la diminution de cet indice découle principalement de leur participation accrue au marché du travail.

Âge moyen de la prise de la retraite

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'âge moyen de la prise de la retraite. L'analyse a couvert les années 1976 à 2004 et a fait ressortir les changements pour l'ensemble des travailleurs ainsi que les changements selon le secteur d'appartenance et selon le sexe.

Pour l'ensemble des travailleurs, l'âge moyen de la prise de la retraite a diminué sur la période étudiée. En 1976, les travailleurs prenaient leur retraite en moyenne à l'âge de 65,1 ans. L'âge moyen de la prise de la retraite baisse de façon continue jusqu'en 1998, où il atteint un creux à 58,4 ans, et remonte par la suite (60,6 ans en 2004).

Tant chez les hommes que chez les femmes, on assiste à une baisse de l'âge moyen de la prise de la retraite. En 1976, les travailleurs quittaient le marché du travail en moyenne à 65,7 ans, tandis que les travailleuses prenaient leur retraite en moyenne à l'âge de 63,1 ans. En 2004, les femmes affichaient un âge moyen de prise de la retraite de 60,1 ans comparativement à 60,9 ans pour les hommes.

La baisse dans l'âge moyen de la prise de la retraite est également constatée dans le secteur public et le secteur privé. Toutefois, l'âge auquel les travailleurs du secteur public quittent le marché du travail est toujours plus bas que dans le secteur privé. En 1976, les travailleurs du secteur public prenaient leur retraite en moyenne à 63,9 ans, alors que ceux du secteur privé quittaient en moyenne à 65,3 ans. En 2004, les résultats sont respectivement de 57,9 ans et 61,7 ans.

Arrêts de travail

Ce chapitre contient 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. L'analyse porte sur les résultats d'ensemble, mais aussi sur les résultats selon la compétence législative (provinciale ou fédérale), le secteur d'appartenance (public ou privé) et la nature du conflit (grève, lock-out ou « grève et lock-out »), en fonction de la disponibilité des données. La catégorie « grève et lock-out » regroupe les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out ainsi que les cas où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail. Les données ventilées selon les secteurs public et privé ne sont disponibles que pour les conflits de travail de compétence québécoise.

La période de référence est de 1980 à 2003; ce choix est principalement dû à un souci de cohérence dans la comparaison. Des données d'ensemble pour la période 1966 à 1979 sont présentées à l'annexe 4.1 à titre indicatif seulement. Aucune donnée ventilée n'est disponible pour cette période. En raison de la grande fluctuation des données, l'analyse historique portera essentiellement sur des comparaisons entre les décennies, soit celles de 1980, de 1990 et la période 2000-2003. Le portrait des décennies est présenté à l'annexe 4.2.

L'annexe 4.3 expose quant à elle les données d'ensemble relatives au nombre de conflits de travail, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés. Les annexes 4.4 et 4.5 présentent les données des mêmes indicateurs selon le secteur d'appartenance et la nature du conflit. L'annexe 4.6 montre les ratios du temps non travaillé pour le Québec, le Canada et l'Ontario.

5.1 Conflits de travail¹

Dans ce chapitre, on entend par conflit de travail tout conflit de travail ayant engendré un arrêt de travail. Il est à noter qu'un seul conflit peut donner lieu à plusieurs arrêts de travail sporadiques, mais celui-ci sera toutefois comptabilisé comme un seul conflit. Les données sur les conflits de travail pour la période 1980 à 2003 sont présentées à la figure 5.1. Le tableau 5.1, pour sa part, présente les données relatives aux conflits de travail selon différentes ventilations pour les décennies 1980 et 1990 ainsi que pour la période 2000-2003.

Comme le montre la figure 5.1, le nombre de conflits de travail au Québec suit une tendance décroissante tout le long de la période étudiée. En 2003, on enregistre 115 conflits de travail, soit 248 de moins qu'en 1980 (363 conflits), une baisse de 68,3 %. La tendance à la baisse est notée de 1980 à 1995, quoique avec de nombreuses fluctuations, tandis qu'une relative stabilité est observée par la suite. Cette régression du nombre de conflits pourrait s'expliquer en partie par les deux récessions économiques (1980-1982 et 1990), les travailleurs étant probablement moins enclins à aller en grève lorsque le marché du travail est difficile. Pour sa part, la stabilité relative observée à partir de 1995 coïncide avec la reprise du marché du travail notée depuis le milieu des années 1990.

Le nombre de conflits enregistrés en 2003 correspond à la moyenne annuelle inscrite depuis l'an 2000, qui est de 115,3. Le nombre de conflits de travail le plus élevé sur la période analysée est noté en 1980, soit 363 conflits.

1. Le ministère du Travail a instauré un nouveau mode de comptabilisation des arrêts de travail en 2000. Le ministère mentionne qu'avec ce nouveau mode, l'arrêt de travail est directement lié à l'accréditation syndicale, alors qu'auparavant celui-ci reposait sur la notion d'établissement, sans tenir compte du nombre d'accréditations en présence. Cette modification méthodologique entraîne conséquemment une augmentation relative du nombre de conflits de travail. Il faut donc faire preuve de circonspection dans toute comparaison où des données antérieures à 2000 sont impliquées.

Tableau 5.1

Nombre moyen de conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003

	Décennie 1980		Décennie 1990		Période 2000-2003	
	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition
	n	%	n	%	n	%
Ensemble	289,4	100,0	140,2	100,0	115,3	100,0
Compétence québécoise	275,3	95,1	135,6	96,7	108,8	94,4
Compétence fédérale	14,1	4,9	4,6	3,3	6,5	5,6
Secteur privé ¹	261,1	94,8	127,8	94,2	90,0	82,7
Secteur public ¹	14,2	5,2	7,8	5,8	18,8	17,3
Grèves	214,5	74,1	99,3	70,8	84,8	73,5
Lock-out	61,7	21,3	30,4	21,7	20,8	18,0
Grèves et lock-out ²	13,2	4,6	10,5	7,5	9,8	8,5

1. Les ventilations selon les secteurs privé et public ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données pour 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.

Figure 5.1

Conflits de travail, Québec, 1980-2003

Source : Ministère du Travail.

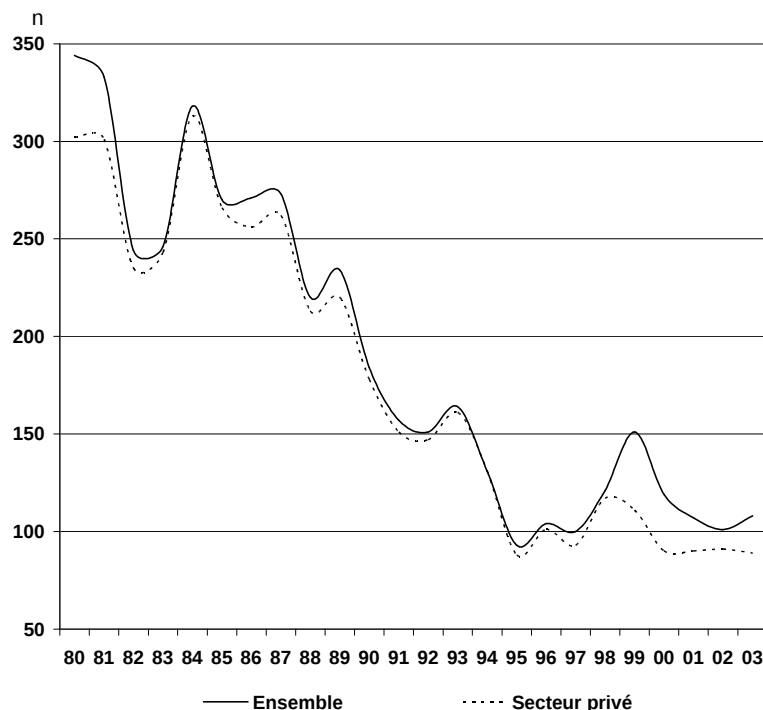
D'ailleurs, les conflits de travail étaient beaucoup plus fréquents au cours des années 1980, la moyenne annuelle étant de 289,4 conflits. Cette moyenne est comparable à celle des années 1970 (279,0). Le nombre de conflits le plus bas (96) est noté en 1995. Cependant, ce nombre n'est pas représentatif de la décennie 1990 puisque la moyenne annuelle est de 140,2 conflits de travail. Le nombre moyen de conflits a diminué de plus de la moitié (- 51,6 %) entre les décennies 1980 et 1990, et a reculé de nouveau, mais dans une moindre mesure, entre la décennie 1990 et la période 2000-2003 (- 17,8 %). Entre la décennie 1980 et la période 2000-2003, le nombre moyen de conflits de travail au Québec a donc chuté de 60,2 %.

Les conflits de travail selon la compétence législative

Les conflits de travail peuvent se répartir selon la compétence législative, c'est-à-dire selon qu'ils sont de compétence québécoise ou fédérale. L'annexe 4.3 montre, entre autres, la part de l'ensemble des conflits qui sont de compétence québécoise pour les années 1980 à 2003.

En 2003, les conflits de travail de compétence québécoise (108) représentent 93,9 % de l'ensemble des conflits de travail au Québec. Tout le long de la période 1980 à 2003, cette part est supérieure à 92 %, et les conflits de compétence québécoise constituent même jusqu'à la totalité des conflits en 1996. Les moyennes des décennies ne montrent pas de différences notables (voir tableau 5.1). Au cours de la décennie 1980, les conflits de travail de compétence québécoise représentaient 95,1 % de l'ensemble des conflits. Cette part était de 96,7 % au cours de la décennie 1990 et de 94,4 % pour la période 2000-2003.

Figure 5.2
Conflits de compétence québécoise, ensemble et secteur privé, Québec, 1980-2003



Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les conflits de travail selon le secteur d'appartenance²

Les données relatives aux conflits de travail selon le secteur d'appartenance ne portent que sur les conflits de compétence québécoise. La figure 5.2 montre l'ensemble des conflits de compétence québécoise ainsi que le nombre de conflits dans le secteur privé pour la période 1980 à 2003.

Tout le long de la période étudiée, le nombre de conflits de travail dans le secteur privé suit de très près celui noté pour l'ensemble des conflits de compétence québécoise (voir figure 5.2). En 2003, des 108 conflits de travail de compétence québécoise, 89 ont été déclarés dans le secteur privé, ce qui correspond à 82,4 % de l'ensemble des conflits. Cette part est similaire à la moyenne annuelle enregistrée depuis 2000 qui est de 82,7 %. Sur la période 1980 à 2003, dans environ 8 années sur 10, la proportion de conflits déclenchés dans le secteur privé est supérieure à 90 %; il s'agit même de la totalité des conflits en 1994.

2. Le ministère du Travail du Québec et Statistique Canada, dans son Enquête sur la population active, définissent les secteurs public et privé de la même manière. En conséquence, des liens peuvent être établis entre les données relatives aux secteurs public et privé provenant de ces deux sources. Il est à noter que le ministère du Travail inclut les municipalités dans le secteur public depuis 1999. Avant, les données relatives aux conflits dans les municipalités étaient comptabilisées dans le secteur privé.

Au cours de la période 2000-2003, les conflits du secteur public représentent une plus grande part de l'ensemble des conflits. La part moyenne pour la période 2000-2003 est de 17,3 % alors qu'au cours des décennies 1980 et 1990, ceux-ci ne constituaient que 5,2 % et 5,8 % de tous les conflits. De nombreuses négociations au sein de l'administration québécoise ainsi que dans le secteur municipal, à la suite des fusions municipales, ne sont certainement pas étrangères à cet accroissement. Il ne faut pas négliger non plus l'influence que pourraient avoir eu le changement apporté au mode de comptabilisation des conflits en 2000 (voir note 1) et l'ajout du secteur municipal dans le secteur public en 1999 (voir note 2).

Il n'est pas surprenant de constater qu'une très grande part des conflits est déclenchée dans le secteur privé puisque plus des trois quarts (75,7 %) des employés³ s'y retrouvent en 2003; d'ailleurs, tout le long de la période étudiée, cette proportion est supérieure à 7 employés sur 10. La part des conflits survenus dans le secteur public est toutefois moins importante que la part des employés du secteur public dans l'ensemble des employés du marché du travail. Cela s'explique en partie par le fait que, même si le nombre de travailleurs y est élevé, ceux-ci sont regroupés dans un nombre relativement restreint d'accréditations syndicales. Ainsi, même si peu de conflits ont lieu dans le secteur public, ceux-ci risquent de toucher un grand nombre de travailleurs couverts, ce que nous révélera l'analyse des indicateurs relatifs aux travailleurs touchés et aux jours-personnes non travaillés.

En 2003, dans le secteur privé, on note une chute importante du nombre de conflits (213 conflits de moins; - 70,5 %) par rapport à 1980. Le nombre annuel moyen de conflits dans le secteur privé, qui était de 261,1 dans les années 1980, descend à 127,8 conflits (- 51,1 %) au cours de la décennie 1990, puis à 90,0 conflits (- 29,6 %) pour la période 2000-2003. Cela équivaut, entre la décennie 1980 et la période 2000-2003, à un recul de 65,5 %, baisse similaire à celle observée pour l'ensemble des conflits (- 60,2 %). Dans le secteur public, le nombre de conflits n'est pas très élevé et les variations doivent être interprétées avec prudence. Par comparaison avec la décennie 1980, pour laquelle on enregistre une moyenne annuelle de 14,2 conflits, le nombre de conflits est en baisse dans les années 1990 (moyenne de 7,8 conflits). Ce nombre est en hausse depuis 1999; la moyenne pour la période 2000-2003 est ainsi de 18,8 conflits par année.

Les conflits de travail selon leur nature

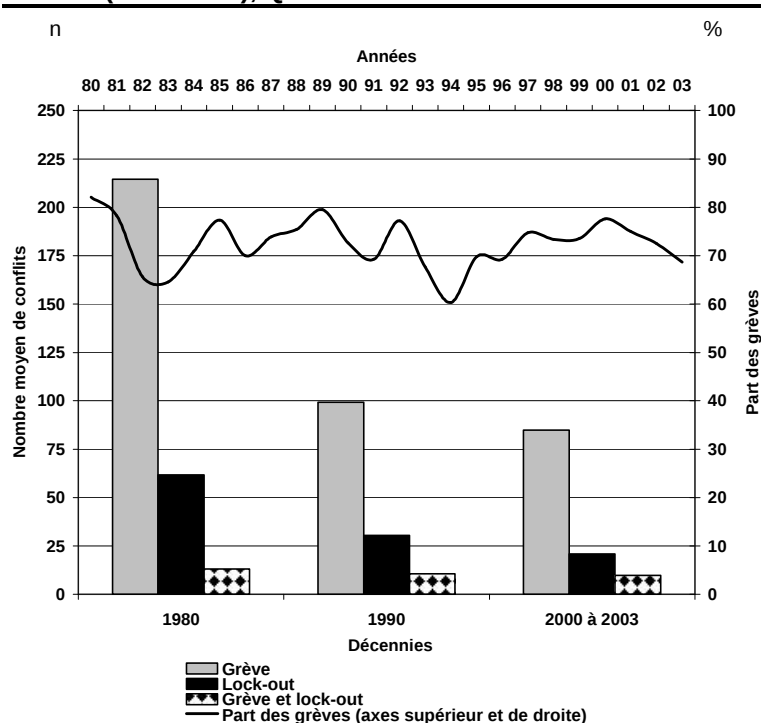
Les conflits de travail peuvent être répartis selon leur nature, c'est-à-dire selon qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out. Dans certains cas, l'information disponible ne permet pas d'identifier si l'arrêt de travail est de type grève ou lock-out et, dans d'autres cas, un même conflit peut donner lieu successivement à ces deux formes d'arrêt de travail. On regroupera donc ces événements dans la catégorie « grève et lock-out ». La figure 5.3 présente, pour chaque décennie, le nombre moyen de conflits de travail selon leur nature. Elle montre aussi la part des grèves dans l'ensemble des conflits pour la période 1980 à 2003.

En 2003, des 115 conflits enregistrés, 79 étaient des grèves (68,7 %), 26 des lock-out (22,6 %) et 10 des « grèves et lock-out » (8,7 %). Comme le montre la figure 5.3, la part des grèves dans l'ensemble des conflits est sensiblement la même tout le long de la période étudiée. Il n'est pas surprenant de constater que la grève est le type de conflits le plus fréquent. En effet, les arrêts de travail affectant à la baisse le niveau de production des biens et des services, il est plutôt rare que ce soit l'employeur qui en prenne l'initiative.

En nombre, on note cependant des variations importantes, similaires à celles observées dans l'ensemble des conflits. Le nombre moyen de grèves était de 214,5 au cours de la décennie 1980. Il est deux fois moindre au cours de la décennie 1990, la moyenne se fixant à 99,3 grèves (baisse de 53,7 %). Il recule de nouveau au début de la décennie 2000, mais plus légèrement cette fois-ci, la moyenne s'établissant à 84,8 grèves par année. Le

3. Les employés correspondent au nombre de personnes en emploi duquel on a soustrait le nombre de travailleurs autonomes.

Figure 5.3
Conflits selon la nature du conflit, décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003, et part des grèves dans l'ensemble des conflits (1980-2003), Québec



Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

nombre moyen de grèves a donc diminué de 60,5 % entre la décennie 1980 et la période 2000-2003. Cette décroissance est comparable à celle notée pour l'ensemble des conflits (- 60,2 %).

Le nombre de lock-out a diminué de 66,3 % entre ces mêmes décennies. Une moyenne annuelle de 61,7 lock-out est enregistrée pour la décennie 1980. Cette moyenne descend à 30,4 lock-out au cours de la décennie 1990 (- 50,7 %), puis à 20,8 lock-out pour la période 2000-2003 (baisse de 31,6 %).

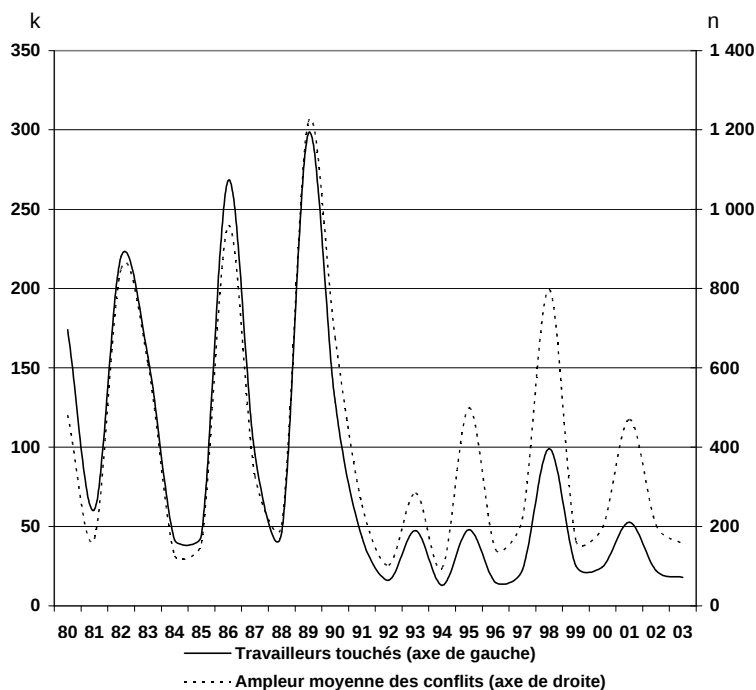
Ainsi, de façon générale, le nombre de conflits de travail au Québec a diminué entre 1980 et 2003, et ce, peu importe la ventilation analysée. Les baisses les plus importantes ont eu lieu entre les décennies 1980 et 1990. Ces conflits n'ont toutefois pas tous la même ampleur, c'est-à-dire qu'ils ne touchent pas tous le même nombre de travailleurs. La prochaine section fait état de l'importance des conflits de travail en ce qui a trait au nombre de travailleurs touchés.

5.2 Travailleurs touchés

Le ministère du Travail définit les travailleurs touchés comme étant le « nombre total de salariés directement touchés par le conflit qui a provoqué l'arrêt de travail. Dans la détermination de ce nombre, on tient compte des salariés qui n'ont pas réintégré leur poste à la fin de l'arrêt de travail, soit parce qu'ils avaient trouvé du travail chez un autre employeur, soit parce qu'ils s'étaient retirés du marché du travail. Une moyenne est ainsi calculée en additionnant le nombre de travailleurs touchés en début de conflit et le nombre de ceux ayant effectivement réintégré le travail à la date de la reprise des activités, et en divisant le résultat par deux »⁴. La figure 5.4 présente l'évolution du nombre de travailleurs touchés pour la période 1980 à 2003. Le tableau 5.2 fait état du nombre de travailleurs touchés selon diverses ventilations pour les décennies 1980 et 1990, ainsi que pour la période 2000-2003.

En 2003, 17 925 travailleurs étaient touchés par un conflit provoquant un arrêt de travail. Il s'agit d'une baisse de près de 90 % par rapport à 1980 (174 047). Bien que le nombre de travailleurs touchés fluctue considérablement d'une année à l'autre, la figure 5.4 montre qu'il se maintient à des niveaux particulièrement bas depuis 1991, soit en deçà de 50 000, (à l'exception de 1998), variant entre un minimum de 12 907 et un maximum de 52 597. Les arrêts de travail ont touché, en moyenne, 140 572 travailleurs par année au cours de la décennie 1980⁵, avec trois

Figure 5.4
Travailleurs touchés et ampleur moyenne des conflits, Québec, 1980-2003



Source : Ministère du Travail.

pics entre 200 000 et 300 000, et des creux en deçà de 50 000. Dans la décennie 1990, ce nombre était trois fois moindre, la moyenne annuelle étant de 45 735 travailleurs touchés, le pic étant à 128 442 en 1990 et le creux à 12 907 en 1994. Cette moyenne diminue encore au cours des quatre premières années de la décennie 2000; elle se chiffre à 29 293 travailleurs. Cela représente un recul de 79,2 % par rapport à la décennie 1980.

Compte tenu de ce qui précède, il apparaît que l'ampleur moyenne des conflits a aussi diminué. C'est ce que nous pouvons d'ailleurs constater à la figure 5.4 (axe de droite). Le nombre de travailleurs touchés ayant reculé de façon plus importante que le nombre de conflits de travail au cours des décennies, le nombre moyen de travailleurs touchés par conflit est donc moindre. Dans les années 1980, un conflit de travail touchait en moyenne 486 travailleurs. L'ampleur moyenne des conflits diminue à 326 travailleurs pour la décennie 1990, et à 254 pour la période 2000-2003. Sur la période, des variations

4. Michèle POITRAS et Johanne TURGEON (2004). *Les arrêts de travail au Québec. Bilan de l'année 2003*, Ministère du Travail, (Collection Travail-Actualité), Québec.

5. Cela représente une baisse de 29,0 % par comparaison avec la moyenne de la décennie 1970 (198 033 travailleurs touchés).

Tableau 5.2

Nombre moyen de travailleurs touchés par un conflit de travail selon diverses ventilations, Québec, décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003

	Décennie 1980		Décennie 1990		Période 2000-2003	
	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition
	n	%	n	%	n	%
Ensemble	140 572	100,0	45 735	100,0	29 293	100,0
Compétence québécoise	132 899	94,5	40 571	88,7	24 200	82,6
Compétence fédérale	7 674	5,5	5 164	11,3	5 093	17,4
Secteur privé ¹	50 816	38,2	25 782	63,5	16 819	69,5
Secteur public ¹	82 083	61,8	14 789	36,5	7 381	30,5
Grèves	113 639	80,8	40 701	89,0	25 322	86,4
Lock-out	5 682	4,0	3 000	6,6	2 108	7,2
Grèves et lock-out ²	21 251	15,1	2 034	4,4	1 863	6,4

1. Les ventilations selon les secteurs privé et public ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données pour 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.

importantes sont observées relativement au nombre moyen de travailleurs touchés par conflit et elles semblent cycliques. Les pics très élevés correspondent généralement aux années où des rondes de négociations ont eu lieu dans le secteur public.

Les travailleurs touchés selon la compétence législative

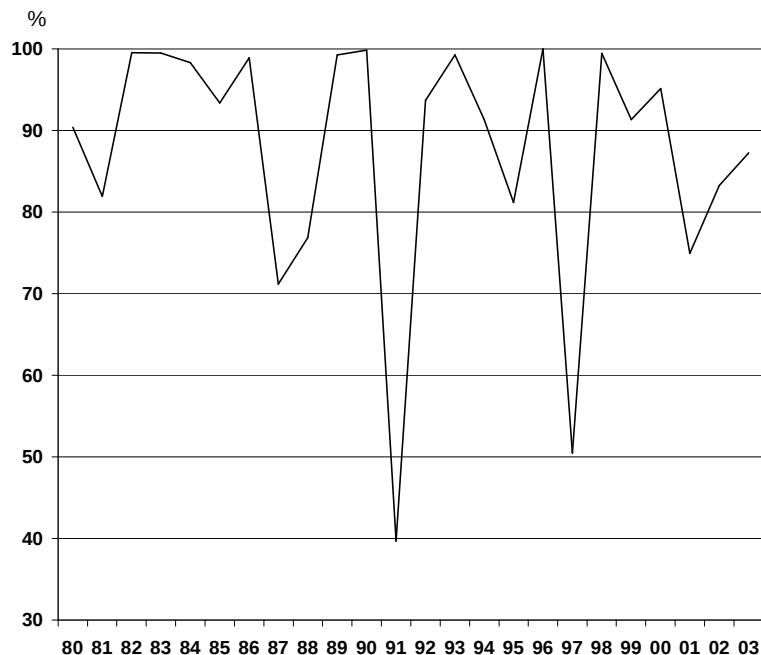
En 2003, 15 636 travailleurs étaient touchés par un conflit de compétence québécoise, soit 87,2 % de l'ensemble des travailleurs touchés au cours de cette année. Entre 1980 et 2003, cette proportion a varié entre 39,7 % et 100 %; elle a été supérieure à 80 % pour 19 des 24 années analysées (voir figure 5.5). Les moyennes des décennies 1980, 1990 et de la période 2000-2003 sont de 94,5 %, 88,7 % et 82,6 % respectivement pour ce qui est des travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise par rapport à l'ensemble des travailleurs touchés. Peu importe la compétence législative du conflit, le nombre de travailleurs touchés a diminué entre 1980 et 2003.

Les travailleurs touchés selon le secteur d'appartenance

Les données sur les travailleurs touchés ventilées selon le secteur d'appartenance ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La figure 5.6 présente le nombre de travailleurs touchés pour l'ensemble et selon le secteur d'appartenance pour la période 1980 à 2003.

En 2003, 13 028 travailleurs du secteur privé (83,3 % de l'ensemble des travailleurs touchés) étaient touchés par un conflit de travail. Ce nombre n'est que de 2 608 dans le secteur public (16,7 % de l'ensemble). Cette répartition diffère de la moyenne de la période 2000-2003 pendant laquelle environ 7 travailleurs touchés sur 10 (69,5 %) se retrouvent dans le secteur privé. Au cours de cette période de quatre ans, le nombre moyen de

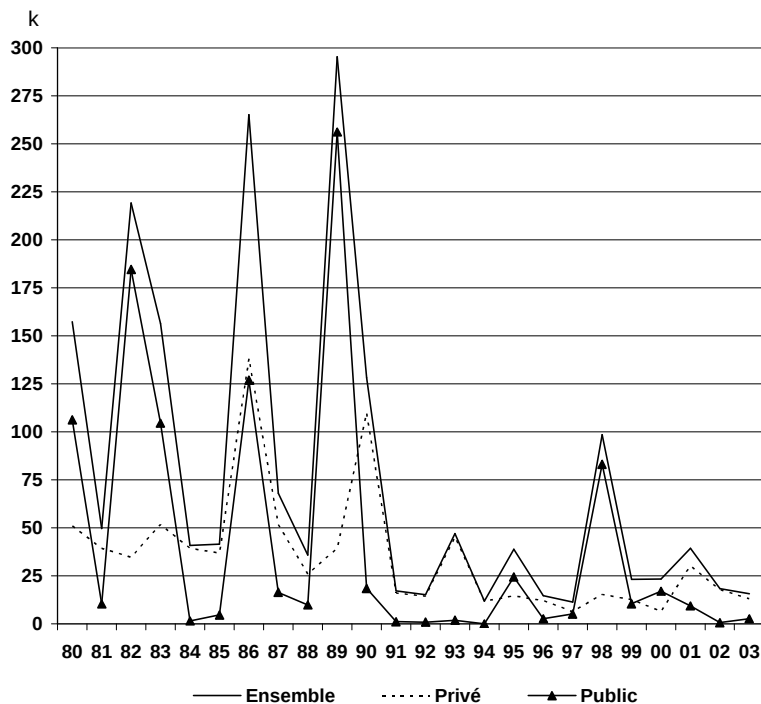
Figure 5.5
Proportion de travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise, Québec, 1980-2003



Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 5.6
Travailleurs touchés, ensemble, secteur privé et secteur public, Québec, 1980-2003



Source : Ministère du Travail.

travailleurs touchés dans le secteur privé (16 819) est en effet supérieur à celui observé dans le secteur public (7 381). Au cours de la décennie 1990, il y avait environ une fois et demie plus de travailleurs touchés dans le secteur privé (25 782 travailleurs) et deux fois plus dans le secteur public (14 789 travailleurs) comparativement à la période 2000-2003. La part du privé était donc moins importante (63,5 %). La décennie 1980 se démarque par un nombre moyen nettement plus élevé de travailleurs touchés, et ce, dans les deux secteurs, soit 50 816 dans le secteur privé et 82 083 dans le secteur public. De plus, la majorité des travailleurs touchés (61,8 %) se retrouvent dans le secteur public contrairement aux deux décennies suivantes. La décennie 1980 est en effet marquée par quelques conflits de travail dans le secteur public, particulièrement dans les secteurs de la santé et de l'éducation qui couvrent un très grand nombre de travailleurs. Entre la décennie 1980 et la période 2000-2003, le nombre de travailleurs touchés a diminué de 66,9 % dans le secteur privé et de 91,0 % dans le secteur public.

Ainsi que déjà mentionné, si les conflits de travail dans le secteur public sont beaucoup moins nombreux, ils ont toutefois une forte influence sur le nombre de travailleurs touchés dans leur ensemble. La figure 5.6 illustre bien cela. En effet, en ce qui concerne l'ensemble des travailleurs touchés, on observe des nombres élevés pour les années 1980, 1982, 1983, 1986, 1987, 1989, 1990 et 1998. La plupart de ces années correspondent à des années de conflit dans le secteur public. Bien que ces conflits ne représentent qu'entre 1,2 % et 12,2 % de l'ensemble des conflits pour ces années, ils affectent entre 14,4 % et 86,7 % de l'ensemble des travailleurs touchés (voir annexe 4.4). Même si une hausse du nombre de conflits a été notée dans le secteur public depuis 2000, ceux-ci n'ont pas eu lieu au sein de l'administration

québécoise (fonction publique, santé et éducation) : leur impact sur le nombre de travailleurs touchés a donc été moins important que dans les cas susmentionnés.

En effet, peu importe la décennie, un conflit au sein du secteur privé touche en moyenne environ 200 employés. L'ampleur des conflits est beaucoup plus importante dans le secteur public. Dans les années 1980, un conflit dans le secteur public touchait en moyenne 5 781 travailleurs. Cette ampleur moyenne des conflits chute à 1 896 travailleurs touchés dans les années 1990. Un important recul est aussi noté pour la période 2000-2003, l'ampleur moyenne étant de 394 travailleurs touchés. Il ne faut pas oublier que le changement apporté au mode de comptabilisation en 2000 a eu pour effet d'augmenter le nombre relatif de conflits de travail, contribuant ainsi à la réduction de la portée de chacun d'eux. Il demeure que, malgré la baisse drastique de l'ampleur moyenne des conflits dans le secteur public depuis la décennie 1980, un conflit dans ce secteur touche en moyenne deux fois plus de travailleurs qu'un conflit au sein du secteur privé pendant la période 2000-2003.

Les travailleurs touchés selon la nature du conflit

En 2003, 12 795 travailleurs étaient touchés par une grève, ce qui représente un peu plus de 7 travailleurs touchés par un conflit sur 10. L'analyse des travailleurs touchés selon la nature du conflit montre que, tout le long de la période étudiée, la majorité des travailleurs sont touchés par une grève, à l'exception de l'année 1980 où 52,3 % des travailleurs touchés le sont par une « grève et lock-out ». D'ailleurs, pour 17 des 24 années analysées, la part des travailleurs touchés par une grève est supérieure à 80 %.

Entre la décennie 1980 et la période 2000-2003, le nombre moyen de travailleurs touchés par une grève a diminué sensiblement dans la même proportion que l'ensemble des travailleurs touchés, soit des baisses respectives de 77,7 % et 79,2 %.

Il ressort de l'analyse des travailleurs touchés que le nombre de travailleurs touchés, tout comme le nombre de conflits de travail, diminue au fil des ans, et ce, peu importe la ventilation analysée. Cependant, l'analyse du nombre de travailleurs touchés ne suffit pas à évaluer l'importance relative des conflits de travail; c'est pourquoi il est nécessaire de mettre cet indicateur en relation avec la durée des conflits, ce que permet de faire l'analyse des jours-personnes non travaillés.

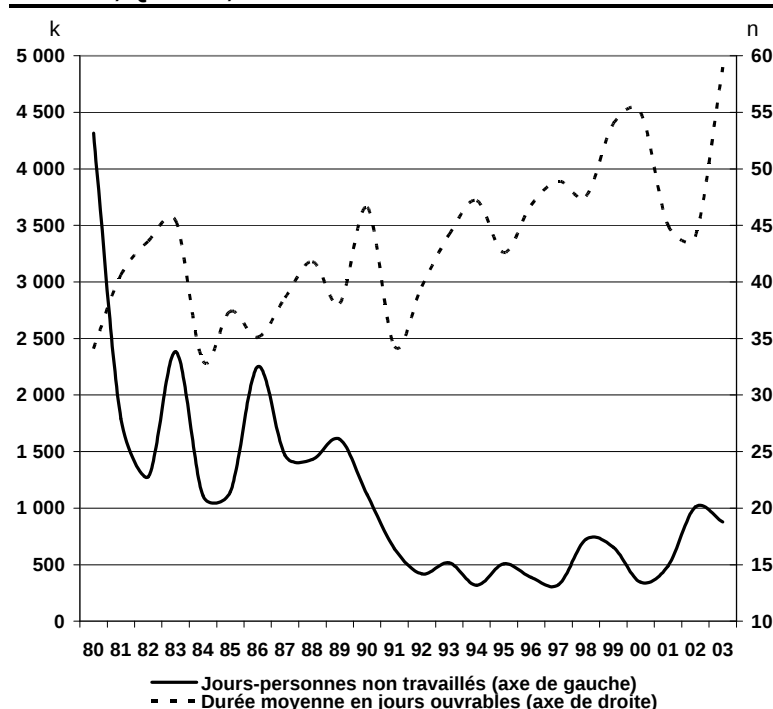
5.3 Jours-personnes non travaillés

Les jours-personnes non travaillés, ou jours-personnes perdus, correspondent au produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables non travaillés. La durée moyenne en jours ouvrables correspond à la moyenne de la durée des conflits. Ainsi, une augmentation du nombre de jours-personnes non travaillés serait la conséquence soit de la hausse de l'ampleur du conflit (plus de travailleurs touchés), soit d'un allongement de la durée moyenne des conflits ou encore d'une combinaison de ces deux possibilités. Une hausse du nombre de jours-personnes non travaillés alors que la durée moyenne des conflits serait en baisse occasionnerait donc une augmentation du nombre de travailleurs touchés plus forte que la baisse de la durée moyenne et inversement.

La figure 5.7 montre l'évolution du nombre de jours-personnes non travaillés et de la durée moyenne des conflits pour la période 1980 à 2003. Le tableau 5.3 fait état du nombre de jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations pour les décennies 1980 et 1990, ainsi que pour la période 2000-2003.

En 2003, il y a eu 876 879 jours-personnes non travaillés, soit 79,7 % de moins qu'en 1980 où le nombre le plus élevé de la période 1980 à 2003 a été observé (4 314 999 jours-personnes non travaillés). La durée moyenne en jours ouvrables était de 59,0 jours en 2003, comparativement à 34,1 en 1980. Si le nombre de jours-personnes est plus faible en 2003 qu'en 1980, malgré la hausse de la durée moyenne des conflits (voir figure 5.7), c'est parce que les conflits touchent moins de travailleurs en moyenne comme nous l'avons vu à la section précédente.

Figure 5.7
Jours-personnes non travaillés et durée moyenne des conflits¹, Québec, 1980-2003



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

Source : Ministère du Travail.

Depuis l'année 2000, une moyenne de 680 226 jours-personnes non travaillés est notée, avec une durée moyenne⁶ de 50,8 jours par conflit. C'est au cours de la décennie 1990 que l'on observe le nombre moyen de jours-personnes non travaillés le plus faible, soit 561 077 jours. Cette situation résulte d'une durée moyenne plus courte (45,2 jours) puisque le nombre moyen de travailleurs touchés équivaut à une fois et demie celui de la période 2000-2003. La décennie 1980 est quant à elle très différente. Bien que la durée moyenne des conflits (38,8 jours) soit inférieure à celle des deux décennies suivantes, le nombre de jours-personnes non travaillés est nettement supérieur (1 877 947). C'est que l'ampleur des conflits, en ce qui a trait aux travailleurs touchés, était beaucoup plus importante, notamment à cause des conflits plus fréquents dans le secteur public. La moyenne de la période 2000-2003 (680 226) affiche donc 1 197 721 jours-personnes non travaillés de moins (- 63,8 %) que celle de la décennie 1980.

6. La durée moyenne des conflits est calculée à partir du nombre de conflits déclenchés au cours de l'année, et ces données ne sont pas présentées.

Tableau 5.3

Nombre moyen de jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations, Québec, décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003

	Décennie 1980		Décennie 1990		Période 2000-2003	
	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition
	n	%	n	%	n	%
Ensemble	1 877 947	100,0	561 077	100,0	680 226	100,0
Compétence québécoise	1 689 280	90,0	490 578	87,4	488 093	71,8
Compétence fédérale	188 667	10,0	70 499	12,6	192 133	28,2
Secteur privé ¹	1 281 742	75,9	395 940	80,7	451 576	92,5
Secteur public ¹	407 538	24,1	94 638	19,3	36 517	7,5
Grèves	1 330 724	70,9	403 112	71,8	366 520	53,9
Lock-out	236 665	12,6	101 865	18,2	136 904	20,1
Grèves et lock-out ²	310 557	16,5	56 100	10,0	176 802	26,0

1. Les ventilations selon les secteurs privé et public ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données pour 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.

Au cours de la décennie 1970, le nombre de jours-personnes non travaillés (2 718 815) était aussi nettement supérieur à ce qui a été observé pour les décennies suivantes. Les années 1970 ont en effet été houleuses en ce qui a trait aux relations du travail. Les conflits, quoique moins nombreux que pendant les années 1980, ont touché davantage de travailleurs et, surtout, ont connu des durées beaucoup plus longues.

Si on enregistre moins de jours-personnes non travaillés au cours de la décennie 1990, c'est que cette dernière a débuté par une récession. Dans un contexte économique plus difficile, les employés ont une moins grande propension à entreprendre des moyens de pression.

Les jours-personnes non travaillés selon la compétence législative

En 2003, un peu plus des trois quarts (77,4 %) des jours-personnes non travaillés en raison d'un arrêt de travail proviennent de conflits de compétence québécoise. Au cours des décennies 1980 et 1990, 90,0 % et 87,4 % des jours-personnes non travaillés respectivement résultent de conflits de compétence québécoise. Pour la période 2000-2003, cette part descend à 71,8 %; l'influence de l'année 2002 pendant laquelle seulement 52,2 % des jours-personnes non travaillés concernent des conflits de compétence québécoise en est la cause.

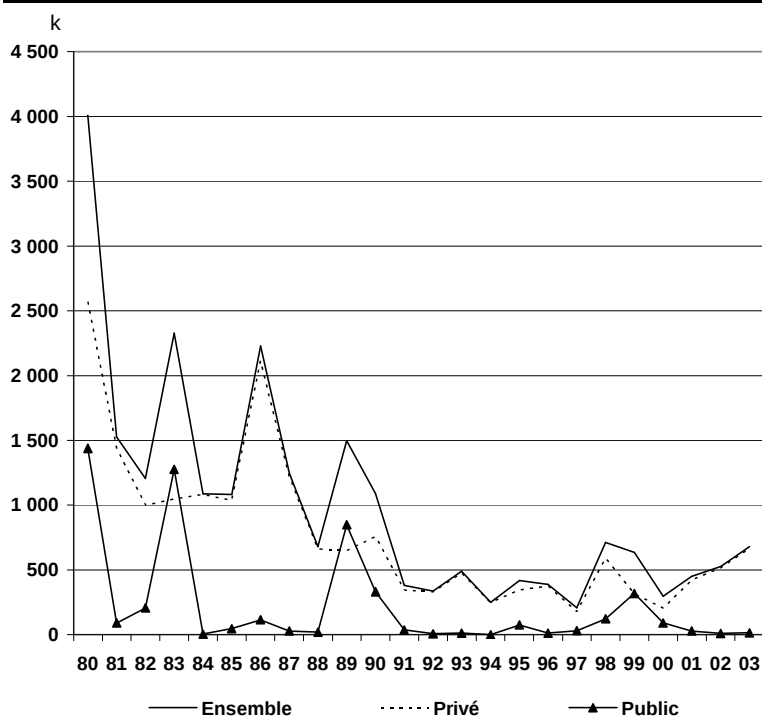
Les jours-personnes non travaillés selon le secteur d'appartenance

Tout d'abord, rappelons que les données ventilées selon le secteur d'appartenance portent uniquement sur les conflits de compétence québécoise. La figure 5.8 montre le nombre de jours-personnes non travaillés pour l'ensemble ainsi que pour chacun des secteurs.

Comme le montre la figure 5.8, la courbe d'ensemble suit d'assez près les fluctuations du secteur privé. En 2003, on enregistre 678 936 jours-personnes non travaillés pour les conflits de compétence québécoise. De ce nombre, 663 956 (97,8 %) concernent le secteur privé. Depuis 2000, les jours-personnes non travaillés dans le secteur privé représentent en moyenne 92,5 % de l'ensemble. Cette part n'était que de 80,7 % au cours de la décennie 1990, et de 75,9 % pendant la décennie 1980. Il ne faut pas oublier que cette dernière décennie est marquée par

Figure 5.8

Jours-personnes non travaillés, ensemble, secteur privé et secteur public, Québec, 1980-2003



Source : Ministère du Travail.

des conflits de grande ampleur dans le secteur public. La hausse de la part du secteur privé est attribuable à une baisse du nombre de jours-personnes non travaillés moins forte dans ce secteur (- 64,8 %) que dans le secteur public (- 91,0 %) entre la décennie 1980 et la période 2000-2003. Dans les deux cas, la diminution est du même ordre que ce qui a été observé pour le nombre de travailleurs touchés. Au cours de la période étudiée, il y a seulement trois années pour lesquelles la majorité des jours-personnes non travaillés se retrouvent dans le secteur public, soit en 1983, en 1989 et en 1999 (voir figure 5.8). En 1986, la hausse observée dans le nombre de jours-personnes non travaillés est imputable à des conflits dans le secteur privé, alors que les pics de 1983 et 1989 sont le fait du secteur public.

Le secteur public a un poids plus important en ce qui a trait au nombre de travailleurs touchés que sur le plan des jours-personnes non travaillés, ce qui laisse supposer que la durée moyenne des conflits y est plus courte que dans le secteur privé.

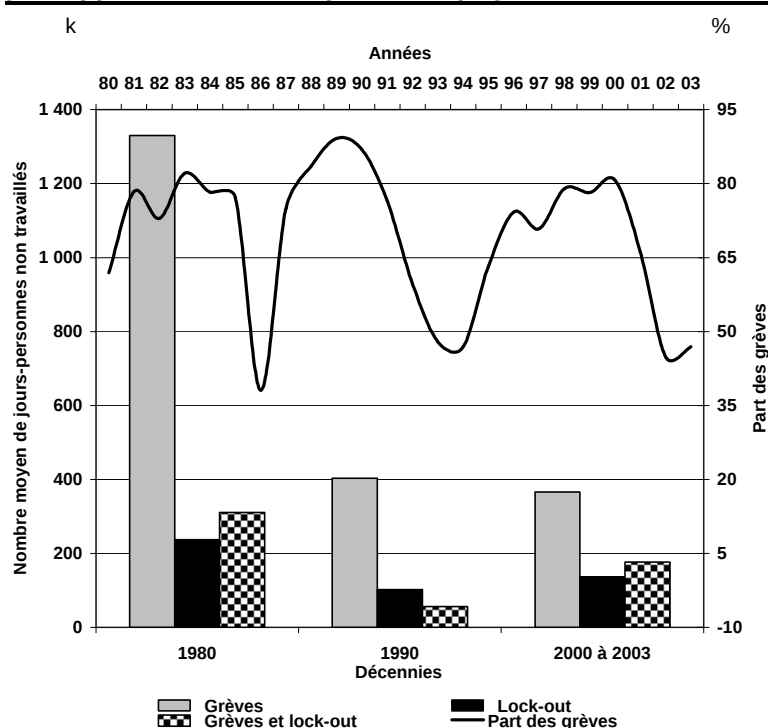
Les jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit

La figure 5.9 montre le nombre moyen de jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit pour les décennies 1980 et 1990 ainsi que pour la période 2000-2003, et présente la part des jours-personnes non travaillés en raison d'une grève par rapport au total.

En 2003, on enregistre 411 517 jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève, soit près de la moitié (46,9 %) du total des jours-personnes non travaillés au cours de cette année. Ces données sont représentatives de la moyenne de la période 2000-2003 (perte de 366 520 j-p.; 53,9 % du total). Comparativement à la décennie 1980, le nombre moyen de jours-personnes non travaillés au cours de la période 2000-2003 est en baisse dans tous les types de conflits (voir figure 5.9). Ce recul est de 72,5 % dans le cas des grèves. Cependant, si le nombre moyen de jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève est en baisse tant au cours de la décennie 1990 qu'au cours de la période 2000-2003, il en va autrement pour les nombres moyens relatifs aux deux autres types de conflits (lock-out et « grève et lock-out »). En effet, ceux-ci ont atteint un creux pendant la décennie 1990 pour remonter au cours de la période 2000-2003. Ce sont les hausses dans ces deux types de conflits qui ont occasionné la hausse du nombre moyen de jours-personnes non travaillés dans l'ensemble entre ces deux périodes.

Figure 5.9

Jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit (décennies 1980 et 1990 et période 2000-2003), et part des jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève par rapport à l'ensemble (1980-2003), Québec



Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tant au cours de la décennie 1990 qu'au cours de celle de 1980, les grèves engendraient un peu plus de 70 % de l'ensemble des jours-personnes non travaillés. Pour la période 2000-2003, cette part chute à 53,9 % en raison de l'augmentation importante du nombre de jours-personnes non travaillés dans le cadre de conflits de types lock-out et « grève et lock-out ». En effet, bien que ces deux types de conflits constituent ensemble seulement 26,5 % des conflits et 13,6 % des travailleurs touchés au cours de la même période, ils ont été d'assez longue durée pour qu'il y ait répercussion sur le nombre de jours-personnes non travaillés.

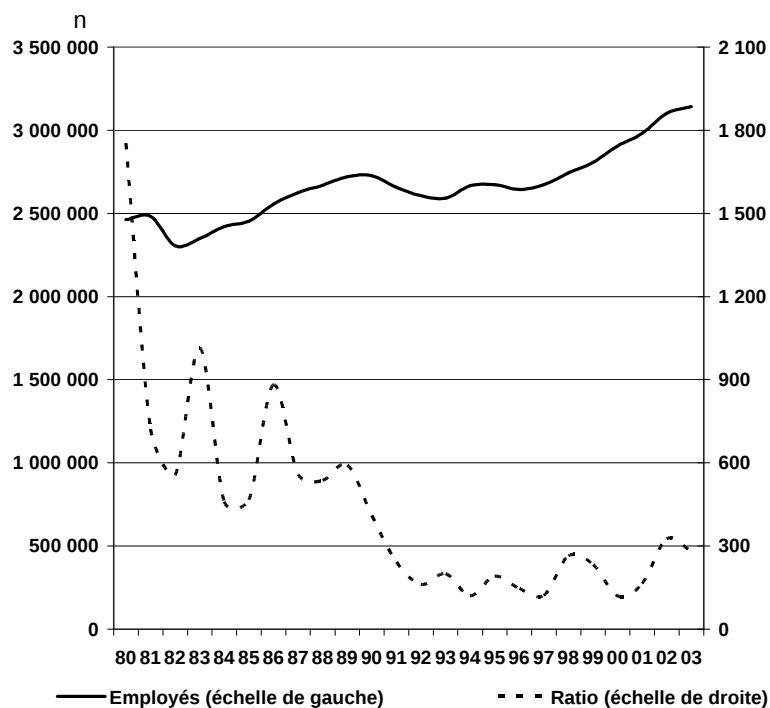
En résumé, on enregistre un nombre beaucoup plus élevé de jours-personnes non travaillés dans les années 1980 qu'au cours des deux périodes suivantes. Un creux est noté dans la décennie 1990 pour certaines ventilations, suivi d'une hausse pour la période 2000-2003. En effet, les premières années de la décennie 2000, plus particulièrement 2002 et 2003, ont été marquées par des conflits d'ampleur et de durée considérables, surtout dans le secteur privé.

5.4 Ratio du temps non travaillé

Cet indicateur fait référence au nombre de jours-personnes non travaillés par tranche de 1 000 employés⁷. Il prend en considération la variation du nombre d'employés au Québec, 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 été en arrêt de travail pendant une journée. L'analyse porte uniquement sur les résultats d'ensemble. La figure 5.10 montre l'évolution du ratio du temps non travaillé ainsi que du nombre d'employés de 1980 à 2003. La figure 5.11 présente l'indice de croissance du ratio du temps non travaillé au Québec, en Ontario et au Canada, de 1980 à 2003.

En 2003, le ratio du temps non travaillé est de 279,1. Le ratio le plus élevé de la période analysée a été enregistré en 1980, soit 1 752,9 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés. L'évolution du ratio du temps non travaillé suit la même tendance que le nombre de jours-personnes non travaillés au cours de la période 1980 à 2003. La baisse du ratio du temps non travaillé (- 84,1 %) a cependant été légèrement plus forte que celle du nombre de jours-personnes non travaillés (- 79,7 %) en raison d'un accroissement de plus du quart (+ 27,6 %) du nombre d'employés sur cette même période (voir figure 5.10).

Figure 5.10
Ratio du temps non travaillé et nombre d'employés, Québec, 1980-2003



Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Sur la période étudiée, c'est au cours de la décennie 1980 que les conflits de travail ont eu le plus d'impact sur l'économie québécoise. En effet, le ratio moyen du temps non travaillé pour cette décennie était de 753,6, ce qui se traduit par une journée non travaillée pour trois employés sur quatre. Le ratio moyen observé à la fin de la décennie 1970⁸ (1 455,7) était même deux fois supérieur à ce dernier. Le ratio du temps non travaillé décroît encore considérablement au cours de la décennie 1990. La moyenne pour cette période se fixe à 208,6 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés, le ratio moyen le plus faible de la période analysée. Depuis l'an 2000, où un creux de 119,0 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés a été noté, on observe un léger accroissement de l'impact des conflits de travail au Québec. En effet, le ratio moyen du temps non travaillé augmente à 221,9 au cours de la période 2000-2003.

7. Les employés sont définis comme étant des personnes en emploi à l'exception des travailleurs autonomes. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

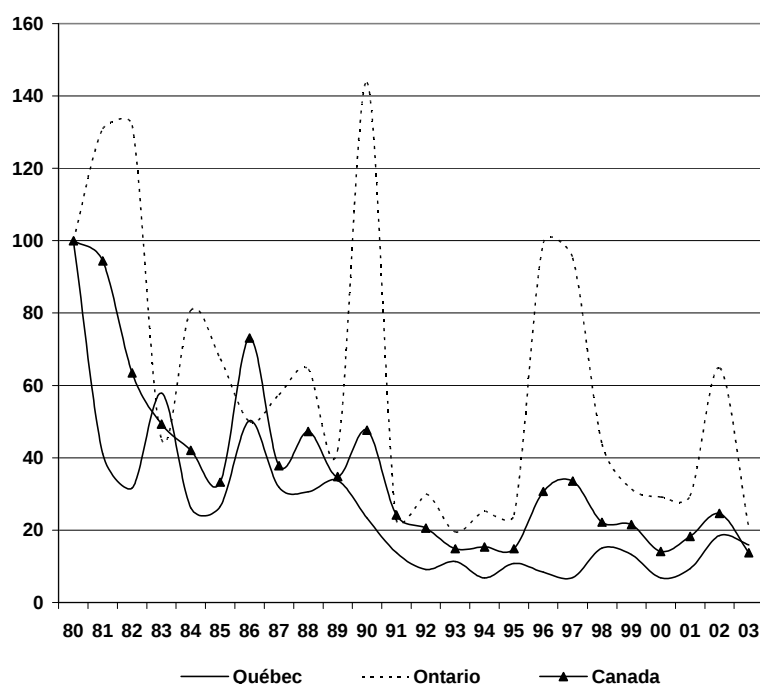
8. Le ratio du temps non travaillé n'a pu être calculé pour la décennie 1970, les données relatives au nombre d'employés n'étant disponibles qu'à partir de 1976. La moyenne fournie est celle de la période 1976 à 1979.

Il importe de mentionner que les décennies 1980 et 1990 ont toutes les deux connu une récession à leur début. Ces récessions ont entraîné d'importantes pertes d'emplois à temps plein et, dans une certaine mesure, ont contribué à la hausse de l'emploi atypique (à temps partiel, temporaire, etc.) auquel est associée généralement une certaine précarité. D'autres phénomènes, tels que la mondialisation, ont aussi contribué à la hausse de la précarité des emplois. Ainsi que mentionné dans la première section de ce chapitre, lorsque le marché du travail est plus difficile, les travailleurs sont généralement moins enclins à aller en grève. Ce facteur n'est certainement pas étranger à la diminution du ratio du temps non travaillé au Québec.

Comparativement à l'ensemble du Canada et à l'Ontario, les conflits de travail au Québec ont eu généralement plus d'impact. En 2003, le ratio du temps non travaillé est de 279,1 au Québec, de 130,9 au Canada et de 93,6 en Ontario. On ne saurait affirmer que les conflits de travail ont historiquement toujours eu plus d'impact au Québec que dans l'ensemble du Canada. En effet, pour 9 années sur 24, le ratio du temps non travaillé au Canada est supérieur à celui du Québec (annexe 4.6). C'est aussi le cas dans la comparaison avec l'Ontario, pour 5 années sur 24. Le recul noté sur le plan de l'impact des arrêts de travail entre 1980 et 2003 ne s'observe pas qu'au Québec. Au Canada, l'indice de croissance du ratio du temps non travaillé montre une décroissance similaire à celle

observée au Québec (voir figure 5.11). Le ratio du temps non travaillé de l'Ontario décroît sensiblement dans les mêmes proportions, mais l'indice ne suit pas la même tendance, enregistrant des pics importants certaines années. En 2003, le ratio du Québec est plus élevé que celui du Canada et de l'Ontario, bien que l'impact des arrêts de travail au Québec est beaucoup moins présent qu'en 1980.

Figure 5.11
Indice de croissance du ratio du temps non travaillé, Québec, Ontario et Canada, 1980-2003 (1980 = 100)



Sources : Ministère du Travail du Québec, Ressources humaines et développement des compétences du Canada et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.5 Synthèse du chapitre

Ce cinquième chapitre de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur les arrêts de travail au Québec. Afin d'évaluer la portée de ceux-ci, quatre indicateurs ont été retenus : le nombre de conflits de travail, les travailleurs touchés, les jours-personnes non travaillés et le ratio du temps non travaillé. La période étudiée s'étend de 1980 à 2003.

En 2003, on enregistre 115 conflits de travail ayant provoqué un arrêt de travail. Ils ont touché 17 925 travailleurs et ont engendré 876 879 jours-personnes non travaillés. Cela correspond à 279,1 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés.

Entre la décennie 1980 et la période 2000-2003, une baisse très importante (- 60,2 %) du nombre de conflits de travail est observée au Québec. Depuis 2000, il survient en moyenne 115,3 conflits par année. Cette moyenne était de 140,2 au cours de la décennie 1990 et de 289,4 pendant les années 1980. Les conflits sont aussi de moins grande ampleur qu'auparavant. Ainsi, alors qu'un conflit touchait en moyenne 486 travailleurs dans la décennie 1980 et 326 dans la décennie 1990, il n'en touche plus que 254 en moyenne au cours de la période 2000-2003. Quant au nombre de jours-personnes non travaillés, il a diminué de 63,8 % entre la décennie 1980 et la période 2000-2003. Malgré qu'ils touchent moins de travailleurs qu'au cours des années 1990, les conflits de travail ont une durée moyenne plus longue depuis 2000 (45,2 jours pour la décennie 1990 et 50,8 jours pour la période 2000-2003). Les années 1980 présentent à ce sujet un portrait bien différent. D'une durée moyenne plus courte (38,8 jours), les conflits touchaient beaucoup plus de travailleurs, notamment en raison des conflits dans le secteur public. La forte chute des jours-personnes non travaillés de 1980 à 2003 s'explique donc tant par un recul du nombre de conflits que par leur ampleur qui est moindre.

Les conflits de travail de compétence québécoise représentent plus de 92 % de l'ensemble des conflits de travail au Québec tout le long de la période étudiée. La proportion de travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise est passée de 94,5 % dans la décennie 1980 à 82,6 % pour la période 2000-2003. L'écart est encore plus grand lorsqu'on analyse les jours-personnes non travaillés en raison d'un conflit de compétence québécoise, soit 90,0 % au cours de la décennie 1980 contre 71,8 % pour la période 2000-2003.

Dans le secteur privé, tant le nombre moyen de conflits de travail que le nombre moyen de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés diminuent d'environ 65 % entre la décennie 1980 et la période 2000-2003. Au cours de la période 2000-2003, plus de 80 % ont eu lieu dans le secteur privé⁹, alors que cette part était supérieure à 94 % au cours des décennies 1980 et 1990. Bien que les conflits dans le secteur privé soient beaucoup plus nombreux que dans le secteur public, leur importance est moindre en ce qui concerne le nombre de travailleurs touchés. En effet, les conflits du secteur public touchent souvent un grand nombre de travailleurs, surtout lorsqu'ils ont lieu au sein de l'administration québécoise. Parmi les travailleurs touchés par un conflit, 69,5 % proviennent du secteur privé au cours de la période 2000-2003. Cette proportion était de 63,5 % au cours de la décennie 1990, et de seulement 38,2 % dans les années 1980 en raison des conflits de travail de grande ampleur au sein de l'administration québécoise (comprise dans le secteur public). Depuis 2000, le secteur privé représente en moyenne 92,5 % de l'ensemble des jours-personnes non travaillés. Cette part n'était que de 80,7 % au cours de la décennie 1990, et de 75,9 % au cours des années 1980. Il importe de mentionner qu'en 2003, plus des trois quarts des employés québécois œuvrent dans le secteur privé; cela explique, du moins en partie, les fortes proportions observées en ce qui a trait aux conflits de travail et à leur impact. Dans le secteur public¹⁰, les conflits

9. Les données ventilées selon le secteur d'appartenance ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. L'ensemble (ou le total) fait donc référence à l'ensemble des données sur les conflits de compétence québécoise.

10. Les municipalités sont comprises dans le secteur public depuis 1999, ce qui entraîne une hausse relative du nombre de conflits, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés dans ce secteur.

sont peu nombreux : les résultats doivent donc être interprétés avec prudence. On note en moyenne plus de conflits pour la période 2000-2003 (18,8) que pour la décennie 1980 (14,2), avec un creux au cours de celle de 1990 (7,8). Des baisses très importantes en ce qui a trait aux nombres de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés sont cependant observées, soit de 91,0 % dans les deux cas. L'analyse des jours-personnes non travaillés laisse supposer que les conflits de travail sont de plus longue durée dans le secteur public que dans le secteur privé. En effet, le secteur public représente une plus grande part des travailleurs touchés que des jours-personnes non travaillés.

Les conflits de travail peuvent également être répartis selon leur nature, c'est-à-dire selon qu'il s'agit d'un conflit de type grève, lock-out ou « grève et lock-out ». Tout le long de la période étudiée, le type de conflits le plus fréquent est la grève. Entre la décennie 1980 et la période 2000-2003, le nombre de grèves a diminué de 60,5 %, ce qui a entraîné un important recul du nombre moyen de travailleurs touchés (- 77,7 %) et de jours-personnes non travaillés (- 72,5 %). Des baisses tout aussi significatives sont notées dans les autres types de conflits. Au cours de la période 2000-2003, il y a eu en moyenne 84,8 grèves et 20,8 lock-out par année. Les grèves ont touché en moyenne 25 322 travailleurs (86,4 % de la moyenne d'ensemble) et ont engendré la perte de 366 520 jours-personnes (53,9 %). À l'exception de l'année 1980, la majorité des travailleurs touchés par un conflit le sont par une grève. Tant au cours de la décennie 1980 qu'au cours de celle de 1990, les grèves engendraient un peu plus de 70 % des jours-personnes non travaillés. Cette part diminue à 53,9 % pour la période 2000-2003 en raison d'une forte hausse du nombre de jours-personnes non travaillés dans les autres types de conflits.

Le ratio du temps non travaillé exprime le nombre de jours-personnes non travaillés en raison d'un conflit de travail par tranche de 1 000 employés. Le ratio moyen du temps non travaillé au cours de la période 2000-2003 est de 221,9. Les récessions au début des décennies 1980 et 1990 n'ont pas été sans conséquence sur le ratio du temps non travaillé. Celui-ci diminue au cours de ces deux décennies par rapport aux périodes précédentes, les travailleurs étant moins enclins à aller en grève lorsque le marché du travail est difficile. En effet, le ratio moyen passe de 1 455,7 à 753,6 entre la décennie 1970 et celle de 1980. La baisse de ce ratio se poursuit au cours des années 1990 : il se fixe à 208,6, niveau le plus faible de la période étudiée. À partir de 1995, on note une reprise de l'activité sur le marché du travail et, en conséquence, une légère hausse du ratio du temps non travaillé.

La santé et la sécurité du travail

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 Commission). La Commission est en charge de la compilation des événements, de l'indemnisation et de la réadaptation, du financement du programme ainsi que de la prévention et de l'inspection.

Ce chapitre de l'Annuaire fournit des données statistiques permettant d'analyser l'ampleur et l'évolution des lésions professionnelles (accidents du travail et maladies professionnelles) au Québec pour l'ensemble des travailleurs couverts et selon diverses ventilations. La période étudiée s'étend de 1989 à 2003, selon la disponibilité des données.

Trois indicateurs sont analysés, soit les dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés, le taux de lésion professionnelle et les dossiers de décès. Les sections 4 et 5 portent respectivement sur les dossiers du programme « Pour une maternité sans danger » ainsi que sur ceux d'intervention en prévention-inspection et de promotion.

Une des limites des données sur les dossiers de lésion professionnelle est que celles-ci ne comportent que les cas déclarés à la CSST. Il y a donc une sous-estimation du nombre réel de cas de lésion professionnelle. Une autre limite concerne la détermination du nombre de travailleurs couverts par le régime (voir encart sur les travailleurs couverts à la fin du chapitre).

6.1 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés

Le tableau 6.1 fait état du nombre de travailleurs couverts et du nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le type d'événement au Québec, de 1989 à 2003. Les figures 6.1 et 6.2 présentent la répartition des dossiers de lésion professionnelle selon le sexe et selon le groupe d'âge. D'autres résultats concernant cet indicateur sont présentés aux annexes 5.1 et 5.2. Les travailleurs couverts¹ par le régime de santé et de sécurité du travail correspondent aux personnes ayant un emploi à temps plein (30 heures et plus). 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; cela inclut les cas de décès où le dossier a été ouvert et accepté durant l'année de référence.

De 1989 à 2003, le nombre de travailleurs couverts a augmenté de 11,4 %, pour se fixer à 2 955 400 en 2003. On enregistre cependant une baisse au début de la décennie 1990 en raison de la récession économique qui a provoqué la perte de nombreux emplois à temps plein. Le nombre de travailleurs couverts se limitant à ceux ayant un emploi à temps plein, il s'en trouve d'autant plus affecté par la récession. Ainsi, entre 1990 et 1993, le nombre de travailleurs couverts a diminué de 6,1 %, soit 162 300 de moins. Depuis 1994, on note une progression continue du nombre de travailleurs couverts, à l'exception d'un léger recul en 1996 (- 0,9 %). La vigueur de l'économie à la fin des années 1990 se répercute sur le nombre de travailleurs qui connaît alors une forte hausse; il augmente de 233 500 (9,0 %) entre 1997 et 2000.

Sur la période 1989 à 2003, le nombre annuel de dossiers relatifs à une lésion professionnelle ouverts et acceptés par la Commission diminue de 42,0 %, passant de 233 988 à 135 724 dossiers. Ce dernier niveau est le plus bas de

1. Correspond au nombre de personnes ayant un emploi à temps plein (30 heures et plus) de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 6.1

Travailleurs couverts¹ par le régime de santé et de sécurité du travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement, Québec, 1989-2003

	Travailleurs couverts ¹		Dossiers ouverts et acceptés						Répartition selon l'événement	
	Niveau	Variation	Ensemble		Accident du travail		Maladie prof.		Accident	Maladie
			Niveau	Variation ²	Niveau	Variation ²	Niveau	Variation ²		
	n	%	n	%	n	%	n	%		%
1989	2 652 600	...	233 988	...	228 838	...	5 150	...	97,8	2,2
1990	2 655 000	0,1	229 589	- 1,9	223 642	- 2,3	5 947	15,5	97,4	2,6
1991	2 564 100	- 3,4	202 196	- 11,9	195 884	- 12,4	6 312	6,1	96,9	3,1
1992	2 516 100	- 1,9	172 693	- 14,6	166 162	- 15,2	6 531	3,5	96,2	3,8
1993	2 492 700	- 0,9	156 389	- 9,4	150 111	- 9,7	6 278	- 3,9	96,0	4,0
1994	2 558 700	2,6	156 728	0,2	150 001	- 0,1	6 727	7,2	95,7	4,3
1995	2 582 500	0,9	152 049	- 3,0	145 906	- 2,7	6 143	- 8,7	96,0	4,0
1996	2 559 100	- 0,9	142 785	- 6,1	137 206	- 6,0	5 579	- 9,2	96,1	3,9
1997	2 596 500	1,5	138 708	- 2,9	133 362	- 2,8	5 346	- 4,2	96,1	3,9
1998	2 674 500	3,0	138 196	- 0,4	132 884	- 0,4	5 312	- 0,6	96,2	3,8
1999	2 763 000	3,3	138 627	0,3	133 406	0,4	5 221	- 1,7	96,2	3,8
2000	2 830 000	2,4	143 517	3,5	138 403	3,7	5 114	- 2,0	96,4	3,6
2001	2 849 300	0,7	141 283	- 1,6	135 997	- 1,7	5 286	3,4	96,3	3,7
2002	2 928 800	2,8	137 456	- 2,7	132 485	- 2,6	4 971	- 6,0	96,4	3,6
2003	2 955 400	0,9	135 724	- 1,3	130 633	- 1,4	5 091	2,4	96,2	3,8
Variation 89-03 (n)	302 800	...	- 98 264	...	- 98 205	...	- 59	...	...	...
Variation 89-03 (%)	11,4	...	- 42,0	...	- 42,9	...	- 1,1	...	...	...

1. Correspond au nombre de travailleurs à temps plein de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

2. Variation par rapport à l'année précédente.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

la période étudiée. La seule hausse notable du nombre de dossiers est observée en 2000 (+ 3,5 % ou 4 890 dossiers de plus); elle s'explique par l'augmentation du nombre de travailleurs couverts à la fin de la décennie 1990. Les baisses très importantes notées entre 1990 et 1993 (au total, 73 200 dossiers de moins, soit une diminution de près du tiers) contribuent à près des trois quarts (74,5 %) de la diminution observée sur l'ensemble de la période. Le léger repli du nombre de travailleurs couverts au début de la décennie 1990 (- 6,1 % entre 1990 et 1993) ne suffit pas à expliquer ce phénomène.

Il faut dire qu'au début des années 1990, en sa qualité d'agent de prévention, la Commission a entrepris diverses actions visant à inciter les différents acteurs du marché du travail à la prévention. Ainsi, le 1^{er} janvier 1990, la Commission a introduit un nouveau mode personnalisé de tarification, dont une des principales particularités est de tenir compte des efforts de l'employeur en matière de prévention. De plus, ces années concordent avec les débuts de l'utilisation de l'assignation temporaire dans les entreprises. Dans certains cas de lésion professionnelle, le travailleur est assigné à un autre poste mais conserve ses conditions de travail : il se peut alors qu'aucun dossier ne soit ouvert à la CSST (pas de déclaration). En parallèle, de vastes campagnes de promotion de la prévention ont eu lieu, des efforts importants ont été consentis par la Commission sur le plan de la formation et du support-

conseil, des programmes particuliers d'intervention en prévention-inspection ont été mis en œuvre, des changements technologiques et organisationnels ont été instaurés, tout cela contribuant aussi aux fortes baisses observées entre 1990 et 1993².

Les lésions professionnelles comportent deux types d'événement : les accidents du travail et les maladies professionnelles (par exemple, développer une maladie respiratoire en raison de l'environnement de travail). La quasi-totalité (plus de 95 %) des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés entre 1989 et 2003 font suite à un accident du travail; ce nombre a chuté de 42,9 %, ou 98 205 dossiers, sur la période. Pour ce type d'événement, la tendance suit celle de l'ensemble : diminution du nombre de dossiers à la suite d'un accident du travail au début des années 1990 (- 32,9 % entre 1990 et 1993) en raison de la baisse du nombre de travailleurs couverts, et hausse en 2000 (+ 3,7 %) en raison de l'augmentation du nombre de travailleurs couverts. Une stagnation est observée sur le plan des maladies professionnelles (- 1,1 % ou 59 dossiers de moins). Ainsi, la baisse du nombre de dossiers relatifs à un accident du travail contribue à la quasi-totalité (99,9 %) de celle observée dans l'ensemble.

Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe

Des résultats concernant les dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe et l'événement sont présentés à l'annexe 5.1. Depuis 1989, le nombre de dossiers de lésion professionnelle a toujours été plus élevé chez les hommes que chez les femmes, ce qui s'explique, du moins en partie, par le fait que les hommes sont davantage présents dans l'emploi à temps plein (58,2 % en 2003). La plus forte présence des hommes dans des secteurs et professions considérés plus à risque est aussi un facteur explicatif du nombre de dossiers de lésion professionnelle plus élevé chez les hommes. En effet, selon une étude de l'IRSST³, les travailleurs manuels masculins sont identifiés comme étant les plus à risque. Cependant, l'écart entre les sexes s'est progressivement réduit pour n'être plus que de 60 496 dossiers en 2003, comparativement à 145 600 en 1989. La réduction de l'écart est attribuable à la présence accrue des femmes sur le marché du travail. Elles constituaient 38,0 % des travailleurs couverts en 1989. Elles en représentent aujourd'hui 41,8 %.

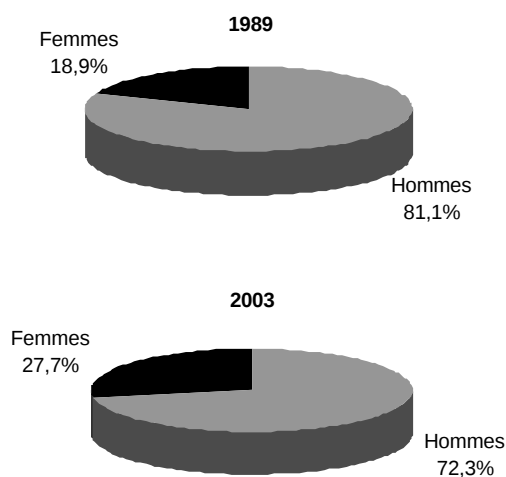
En 2003, 98 110 (72,3 %) dossiers ouverts et acceptés concernent des hommes et 37 614 (27,7 %) touchent des femmes. Sur la période, un recul du nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés est noté chez les hommes (- 48,3 % ou - 91 684 dossiers) et, dans une moindre mesure, chez les femmes (- 14,9 % ou - 6 580 dossiers). Les hommes contribuent à 93,3 % de la baisse observée sur la période. Alors que la diminution chez les hommes s'est faite de façon généralement régulière jusqu'à l'atteinte du plus bas niveau en 2003, la baisse chez les femmes s'est faite jusqu'en 1997, année où elles ont atteint le plus bas niveau, avec 31 436 dossiers; le nombre de dossiers chez ces dernières est en progression constante depuis. La baisse moins prononcée chez les femmes sur l'ensemble de la période a pour conséquence d'augmenter leur part dans l'ensemble des dossiers de lésion professionnelle. Comme le montre la figure 6.1, celle-ci progresse de 18,9 % en 1989 à 27,7 % en 2003.

La diminution plus faible observée chez les femmes est en partie attribuable au fait qu'elles ont réalisé des gains d'emplois très importants de 1989 à 2003. Ainsi, le nombre de travailleuses couvertes par le régime de santé et de

2. Ces explications proviennent de différentes sources. Les principales sont : Commission de la santé et de la sécurité du travail. *Rapport d'activité* (1991 à 1993), Gouvernement du Québec ; et François HÉBERT (1999). *Évolution des indicateurs de lésions professionnelles indemnisées par secteur d'activité*, Québec, 1986-1996, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, Montréal, Rapport R-215, 85 p. (Série Études et Recherches).

3. Patrice DUGUAY, François HÉBERT et Paul MASSICOTTE (2003). *Les indicateurs de lésions professionnelles indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : analyse par profession en 1995-1997*, Montréal, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, Rapport R-332, 227 p. (Série Études et Recherches).

Figure 6.1
Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989 et 2003



Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

de la baisse du nombre d'accidents du travail. Quant au nombre de dossiers à la suite d'une maladie professionnelle, stable dans l'ensemble, il diminue de 19,8 % ou 339 dossiers chez les femmes tandis qu'il augmente de 8,2 % ou 280 dossiers chez les hommes. La baisse du nombre total de dossiers chez les hommes est donc entièrement due à la baisse du nombre de dossiers d'accident. Chez les femmes, la baisse d'ensemble est attribuable à la diminution du nombre de dossiers d'accident dans une proportion de 94,8 %.

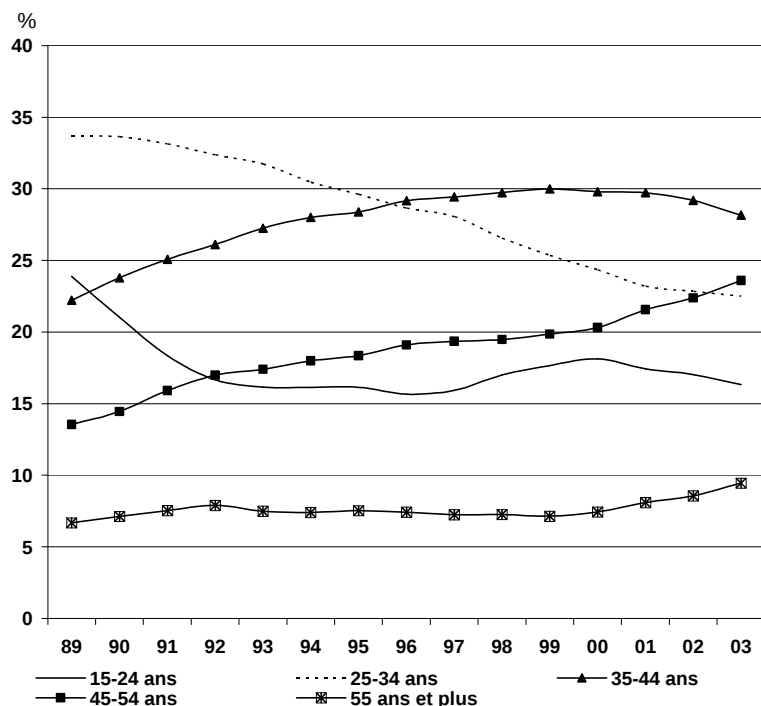
Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge

La figure 6.2 montre la répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon cinq groupes d'âge. Chacun des groupes d'âge (à l'exception des 55 ans et plus) couvre une période de dix ans, soit les 15-24 ans⁴, les 25-34 ans, les 35-44 ans, les 45-54 ans. Des données plus détaillées portant sur le nombre de dossiers de lésion professionnelle selon le groupe d'âge et l'événement sont présentées à l'annexe 5.2.

De 1989 à 2003, la tendance générale à la baisse se retrouve dans presque tous les groupes d'âge. Le nombre de dossiers de lésion professionnelle diminue en effet, à l'exception des 45-54 ans où une stagnation est observée (+ 1,1 % ou 334 dossiers de plus). Qu'il n'y ait pas de recul dans ce groupe peut s'expliquer en partie par le fait que le nombre de travailleurs couverts a augmenté de 73,2 % entre 1989 et 2003. Les cas de lésion professionnelle diminuent de plus de 60 % chez les 15-24 ans et les 25-34 ans (respectivement - 60,3 % ou - 33 716 dossiers et - 61,3 % ou - 48 292 dossiers). Ces deux groupes d'âge contribuent ensemble à plus de 80 % de la baisse observée pour l'ensemble des travailleurs. Il convient de souligner que le nombre de travailleurs couverts a diminué de 19,8 % chez les 15-24 ans et de 20,3 % chez les 25-34 ans, ce qui explique partiellement la diminution du nombre

4. Le groupe d'âge des 15 à 24 ans inclut des données sur les travailleurs âgés de 14 ans et moins qu'il était impossible d'isoler sur l'ensemble de la période.

Figure 6.2
Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003



Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

et 32 024 dossiers respectivement en 2003. Toutefois, par rapport à 1989, il s'agit d'une baisse pour les 25-34 ans, qui voient leur part passer de 33,7 % à 22,5 %, alors que celle des 45-54 ans est en hausse, passant de 13,5 % à 23,6 %. Chez les 15-24 ans, il y a eu 22 163 cas de lésion en 2003, leur part diminuant de 23,9 % à 16,3 % au cours de la période étudiée. Les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont ceux pour lesquels il y a le moins de dossiers de lésion professionnelle, et ce, tout le long de la période. Ainsi, 12 805 dossiers sont ouverts et acceptés en 2003. La part des dossiers de ce groupe par rapport à l'ensemble est passée de 6,7 % à 9,4 % entre 1989 et 2003. Tout en demeurant beaucoup plus faible que celle des autres groupes d'âge, la part des dossiers des 55 ans et plus s'est accrue au cours de la période étudiée, ce qui est très cohérent avec tout le phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre.

Quant à l'événement menant à l'ouverture d'un dossier de lésion professionnelle, il s'agit généralement d'un accident du travail. En effet, tout le long de la période étudiée, les dossiers d'accident du travail représentent plus de 95 % de l'ensemble des dossiers dans tous les groupes d'âge, à l'exception des travailleurs de 55 ans et plus. Comme pour l'ensemble, tant dans les dossiers d'accident du travail que dans ceux de maladie professionnelle, ce sont les plus jeunes (15-34 ans) qui contribuent le plus à la diminution. Ainsi, le nombre de dossiers ouverts et acceptés à la suite d'un accident du travail a diminué dans tous les groupes d'âge, particulièrement chez les 15-34 ans qui contribuent à 82,4 % de la baisse notée pour ce type d'événement. Quant aux dossiers de maladie professionnelle, leur nombre a diminué dans les groupes d'âge les plus jeunes (15-44 ans) et a augmenté chez les travailleurs âgés de 45 ans et plus.

de dossiers dans ces deux groupes. Le nombre de dossiers ouverts et acceptés recule de 26,5 % (13 784 dossiers) chez les 35-44 ans et de 18,0 % (2 806 dossiers) chez les 55 ans et plus, bien que le nombre de travailleurs couverts soit en hausse dans ces deux groupes (respectivement 16,0 % et 45,3 %). Ces tendances dans la couverture des travailleurs selon le groupe d'âge sont l'effet du vieillissement de la population.

En 2003, les dossiers de lésion professionnelle se répartissent entre les groupes d'âge à peu près dans les mêmes proportions que les travailleurs couverts. Les dossiers de lésion professionnelle se retrouvent en plus grand nombre chez les travailleurs de 35-44 ans en 2003 (38 197 dossiers); ce groupe est aussi le plus populeux en ce qui a trait au nombre de travailleurs couverts. Les dossiers de ce groupe représentent 28,1 % des dossiers de lésion professionnelle en 2003, comparativement à 22,2 % en 1989. Les 25-34 ans et les 45-54 ans connaissent sensiblement le même nombre de cas de lésion, soit 30 535

Il ressort de l'analyse du nombre de dossiers de lésion professionnelle que celui-ci est en baisse dans pratiquement tous les cas analysés précédemment. Cela peut être dû à une diminution du nombre de travailleurs couverts. L'analyse du taux de lésion professionnelle permet de relativiser ces résultats en prenant en considération la variation du nombre de travailleurs. C'est ce dont il sera question dans la section suivante.

6.2 Taux de lésion professionnelle

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. On isole de la sorte l'effet des changements qui ont eu lieu au sein du régime québécois de santé et de sécurité du travail, c'est-à-dire les modifications législatives et administratives ainsi que les efforts déployés en matière de prévention. Ainsi, une baisse du nombre de dossiers de lésion professionnelle pour un groupe donné pourrait s'expliquer, du moins en partie, par la diminution du nombre de travailleurs couverts au sein de ce même groupe. Une variation du nombre de dossiers proportionnelle à celle du nombre de travailleurs couverts occasionnerait une stabilité du taux de lésion professionnelle. Dans un même ordre d'idées, le taux de lésion professionnelle reculera si le nombre de dossiers connaît une plus forte baisse que le nombre de travailleurs couverts. Ce taux ramène donc les résultats sur une base comparable et permet une analyse plus pointue. Le tableau 6.2 présente les taux de lésion pour l'ensemble, selon le sexe et selon le groupe d'âge.

En 2003, le taux de lésion professionnelle est à son plus bas niveau depuis 1989, soit 4,6 %, comparativement au sommet de 8,8 % en 1989. Au cours de la période étudiée, le nombre de travailleurs couverts a augmenté de 11,4 % ou 302 800 personnes (voir tableau 6.1). Combinée à une diminution du nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés, cette hausse a pour conséquence de faire diminuer le taux de lésion professionnelle de près de la moitié, soit de 47,7 % (ou 4,2 points de pourcentage). Cette importante baisse du taux de lésion professionnelle reflète les efforts en prévention ainsi que les changements apportés au régime.

Tableau 6.2

Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1989-2003

	Ensemble	Sexe		Groupe d'âge				
		Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
		%						
1989	8,8	11,5	4,4	14,3	9,3	7,1	7,0	6,9
1990	8,6	11,2	4,5	13,6	9,1	7,2	7,3	6,9
1991	7,9	10,2	4,3	12,3	8,3	6,7	6,6	6,9
1992	6,9	8,8	3,9	10,5	7,3	5,9	5,8	6,3
1993	6,3	8,0	3,6	10,0	6,7	5,6	5,2	5,5
1994	6,1	7,8	3,6	9,5	6,6	5,5	5,1	5,4
1995	5,9	7,5	3,4	9,3	6,3	5,3	4,8	5,4
1996	5,6	7,2	3,2	8,9	5,9	5,1	4,6	5,0
1997	5,3	6,9	3,0	9,1	5,8	4,9	4,4	4,4
1998	5,2	6,6	3,0	9,2	5,4	4,8	4,1	4,2
1999	5,0	6,4	3,0	8,6	5,2	4,7	4,1	4,0
2000	5,1	6,4	3,1	8,6	5,2	4,8	4,1	4,1
2001	5,0	6,2	3,2	8,0	5,0	4,8	4,2	4,2
2002	4,7	5,8	3,1	7,5	4,7	4,6	4,0	3,9
2003	4,6	5,7	3,0	7,1	4,5	4,5	4,1	3,9
Variation 89-03 (pts de %)	- 4,2	- 5,8	- 1,4	- 7,2	- 4,8	- 2,6	- 2,9	- 3,0
Variation 89-03 (%)	- 47,7	- 50,4	- 31,8	- 50,3	- 51,6	- 36,6	- 41,4	- 43,5

Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Taux de lésion professionnelle selon le sexe

En 2003, le taux de lésion professionnelle des hommes est de 5,7 %, comparativement à 3,0 % chez les femmes. Les hommes ont d'ailleurs un taux de lésion professionnelle plus élevé tout le long de la période analysée. Leur forte présence dans des secteurs et professions à risque explique en partie ce phénomène (voir section 6.1 sur les dossiers de lésion professionnelle selon le sexe).

La hausse du nombre de travailleurs couverts est en grande partie le fait des femmes. Celles-ci ont accru leur présence dans l'emploi à temps plein, donc chez les travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail, de 22,3 % entre 1989 et 2003. Cette croissance n'a été que de 4,7 % chez les hommes.

Une baisse du taux de lésion professionnelle a eu lieu tant chez les hommes que chez les femmes, mais celle-ci est beaucoup plus forte chez les hommes. Chez ces derniers, la baisse s'explique par les actions entreprises par la CSST car le nombre de travailleurs couverts a peu augmenté. Ainsi, entre 1989 et 2003, le taux de lésion professionnelle chez les hommes est passé de 11,5 % à 5,7 %, une baisse de 50,4 % (ou de 5,8 points de pourcentage). Chez les femmes, l'évolution du nombre de dossiers ne va pas dans le même sens que celle de la couverture. En effet, le nombre de dossiers diminue légèrement alors que le nombre de travailleuses couvertes est en hausse. Leur taux est donc passé de 4,4 % en 1989 à 3,0 % en 2003, une baisse de 31,8 % (ou de 1,4 point). Le recul plus important chez les hommes engendre une réduction de l'écart entre le taux de lésion professionnelle des hommes et celui des femmes. Cet écart, qui était de 7,1 points de pourcentage en 1989, n'est plus que de 2,7 points en 2003.

Taux de lésion professionnelle selon le groupe d'âge

Tout le long de la période analysée, le taux de lésion professionnelle est beaucoup plus élevé chez les plus jeunes (15-24 ans) qu'au sein des autres groupes d'âge. De 1989 à 2003, les 15-24 ans affichent un taux de lésion professionnelle nettement supérieur à celui des autres groupes d'âge alors que les travailleurs de 45 ans et plus montrent les taux les plus faibles. Ainsi, en 2003, le taux est de 7,1 % chez les travailleurs de 15-24 ans, de 4,5 % chez les 25-34 ans et les 35-44 ans, de 4,1 % chez les 45-54 ans et de 3,9 % chez les 55 ans et plus. Les différences entre les groupes d'âge étaient plus marquées en 1989 qu'en 2003.

Entre 1989 et 2003, il s'est produit un déplacement des travailleurs couverts vers les groupes plus âgés. Le nombre de travailleurs couverts âgés de 15 à 34 ans a diminué alors que celui des travailleurs âgés de 35 ans et plus a augmenté.

Les plus fortes diminutions du taux de lésion professionnelle sont notées chez les 15-24 ans et les 25-34 ans, les taux diminuant de plus de la moitié pour atteindre leur plus bas niveau en 2003. Cette situation résulte d'une baisse du nombre de dossiers nettement plus forte que celle du nombre de travailleurs couverts dans ces deux groupes d'âge. De 1989 à 2003, le taux des 15-24 ans est passé de 14,3 % à 7,1 %, une baisse de 50,3 % (- 7,2 points de pourcentage). La baisse est légèrement plus forte chez les 25-34 ans dont le taux diminue de 51,6 % (ou 4,8 points), passant de 9,3 % à 4,5 %. Les changements apportés par la CSST ont eu de grands effets au sein de ces groupes d'âge puisque cette baisse s'est faite malgré le déplacement des travailleurs âgés de 15 à 34 ans vers les 35 ans et plus (baisse du nombre de travailleurs couverts).

On note un recul de plus du tiers (- 36,6 % ou - 2,6 points de pourcentage) du taux des travailleurs de 35-44 ans, qui passe de 7,1 % à 4,5 % en raison de l'effet combiné d'une baisse du nombre de dossiers de lésion professionnelle et d'une hausse du nombre de travailleurs couverts. Le taux des 45-54 ans, qui est de 7,0 % en 1989, descend à 4,1 % en 2003, une baisse de 41,4 % ou 2,9 points. Dans ce groupe, la baisse du taux a lieu

malgré la légère augmentation du nombre de dossiers (+ 1,1 %) : cette situation est le fait d'une très forte hausse du nombre de travailleurs couverts dans ce groupe d'âge (+ 73,2 %).

Chez les 55 ans et plus, le nombre de travailleurs couverts a presque doublé (+ 45,3 %) alors que le nombre de dossiers a légèrement diminué. Leur taux a donc subi une baisse de 43,5 % (- 3,0 points de pourcentage), passant de 6,9 % à 3,9 %.

6.3 Dossiers de décès inscrits⁵ et acceptés

La figure 6.3 montre le nombre total de dossiers de décès inscrits et acceptés au Québec de 1989 à 2003, ainsi que le nombre de dossiers de décès pour 100 000 travailleurs couverts (ratio « décès/100 000 travailleurs couverts »). Afin d'alléger le texte, on ne parlera que de décès dans la suite de ce document. La figure 6.4 répartit les décès selon l'événement et la figure 6.5, selon le groupe d'âge. D'autres résultats portant sur les décès inscrits et acceptés, pour l'ensemble, selon le sexe et selon le groupe d'âge, sont présentés aux annexes 5.3, 5.4 et 5.5.

La variation de la couverture pourrait être un élément explicatif de celle du nombre de décès. Un complément d'explication proviendrait des changements apportés par la CSST. Pour mieux cerner cette partie de l'explication, le recours au ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » peut être utilisé. L'effet du taux de couverture est alors éliminé.

Les décès relatifs à une lésion professionnelle ne sont pas nombreux et on observe une grande variabilité d'une année à l'autre, surtout lorsque la donnée est ventilée. C'est pourquoi nous avons privilégié, pour cette section, de considérer davantage la comparaison entre la moyenne de la période 2000-2003 et celle de la décennie 1990, plutôt que l'analyse des variations annuelles.

En 2003, la Commission a accepté 175 décès à la suite d'une lésion professionnelle. De 1989 à 2003, le nombre de dossiers de décès inscrits et acceptés à la suite d'une lésion professionnelle a diminué du tiers (- 33,5 %), ou de 88 dossiers (figure 6.3). Une hausse de 11,4 % du nombre de travailleurs couverts est observée sur cette période. La diminution du nombre de décès ne résulte donc pas d'une diminution du nombre de travailleurs. Ainsi qu'illustré à la figure 6.3, le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » suit la même tendance descendante que l'ensemble des décès. De 1989 à 2003, le nombre de décès acceptés pour 100 000 travailleurs couverts diminue de 40,4 % ou de 4,0. En 2003, on note 5,9 décès pour 100 000 travailleurs couverts, le plus faible taux sur la période analysée.

Cette baisse est observée tout le long de la décennie 1990, avec une certaine stagnation depuis 2000. L'analyse du nombre moyen de décès sur certaines périodes indique une évidente tendance à la baisse. On enregistre en moyenne 217 décès annuellement pour l'ensemble de la décennie 1990. De 1989 à 1994, on note en moyenne 240 décès par année. Le nombre moyen de décès est à la baisse pour la période 1995 à 1999, avec 199. Il diminue encore pour la période 2000-2003, soit 181.

C'est en 1990 que le nombre de décès le plus élevé de la période étudiée est noté (284 décès) alors que le plus faible nombre a été enregistré en 1999 avec 164. Comme le montre la figure 6.3, une forte chute est observée entre 1989 et 1994. Cependant, celle-ci est moins prononcée si l'on considère le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts ». La baisse du nombre de décès au cours de cette période est donc en partie attribuable à la diminution du nombre de travailleurs couverts à la suite de la récession de 1990. La fréquence des décès a légèrement diminué entre 1989 et 1994, passant de 9,9 décès pour 100 000 travailleurs couverts à 8,5 décès. Le ratio moyen pour cette période est de 9,3 décès pour 100 000 travailleurs.

La période 1995 à 1999 est elle aussi marquée par une forte chute du nombre de décès. Cependant, pour cette période, la fréquence des décès diminue encore plus fortement que le nombre de décès puisqu'une hausse du nombre de travailleurs couverts est notée. C'est donc au cours de cette période que les changements apportés par

5. Décès reliés 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.

Figure 6.3

Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts », Québec, 1989-2003

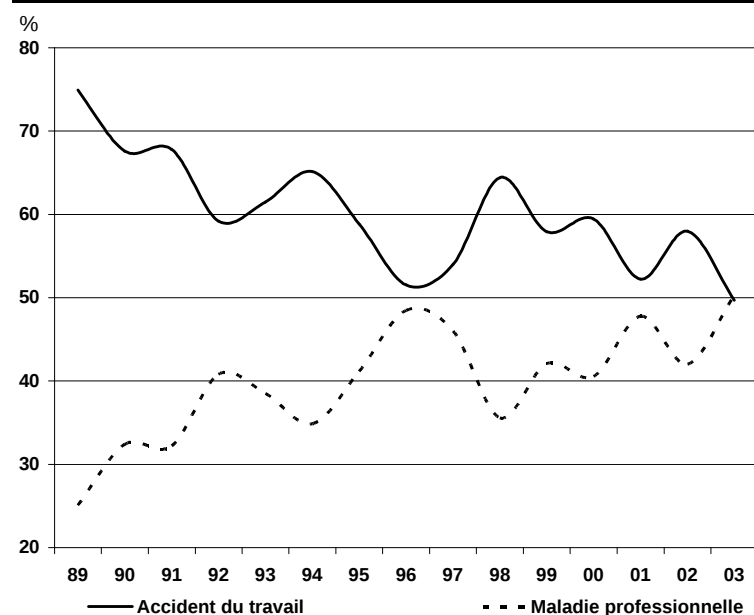


Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 6.4

Répartition des décès inscrits et acceptés selon le type d'événement, Québec, 1989-2003



Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

la CSST ont eu le plus d'effet. La moyenne de la période (7,6 décès pour 100 000 travailleurs couverts) affiche 1,7 décès de moins que la période précédente.

Durant la période 2000-2003, on observe une stagnation du nombre et de la fréquence des décès. En raison de la reprise du marché du travail, le nombre de travailleurs couverts est en hausse depuis 1996. La fréquence des décès est donc en baisse comparativement aux deux périodes précédentes, le nombre moyen étant de 6,3 décès pour 100 000 travailleurs couverts. Les décès relatifs à une lésion professionnelle semblent donc de moins en moins fréquents.

Quant à l'événement ayant entraîné le décès, en 2003, il s'agit dans la moitié des cas d'un accident du travail (49,7 % ou 87 accidents) et dans l'autre moitié, d'une maladie professionnelle (50,3 % ou 88 maladies). C'est la première fois sur la période analysée que le nombre de décès inscrits et acceptés attribuables à des maladies professionnelles est égal à celui des accidents. En effet, comme on peut le constater à la figure 6.4, la majorité des décès étaient toujours survenus à la suite d'un accident du travail avant 2003. En 1989, la Commission a accepté 197 décès à la suite d'un accident du travail, ce qui représente les trois quarts (74,9 %) des événements qui ont mené à un décès. Depuis, le nombre de décès attribuables à cet événement a considérablement diminué, la variation totale indiquant qu'il a chuté de plus de la moitié (- 55,8 % ou 110 décès de moins) et la moyenne de la période 2000-2003 (99 décès) affichant une baisse de plus du quart par rapport à la décennie 1990 (133 décès). Quant aux décès à la suite d'une maladie professionnelle, au nombre de 66 en 1989, ils sont en hausse de 33,3 % (ou 22 décès de plus) en 2003. Cependant, la comparaison de la moyenne de la décennie 1990 avec celle de la période 2000-2003 indique une certaine

stagnation du nombre de décès (respectivement 84 et 82 décès) à la suite de ce type d'événement. La baisse des décès observée dans l'ensemble est donc uniquement attribuable à celle notée dans les décès à la suite d'un accident du travail.

Les dossiers de décès inscrits et acceptés selon le sexe

Les hommes sont touchés par la quasi-totalité des 175 décès acceptés en 2003, soit 98,3 % ou 172 décès. En 1989, 259 hommes décédaient à la suite d'une lésion professionnelle; ils représentaient alors 98,5 % de l'ensemble des décès. Entre 1989 et 2003, le nombre de décès chez les hommes a diminué du tiers (- 33,6 %) ou de 87 décès. Une comparaison du nombre moyen de décès indique qu'il y a 15 % moins de décès (32 décès de moins) pour la période 2000-2003 (moyenne de 177 décès) que pour la décennie 1990 (moyenne de 209 décès). Tout le long de la période étudiée, les hommes sont concernés par 94 % et plus des décès. Chez les femmes, il y a eu très peu de décès acceptés au cours de la période, ceux-ci variant entre 2 et 17 décès (en 1990).

Le tableau 6.3 illustre, entre autres, le nombre de décès chez les hommes et chez les femmes pour 100 000 travailleurs. Bien que l'on note une légère hausse du nombre d'hommes couverts entre 1989 et 2003 (4,7 %), le nombre de décès a reculé. Chez les hommes, le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » a ainsi diminué (- 36,7 %) un peu plus fortement que l'ensemble des décès (- 33,6 %). En 2003, on enregistre 10,0 décès chez les hommes pour 100 000 travailleurs comparativement à 15,8 en 1989. La moyenne de la décennie 1990 est de 13,3 décès pour 100 000 travailleurs alors qu'elle demeure au-dessous de 11,0 depuis 1999. Ce ratio a toujours été inférieur à 2,0 dans le cas des femmes.

Les hommes sont plus souvent victimes d'une lésion professionnelle menant au décès en raison de leur présence plus importante dans les secteurs et professions à risque (voir section 6.1, dossiers de lésion professionnelle selon le sexe).

Si l'on considère le type d'événement dans l'analyse (données non présentées), la tendance qui s'inscrit chez les hommes est sensiblement la même que celle observée pour les deux sexes. Ainsi, une majorité des décès des hommes sont survenus à la suite d'un accident du travail, à l'exception de l'année 2003 où seulement 48,8 % des décès sont reliés à un accident du travail. En 1989, cette proportion était de 74,5 %. Chez les femmes, les décès surviennent aussi en majorité à la suite d'un accident du travail, la proportion variant dans une fourchette de 66,7 % à 100 % selon les années. Ces données doivent toutefois être interprétées avec prudence en raison du faible nombre de décès chez les femmes.

Les dossiers de décès inscrits et acceptés selon le groupe d'âge

C'est chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus que l'on retrouve le nombre et la part de décès les plus élevés tout le long de la période étudiée. C'est d'ailleurs le cas en 2003 alors que les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont concernés par 58,9 % des décès, soit 103 sur 175. À titre de comparaison, cette part était de près du tiers (33,1 %) en 1989, soit 87 décès sur 263. Si la part des 55 ans et plus est en hausse, ce n'est pas tant à cause d'une augmentation des décès dans leur groupe d'âge, mais bien parce qu'il y a eu des baisses du nombre de décès dans les autres groupes d'âge.

Chez les 55 ans et plus, le nombre de décès enregistré en 2003 est légèrement plus élevé que la moyenne de la période 2000 à 2003, qui est de 94. La moyenne de la décennie 1990 était plus élevée (100 décès).

Malgré une grande variabilité des données concernant les décès dans ce groupe d'âge, on observe une tendance à la baisse du ratio « décès/100 000 travailleurs couverts ». En effet, celui-ci passe de 38,5 décès en 1989 à 31,4 en 2003 (voir tableau 6.3). Il s'est maintenu au-dessus de 40,0 décès de 1990 à 1997, mais demeure sous ce seuil

Tableau 6.3

Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1989-2003

	Sexe		Groupe d'âge				
	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
1989	15,8	0,4	6,9	7,1	6,1	9,7	38,5
1990	16,3	1,7	6,8	7,1	5,0	10,3	48,7
1991	15,0	0,6	5,0	5,7	5,2	7,6	46,4
1992	14,1	0,8	6,2	4,3	4,3	7,0	48,3
1993	13,4	1,2	4,7	4,7	4,6	7,7	43,0
1994	13,7	0,6	5,3	4,2	5,5	7,6	41,2
1995	13,9	1,0	2,6	3,9	4,6	6,7	54,0
1996	12,6	0,2	5,2	2,9	2,9	5,1	51,9
1997	12,3	0,7	4,1	4,1	3,7	4,9	44,3
1998	12,2	1,0	5,1	5,0	3,4	5,7	39,8
1999	9,6	0,5	4,2	3,0	3,2	4,0	31,3
2000	10,5	0,3	5,0	4,0	3,4	3,9	30,7
2001	10,3	0,5	4,9	2,9	2,4	4,0	35,5
2002	10,7	0,3	2,5	3,1	3,3	4,3	32,5
2003	10,0	0,2	2,9	1,2	3,3	3,4	31,4
Variation 89-03 (n/100 000)	- 5,8	- 0,2	- 4,0	- 5,9	- 2,8	- 6,3	- 7,1

Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

depuis. La fréquence des décès est nettement plus grande chez les 55 ans et plus que chez les autres groupes d'âge car, en plus d'avoir un nombre élevé de décès, le nombre de travailleurs couverts est relativement bas (11,1 % des travailleurs couverts en 2003).

C'est généralement chez les travailleurs de 15-24 ans que l'on retrouve le moins de décès sur la période étudiée. La part des décès qui touche ce groupe d'âge a diminué de la moitié entre 1989 et 2003, passant de 10,3 % à 5,1 %. Bien qu'elle varie considérablement d'une année à l'autre, cette part n'a jamais franchi le seuil de 10 % depuis 1990. En 2003, on dénombre 9 décès acceptés, comparativement à 27 en 1989. La moyenne de la période 2000-2003 affiche 12 décès, soit 1,7 de moins que la moyenne de la décennie 1990.

La faible présence des 15-24 ans (entre 9,3 % et 14,7 % des travailleurs couverts selon les années) explique que les décès soient moins nombreux dans ce groupe. En effet, le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » des 15-24 ans est similaire à ceux des autres groupes d'âge, à l'exception des 55 ans et plus. La fréquence des décès chez les 15-24 ans a diminué au cours des dernières années, tout comme le nombre de décès et de travailleurs couverts. La moyenne de la décennie 1990 affiche 4,9 décès pour 100 000 travailleurs, alors que ce ratio est d'en moyenne 3,8 décès pour la période 2000-2003.

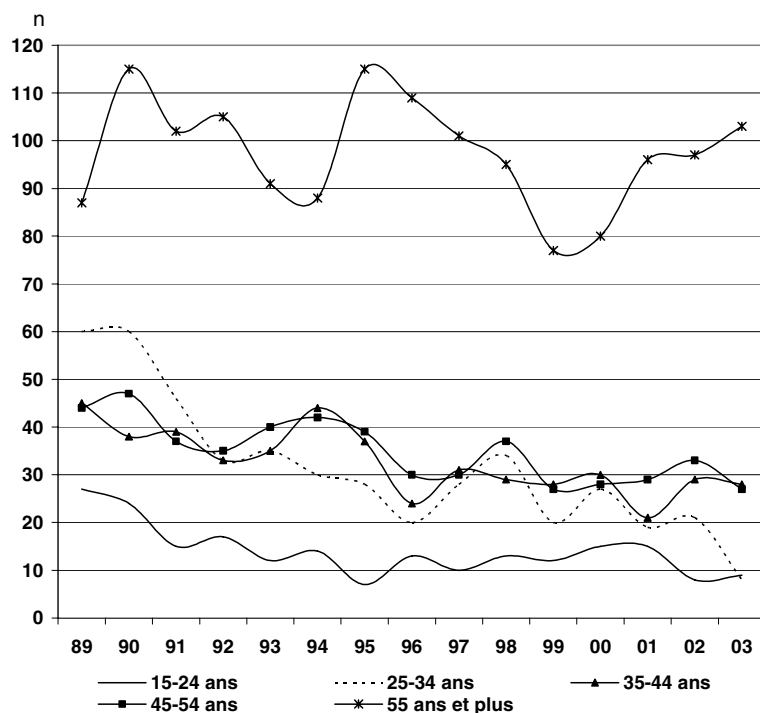
Les changements les plus importants sur le plan du nombre de décès sont observés chez les travailleurs de 25-34 ans. La figure 6.5 illustre une nette tendance à la baisse du nombre de décès au sein de ce groupe d'âge, ceux-ci passant d'un sommet de 60 décès en 1989 à 8 décès en 2003, leur niveau le plus bas. Ces travailleurs étaient touchés par près du quart (22,8 %) des décès en 1989. En 2003, cette part n'est plus que de 4,6 %. La moyenne depuis l'année 2000 affiche 14 décès de moins que celle de la décennie 1990 (moyennes respectives de 19 et 33 décès), une baisse de 42,4 %. Les pertes enregistrées sur le plan des travailleurs couverts sont beaucoup moins importantes (- 20,3 %), ce qui occasionne une diminution de la fréquence des décès. De 1989 à 2003, le

ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » est passé de 7,1 à 1,2 décès, le plus faible de tous les groupes d'âge. Une moyenne de 4,5 décès pour 100 000 travailleurs couverts était enregistrée pour la décennie 1990. Cette fréquence moyenne descend à 2,8 pour la période 2000-2003, la plus faible de tous les groupes d'âge.

Les décès ne sont cependant pas beaucoup plus fréquents dans les deux groupes d'âge suivants, plus précisément chez les 35-44 ans et les 45-54 ans. Dans les deux cas, le nombre de travailleurs couverts a augmenté alors que le nombre de décès a diminué. Les 35-44 ans sont touchés par 16,0 % de l'ensemble des décès en 2003, comparativement à 17,1 % en 1989. Dans ce groupe d'âge, le nombre moyen de décès est passé de 34 pour la décennie 1990 à 27 pour la période 2000-2003, une baisse de 20,6 %. Ce recul du nombre de décès combiné à la hausse du nombre de travailleurs couverts conduit à une diminution de la fréquence des décès. Le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » passe ainsi de 6,1 décès en 1989 à 3,3 en 2003. Le ratio moyen pour la période 2000-2003 (3,1) affiche 1,1 décès de moins que la moyenne de la décennie 1990 (4,2).

Le groupe des 45-54 ans est touché par 15,4 % de l'ensemble des décès en 2003. Cette part était de 16,7 % en 1989. Chez les 45-54 ans, le nombre moyen de décès est passé de 36 pour la décennie 1990 à 29 pour la période 2000-2003, une baisse de 19,4 %. Cette baisse est de proportion similaire à ce qui a été observé chez les 35-44 ans. La hausse du nombre de travailleurs couverts est toutefois beaucoup plus importante chez les 45-54 ans (73,2 % de travailleurs de plus). La fréquence des décès a donc diminué plus fortement que celle du groupe précédent. Le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » est ainsi passé de 9,7 décès en 1989 à 3,4 en 2003. Le ratio moyen de la période 2000-2003 (3,9) est inférieur à celui de la décennie 1990 (6,7).

Figure 6.5
Décès selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003



Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Quant à l'événement ayant mené au décès (données non présentées), sur la période étudiée, il s'agit toujours d'un accident du travail chez les travailleurs âgés de moins de 35 ans. La proportion de décès attribuables à un accident du travail diminue avec l'âge. Chez les 35-44 ans, les accidents du travail contribuent toujours à 87,5 % et plus des décès. Pour ce qui est des 45-54 ans, cette contribution vacille entre 69,0 % et 90,0 %. Chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus, les décès surviennent essentiellement à la suite d'une maladie professionnelle : sur la période, cet événement est en cause dans 67,8 % à 85,0 % des décès.

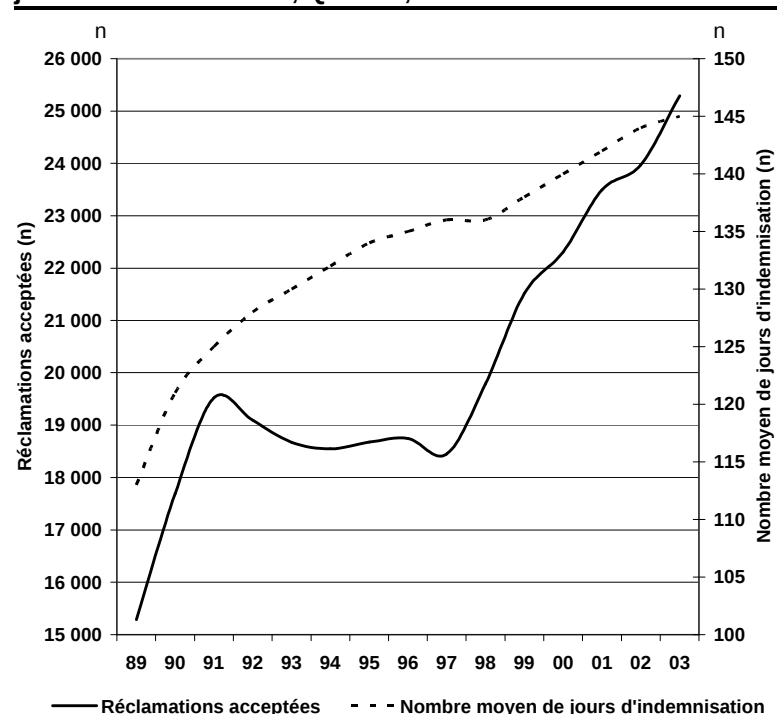
En somme, peu importe le groupe analysé, la fréquence des décès a diminué entre 1989 et 2003. La diminution du nombre de décès notée dans l'ensemble est entièrement le fait de la baisse du nombre de décès à la suite d'un accident du travail, chez les hommes et chez les travailleurs de moins de 55 ans.

6.4 Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger »

Cette section présente des données relatives au programme « Pour une maternité sans danger »⁶ (voir chapitre 1 pour plus d'information sur le programme). La figure 6.6 montre le nombre de réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger », ainsi que le nombre moyen de jours d'indemnisation, pour la période 1989 à 2003. L'annexe 5.6 présente également des données sur ce programme. Les données sont celles observées au 31 décembre de l'année suivant l'année de la 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.

En 2003, la Commission a accepté 25 291 réclamations dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger ». Comme le montre la figure 6.6, il s'agit d'une augmentation de 65,5 % ou de 10 008 réclamations par rapport à 1989. Cette hausse est supérieure à celle des travailleuses couvertes dont le nombre a augmenté de 22,3 % ou 225 200 femmes au cours de la même période. La présence accrue des femmes sur le marché du travail explique, en partie seulement, la hausse du nombre de réclamations acceptées car, en 2003, celles-ci concernent 2,0 % des travailleuses couvertes par le régime, comparativement à 1,5 % en 1989 (voir annexe 5.7). D'autres facteurs seraient donc en cause. Un de ceux-ci serait l'élargissement de la reconnaissance des conditions de travail

Figure 6.6
Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation, Québec, 1989-2003



Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

comportant des dangers pour la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte ou qui allaite, ainsi qu'une plus grande diffusion de l'information sur les droits de celle-ci. Cela est d'autant plus vrai que le taux d'acceptation (nombre de demandes acceptées par rapport au nombre de demandes reçues) augmente de façon quasi continue au cours de la période analysée. En 1989, 83,4 % des demandes reçues étaient acceptées. En 2003, la Commission en a accepté 95,0 % (voir annexe 5.6). Par ailleurs, l'instauration d'un programme au sein du gouvernement du Québec encourageant la prise de la retraite anticipée en 1997 a suscité l'embauche d'un grand nombre de jeunes femmes en âge de procréer, particulièrement dans les milieux de l'enseignement et de la santé où les femmes sont très présentes.

L'augmentation du nombre de réclamations s'est faite en deux étapes. Une première hausse (+ 27,7 %) est observée en 1990 et 1991. Le nombre de travailleuses couvertes varie pourtant très peu entre 1989 et 1991. Ainsi, le nombre de réclamations acceptées par rapport au nombre de travailleuses couvertes (taux de réclamation) passe à

6. CSST (2003). *Rapport d'activité 2002*, données d'exploitation, Gouvernement du Québec, Québec, p. 52.

1,5 % en 1989, à 1,7 % en 1990, puis à 1,9 % en 1991, et varie peu par la suite. De 1992 à 1997, on note un léger recul du nombre de réclamations acceptées, probablement en raison de la récession. Cette dernière a entraîné un léger recul du nombre de travailleuses couvertes âgées de moins de 35 ans. En conséquence, une baisse du nombre de réclamations est observée. La seconde hausse (+ 37,1 %) a lieu à partir de 1998 jusqu'en 2003. Cependant, on note cette fois-ci une hausse du nombre de travailleuses couvertes (+ 19,5 %), mais moins forte que celle du nombre de réclamations acceptées. Le taux de réclamation augmente quelque peu et se situe à 2,0 % à partir de 2001.

En 2003, le nombre moyen de jours d'indemnisation est de 145 (jours civils), soit 32 de plus qu'en 1989, une augmentation de 28,3 %. Cela correspond à environ 21 semaines d'absence en 2003.

Bien que la croissance se soit faite de façon continue entre 1989 et 2003, des hausses plus importantes sont notées au début de la décennie 1990 (+ 7,1 % en 1990 et + 3,3 % en 1991). Cette situation s'explique en partie par le fait que l'on recommande le retrait préventif ou des aménagements aux conditions de travail de plus en plus tôt dans le processus de grossesse. Les employeurs ne pouvant pas toujours affecter toutes les travailleuses enceintes à d'autres fonctions, l'effet se traduit par une augmentation du nombre moyen de jours d'indemnisation.

6.5 Dossiers d'intervention en prévention-inspection et dossiers de promotion

Les données relatives aux interventions en prévention-inspection et aux dossiers de promotion ne sont disponibles qu'à partir de 2000, des changements dans les définitions et le traitement des données ayant été apportés cette année-là. L'annexe 5.7 présente des données portant sur cet indicateur.

En 2003, 15 668 dossiers d'intervention en prévention-inspection ont été ouverts par la CSST. Ce nombre était de 13 529 en 2000. En 2003, 68,8 % des interventions portaient sur l'application de la Loi et de ses règlements (56,3 % en 2000). Près du quart (24,9 %) d'entre elles faisaient suite à une plainte. Cette part était sensiblement la même au cours des années précédentes (2000 à 2003). Donc, l'application de la Loi et de ses règlements et le dépôt d'une plainte couvrent ensemble plus de 9 interventions sur 10 en 2003, ce qui était également le cas en 2001 et 2002.

En 2003, 206 dossiers de promotion ont été ouverts par la CSST. Depuis 2000, le nombre de dossiers de promotion a considérablement augmenté, passant de 18 en 2000, à 61 en 2001 puis à 145 en 2002. La répartition selon le genre d'activité indique qu'en 2003, 63,6 % des activités de promotion étaient des présentations visant la promotion de la prévention. Cette activité représentait 77,8 % des dossiers de promotion en 2000 et a toujours constitué l'essentiel des activités de promotion de 2000 à 2003, les autres activités étant la tenue de colloques et l'organisation d'expositions (respectivement 12,1 % et 4,4 % en 2003).

Les travailleurs couverts

Il n'existe pas actuellement au Québec de méthode officielle permettant de calculer le nombre de travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail. La CSST estime que le taux de couverture des personnes ayant un emploi rémunéré est d'environ 94 %. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles définit le travailleur comme une personne physique qui exécute un travail pour un employeur moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage. Sont exclus de cette définition : les domestiques; toute personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier; toute personne qui pratique le sport et dont c'est la principale source de revenus (L.R.Q., chapitre A-3.001, article 2). Les travailleurs autonomes et les bénévoles peuvent s'enregistrer auprès de la CSST afin d'être couverts par le régime.

L'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST) a été mandaté par la CSST en 2004 afin de déterminer la meilleure façon de calculer le « taux de couverture » officiel. Les travaux sont actuellement en cours et s'étaleront sur plusieurs mois. L'Institut devait toutefois adopter une méthode lui permettant de déterminer le nombre de travailleurs couverts afin de poursuivre ses travaux et de diffuser des données dans le présent annuaire. La définition qui sera retenue par la CSST à la suite des travaux de l'IRSST ne correspondra pas nécessairement à la définition utilisée par l'Institut.

Différentes possibilités s'offraient à l'Institut pour identifier le nombre de travailleurs couverts au Québec. Entre autres, les taux auraient pu être calculés sur la base de l'emploi total. On aurait ainsi obtenu des proportions par rapport à l'ensemble des personnes en emploi au Québec, qu'elles soient couvertes ou non par la CSST. Avec cette méthode, le nombre de travailleurs couverts (dénominateur) se trouve légèrement surestimé, ce qui entraîne une sous-estimation des taux. Une autre solution était d'utiliser la donnée correspondant à 94 % de l'emploi total, le taux de couverture estimé par la CSST. Il ne s'agit cependant pas d'une donnée officielle. Une autre option était d'utiliser le nombre de travailleurs en emploi à temps plein, et c'est sur celle-ci que s'est arrêté le choix de l'Institut.

Le choix méthodologique de l'Institut d'utiliser le nombre de travailleurs en emploi à temps plein (30 heures et plus) de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour déterminer le nombre de travailleurs couverts s'appuie sur le fait qu'il s'agit d'une donnée facilement identifiable et qui se rapproche du taux estimé par la CSST. D'ailleurs, la CSST utilise aussi le nombre de travailleurs en emploi à temps plein pour identifier le nombre de travailleurs couverts. Cependant, il importe de préciser qu'il s'agit d'un niveau plancher, c'est-à-dire que le nombre de travailleurs couverts est assurément plus élevé puisqu'un certain nombre de travailleurs à temps partiel sont couverts dans la réalité. Le nombre de travailleurs couverts étant sous-estimé, les taux calculés sont par conséquent surestimés.

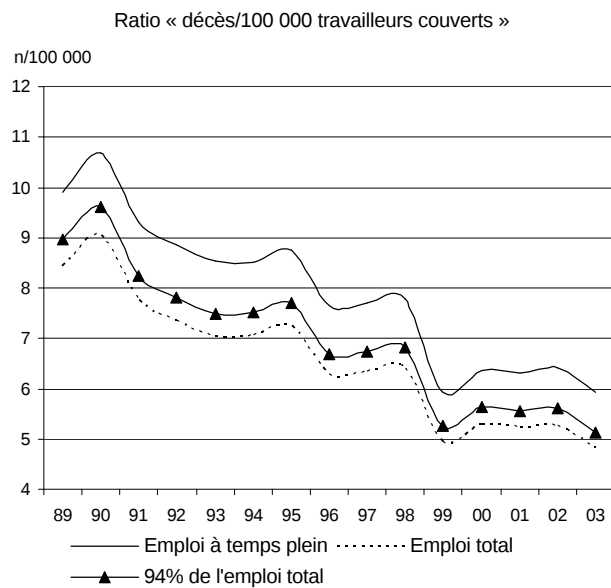
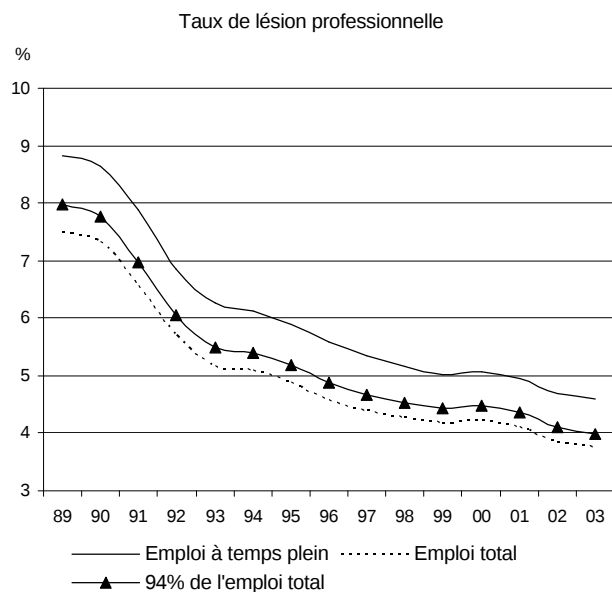
La détermination du nombre de travailleurs couverts est importante pour le calcul des autres indicateurs tels que le taux de lésion professionnelle, le ratio « décès/100 000 travailleurs » et le taux de réclamation dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger ».

La figure qui suit illustre l'évolution, de 1989 à 2003, du taux de lésion professionnelle et du ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon les différentes possibilités de calcul du nombre de travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail (emploi à temps plein, emploi total ou 94 % de l'emploi total).

L'emploi à temps plein étant le niveau plancher du nombre de travailleurs couverts et l'emploi total étant le niveau le plus élevé, le nombre réel de travailleurs couverts se situe entre les deux. Il en va de même pour les taux : ceux calculés sur la base de l'emploi à temps plein représentent la plus grande surestimation du taux et ceux calculés sur la base de l'emploi total constituent la plus forte sous-estimation. Pour le taux de lésion professionnelle, l'écart entre ces deux extrêmes est de 1,3 point de pourcentage et s'amointrit progressivement jusqu'à 0,8 point en 2003. Pour le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts », cet écart tend à décroître et varie entre 1,7 et 1,0 point de pourcentage. Les taux calculés sur la base de 94 % de l'emploi total, tout comme les taux réels, se situent entre les deux extrêmes, ce qui démontre qu'un taux de couverture estimé à 94 % de l'emploi total (balise de la CSST) s'avère réaliste.

Ce que la figure révèle de plus important, c'est que l'évolution des taux demeure la même peu importe la source utilisée pour identifier le nombre de travailleurs couverts. Il est donc tout à fait adéquat d'en faire l'analyse.

Taux de lésion professionnelle et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon que le calcul est effectué sur la base de l'emploi à temps plein, de l'emploi total ou de 94 % de l'emploi total, Québec, 1989-2003



Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.
 Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.6 Synthèse du chapitre

Ce sixième chapitre du présent numéro de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a été consacré à la question de la santé et de la sécurité du travail. L'analyse a porté sur cinq indicateurs : les dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés, le taux de lésion professionnelle, les décès inscrits et acceptés, les dossiers du programme « Pour une maternité sans danger » ainsi que les dossiers d'intervention en prévention-inspection et les dossiers de promotion. La période couverte par l'analyse s'étendait de 1989 à 2003.

Sur la période étudiée, l'année 2003 présente le meilleur portrait en ce qui a trait aux lésions professionnelles. Dans l'ensemble, le nombre annuel de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a diminué de façon importante entre 1989 et 2003 (- 42,0 %), et ce, malgré une hausse du nombre de travailleurs couverts (+ 11,4 %). En 2003, on enregistre donc 135 724 dossiers acceptés, le plus bas niveau de la période analysée. Entre 1990 et 1993, un recul majeur est noté, représentant près des trois quarts de la baisse observée pour l'ensemble de la période. Cette forte diminution résulte des actions entreprises par la CSST afin d'inciter les différents acteurs du marché du travail à la prévention.

Le taux de lésion professionnelle, qui représente le nombre de dossiers de lésion professionnelle par rapport au nombre de travailleurs couverts, diminue plus fortement (- 47,7 %) que le nombre de dossiers, en raison de la hausse du nombre de travailleurs couverts. En 2003, il se situe à 4,6 %, soit le taux le plus faible de la période étudiée, alors qu'il était de 8,8 % en 1989.

Les décès à la suite d'une lésion professionnelle sont eux aussi de moins en moins fréquents. Le nombre de décès acceptés par la CSST a reculé du tiers entre 1989 (263) et 2003 (175). En annulant l'effet de la variation de la couverture, cette baisse est encore plus importante. Ainsi, pour 100 000 travailleurs couverts, on enregistre 4,0 décès de moins en 2003 qu'en 1989, une baisse de 40,4 %. C'est en 2003 qu'on enregistre la plus faible fréquence des décès acceptés sur la période analysée, soit 5,9 décès pour 100 000 travailleurs couverts.

Deux types d'événement peuvent entraîner une lésion professionnelle : les accidents du travail et les maladies professionnelles. Sur la période 1989 à 2003, la quasi-totalité (plus de 95 %) des lésions professionnelles pour lesquelles un dossier a été ouvert et accepté par la CSST surviennent à la suite d'un accident du travail. Quant aux décès, ils ont toujours été majoritairement attribuables à un accident du travail. L'écart semble toutefois se rétrécir avec les années. En 2003, pour la première fois, les décès sont survenus de façon presque égale à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Tout le long de la période étudiée, le nombre de dossiers de lésion professionnelle est plus élevé chez les hommes que chez les femmes, ce qui est en partie explicable par le fait qu'ils sont historiquement plus présents sur le marché du travail, en particulier dans certains secteurs et professions considérés à risque. Cependant, entre 1989 et 2003, l'écart entre les sexes s'est réduit. En effet, les dossiers de lésion professionnelle ont diminué plus fortement chez les hommes (- 48,3 %) que chez les femmes (- 14,9 %), le nombre de travailleuses couvertes ayant augmenté de 22,3 %. Ainsi, en 2003, environ 73 % des dossiers de lésion professionnelle concernent des hommes, et ce, tant pour l'ensemble des dossiers que pour ceux qui font suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. La baisse du nombre de dossiers observée chez les hommes contribue à 93,3 % de la baisse de l'ensemble des dossiers sur la période étudiée.

Le taux de lésion professionnelle est aussi plus élevé chez les hommes. Ainsi, en 2003, le taux des hommes est de 5,7 % alors que celui des femmes est de 3,0 %. Entre 1989 et 2003, l'écart entre les deux sexes s'est grandement réduit : il était de 7,1 points de pourcentage en 1989 et n'est plus que de 2,7 points en 2003.

Tout le long de la période étudiée, la quasi-totalité des décès inscrits et acceptés à la suite d'une lésion professionnelle surviennent chez les hommes (plus de 93 %). La moyenne de la période 2000-2003 affiche

environ 15 % de décès de moins que celle de la décennie 1990 chez les hommes. Chez les femmes, les décès sont très peu nombreux, variant entre 2 et 17 au cours de la période.

L'analyse selon les groupes d'âge révèle qu'en 2003, les dossiers de lésion professionnelle se répartissent entre les groupes d'âge à peu près dans les mêmes proportions que les travailleurs couverts. Les dossiers de lésion professionnelle concernent en plus forte proportion les groupes d'âge de 25-34 ans, de 35-44 ans et de 45-54 ans, qui se partagent en parts quasi égales les trois quarts des dossiers. On retrouve environ 16 % des dossiers chez les 15-24 ans et 9 % chez les 55 ans et plus. Le nombre de dossiers de lésion professionnelle diminue dans tous les groupes d'âge entre 1989 et 2003, à l'exception des 45-54 ans où une stagnation est observée. Entre 1989 et 2003, il s'est produit un déplacement des travailleurs couverts vers les groupes plus âgés. On observe donc une baisse du nombre de travailleurs couverts de 15-34 ans et une hausse dans les autres groupes d'âge; cela explique les reculs plus importants chez les jeunes travailleurs.

Les lésions professionnelles sont plus fréquentes chez les plus jeunes travailleurs (15-24 ans), le taux de lésion professionnelle de ce groupe étant le plus élevé tout le long de la période étudiée. Il est de 7,1 % en 2003, soit deux fois moins élevé qu'en 1989, résultat des nombreux efforts de la CSST afin de sensibiliser les jeunes à la prévention. Il en va de même pour le groupe des 25-34 ans dont le taux se fixe à 4,5 % en 2003. Les autres groupes d'âge voient aussi leur taux de lésion professionnelle reculer mais dans une moindre mesure. En 2003, le taux de lésion professionnelle le plus faible est enregistré chez les 55 ans et plus, soit 3,9 %.

C'est chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus que l'on retrouve le plus grand nombre de décès tout le long de la période analysée. En 2003, ceux-ci représentent 58,9 % de tous les décès. C'est aussi dans ce groupe d'âge que le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » est le plus important (31,4 % en 2003). Une autre particularité de ce groupe : les décès surviennent principalement à la suite d'une maladie professionnelle alors que dans les autres groupes d'âge, ce sont essentiellement les accidents du travail qui en sont la cause.

La CSST est en charge d'un programme intitulé « Pour une maternité sans danger »; celui-ci permet le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, dans certaines situations. En 2003, 25 291 réclamations ont été acceptées dans le cadre de ce programme, soit 65,5 % de plus qu'en 1989. La présence accrue des femmes sur le marché du travail, le rajeunissement de la main-d'œuvre féminine dans certains secteurs à risque pour la travailleuse enceinte ou qui allaite ainsi qu'une plus grande sensibilité face aux dangers qui peuvent affecter celle-ci sont des facteurs explicatifs de la hausse des demandes. Le nombre moyen de jours d'indemnisation est de 145 (jours civils) en 2003, soit 32 de plus qu'en 1989.

En matière de prévention-inspection, les inspecteurs de la CSST ont ouvert 15 668 dossiers en 2003, comparativement à 13 529 en 2000. Depuis 2001, plus de 9 interventions sur 10 portent sur l'application de la Loi et de ses règlements ou font suite à une plainte. La CSST fait également de la promotion pour inciter les acteurs du marché du travail à la prévention. En 2003, 206 dossiers de promotion ont été ouverts. Il n'y en avait que 18 en 2000. Les présentations visant la promotion de la prévention constituent l'essentiel des activités de promotion.

Annexe 1.1

Rémunération horaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997-2004
 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	15,26	15,42	15,67	16,07	16,64	16,98	17,44	18,00	2,74	18,0
Hommes	16,51	16,75	17,02	17,43	18,06	18,35	18,82	19,32	2,81	17,0
Femmes	13,85	13,92	14,15	14,54	15,07	15,48	15,96	16,63	2,78	20,1
15-24 ans	8,85	9,05	9,28	9,56	9,94	10,15	10,44	10,57	1,72	19,4
25-44 ans	15,80	15,94	16,25	16,72	17,43	17,78	18,30	18,94	3,14	19,9
45-54 ans	17,96	18,21	18,53	18,98	19,31	19,66	20,18	20,75	2,79	15,5
55 ans et plus	16,51	16,72	17,16	17,35	18,01	18,61	18,75	19,23	2,72	16,5
Sans dipl. second.	11,84	11,74	11,94	12,21	12,36	12,62	12,87	13,25	1,41	11,9
Dipl. second.	13,67	13,70	13,89	14,45	14,75	14,88	15,20	15,77	2,10	15,4
Postsecondaire	14,81	14,88	15,13	15,44	15,91	16,27	16,66	17,15	2,34	15,8
Dipl. univ.	21,58	22,14	22,40	22,87	23,72	24,57	25,09	25,61	4,03	18,7
Temps plein	15,91	16,15	16,41	16,85	17,42	17,85	18,32	19,03	3,12	19,6
Temps partiel	12,26	11,98	12,03	12,19	12,94	13,02	13,51	13,41	1,15	9,4
Permanent	15,63	15,86	16,13	16,57	17,14	17,45	17,89	18,46	2,83	18,1
Temporaire	12,81	12,62	12,71	12,96	13,74	14,21	14,56	15,07	2,26	17,6
Gestionnaire	20,61	20,91	22,33	23,18	24,95	26,23	28,21	29,05	8,44	41,0
Professionnel	21,94	22,17	22,97	23,56	24,57	25,12	25,88	26,67	4,73	21,6
Technique	15,79	15,85	16,05	16,34	16,77	17,25	17,59	18,08	2,29	14,5
Intermédiaire	12,45	12,70	12,66	13,23	13,66	13,86	14,07	14,67	2,22	17,8
Élémentaire	10,37	10,30	10,32	10,39	10,91	10,93	11,42	11,58	1,21	11,7
Moins de 12 mois	11,67	11,84	11,91	12,32	12,83	12,80	13,07	13,65	1,98	17,0
1 an à 3 ans	12,61	13,27	13,63	14,04	14,58	15,28	15,41	15,84	3,23	25,6
4 ans à 9 ans	15,51	15,77	15,98	16,35	17,30	17,48	18,18	19,04	3,53	22,8
10 ans à 19 ans	18,04	17,94	18,45	18,99	19,45	19,80	20,24	20,86	2,82	15,6
20 ans et plus	20,63	20,68	21,10	21,26	21,57	22,10	22,85	23,25	2,62	12,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.2

Rémunération horaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	15,26	15,42	15,67	16,07	16,64	16,98	17,44	18,00	2,74	18,0
Syndiqué	17,86	18,01	18,21	18,64	19,07	19,57	20,00	20,37	2,51	14,1
Non syndiqué	13,47	13,76	14,05	14,36	14,98	15,20	15,63	16,42	2,95	21,9
Moins de 20 employés	12,07	12,28	12,72	13,07	13,45	13,75	14,19	14,64	2,57	21,3
Entre 20 et 99 employés	14,80	15,11	15,15	15,64	16,10	16,62	16,78	17,25	2,45	16,6
Entre 100 et 500 employés	17,56	17,75	17,79	18,28	18,68	18,89	19,55	20,32	2,76	15,7
Plus de 500 employés	20,17	20,28	20,76	20,62	21,53	22,11	22,66	23,72	3,55	17,6
Public	19,74	20,19	20,51	20,70	21,33	21,86	22,39	22,97	3,23	16,4
Privé	13,90	14,07	14,27	14,65	15,14	15,43	15,84	16,43	2,53	18,2
Industries des biens	15,51	15,68	15,81	16,34	16,91	17,29	17,96	18,76	3,25	21,0
Industries des services	15,16	15,33	15,62	15,97	16,54	16,87	17,25	17,75	2,59	17,1
Primaire	13,82	13,94	14,36	14,56	14,66	14,60	15,55	16,30	2,48	17,9
Services publics	22,99	23,22	23,53	24,04	25,58	26,02	27,21	28,07	5,08	22,1
Construction	16,99	17,21	17,46	17,75	18,32	19,34	19,15	19,58	2,59	15,2
Fabrication	15,03	15,26	15,36	15,92	16,46	16,74	17,45	18,32	3,29	21,9
Commerce	11,52	11,79	12,10	12,20	12,53	12,66	12,96	13,42	1,90	16,5
Transport et entreposage	15,46	15,61	15,68	16,51	16,99	17,40	17,85	18,23	2,77	17,9
Fin., ass., immob. et location	16,19	16,59	16,59	17,38	17,82	18,98	18,45	19,69	3,50	21,6
Serv. prof., scientif. et technique	17,83	17,45	17,95	19,16	20,52	20,70	21,71	22,34	4,51	25,3
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	12,24	12,33	11,72	12,51	12,87	12,89	13,55	14,16	1,92	15,7
Services d'enseignement	21,17	21,70	22,00	22,20	22,79	23,39	23,68	24,62	3,45	16,3
Soins santé et assist. sociale	16,45	16,09	16,27	16,73	17,16	18,00	18,16	18,55	2,10	12,8
Information, culture et loisirs	16,62	16,65	17,79	17,42	17,38	17,23	18,52	18,84	2,22	13,4
Héberg. et serv. de restauration	9,09	9,18	9,32	9,29	9,75	9,98	10,52	10,74	1,65	18,2
Autres services	12,27	12,49	12,73	13,50	14,14	13,64	14,25	14,80	2,53	20,6
Administrations publiques	19,33	20,01	20,31	20,91	21,82	22,11	23,27	23,13	3,80	19,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.3-A

Rémunération horaire des hommes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	16,51	16,75	17,02	17,43	18,06	18,35	18,82	19,32	2,81	17,0
15-24 ans	9,16	9,31	9,50	9,96	10,39	10,56	10,61	10,93	1,77	19,3
25-44 ans	16,84	17,10	17,42	17,94	18,67	18,88	19,53	20,05	3,21	19,1
45-54 ans	20,23	20,36	20,87	21,36	21,65	21,99	22,36	22,66	2,43	12,0
55 ans et plus	18,17	18,57	19,25	19,18	20,09	20,73	20,98	21,32	3,15	17,3
Sans dipl. second.	13,20	13,06	13,11	13,55	13,77	13,91	14,27	14,83	1,63	12,3
Dipl. second.	15,02	15,17	15,30	16,12	16,30	16,57	16,88	17,16	2,14	14,2
Postsecondaire	16,11	16,13	16,71	16,95	17,48	17,79	18,12	18,50	2,39	14,8
Dipl. univ.	23,16	24,01	24,27	24,77	25,62	26,34	27,20	27,44	4,28	18,5
Temps plein	17,04	17,33	17,62	18,09	18,71	19,07	19,55	20,14	3,10	18,2
Temps partiel	11,71	11,41	11,37	11,42	12,43	12,12	12,94	12,59	0,88	7,5
Permanent	16,96	17,25	17,58	18,01	18,62	18,92	19,36	19,85	2,89	17,0
Temporaire	13,31	13,18	13,16	13,53	14,42	14,80	15,16	15,60	2,29	17,2

Annexe 1.3-B

Rémunération horaire des femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	13,85	13,92	14,15	14,54	15,07	15,48	15,96	16,63	2,78	20,1
15-24 ans	8,50	8,78	9,03	9,11	9,45	9,70	10,25	10,20	1,70	20,0
25-44 ans	14,69	14,65	14,94	15,37	16,10	16,57	16,99	17,76	3,07	20,9
45-54 ans	15,44	15,81	15,97	16,49	16,85	17,28	18,00	18,85	3,41	22,1
55 ans et plus	13,83	13,83	14,14	14,78	15,08	15,73	15,91	16,69	2,86	20,7
Sans dipl. second.	9,77	9,72	9,96	10,02	10,20	10,56	10,68	10,92	1,15	11,8
Dipl. second.	12,26	12,24	12,55	12,74	13,16	13,18	13,44	14,42	2,16	17,6
Postsecondaire	13,45	13,53	13,45	13,83	14,25	14,70	15,20	15,80	2,35	17,5
Dipl. univ.	19,92	20,07	20,50	21,06	21,85	22,82	23,12	23,87	3,95	19,8
Temps plein	14,35	14,51	14,76	15,19	15,71	16,21	16,74	17,63	3,28	22,9
Temps partiel	12,48	12,22	12,31	12,54	13,18	13,40	13,76	13,77	1,29	10,3
Permanent	14,10	14,24	14,46	14,92	15,44	15,82	16,30	16,98	2,88	20,4
Temporaire	12,32	12,10	12,27	12,41	13,13	13,64	14,01	14,59	2,27	18,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.4-A

Rémunération horaire des hommes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	16,51	16,75	17,02	17,43	18,06	18,35	18,82	19,32	2,81	17,0
Gestionnaire	22,50	22,80	24,53	25,46	26,91	27,81	30,19	31,18	8,68	38,6
Professionnel	23,44	24,07	24,76	25,06	26,47	26,75	27,72	28,66	5,22	22,3
Technique	17,08	17,18	17,41	17,69	18,18	18,71	19,02	19,41	2,33	13,6
Intermédiaire	13,80	14,01	13,93	14,62	15,11	15,10	15,50	16,05	2,25	16,3
Élémentaire	11,40	11,40	11,40	11,60	12,19	12,17	12,69	12,77	1,37	12,0
Moins de 12 mois	12,64	12,74	12,76	13,41	13,92	13,79	14,05	14,54	1,90	15,0
1 an à 3 ans	13,70	14,49	14,77	15,15	15,74	16,60	16,88	17,09	3,39	24,7
4 ans à 9 ans	16,74	17,03	17,29	17,81	18,97	18,71	19,39	20,64	3,90	23,3
10 ans à 19 ans	19,35	19,61	19,94	20,60	20,96	21,20	21,72	22,17	2,82	14,6
20 ans et plus	21,80	21,96	22,62	22,60	22,96	23,69	24,16	24,41	2,61	12,0

Annexe 1.4-B

Rémunération horaire des femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	13,85	13,92	14,15	14,54	15,07	15,48	15,96	16,63	2,78	20,1
Gestionnaire	17,90	17,87	18,72	19,50	21,67	23,11	25,07	26,07	8,17	45,6
Professionnel	20,65	20,54	21,48	22,35	23,09	23,80	24,52	25,20	4,55	22,0
Technique	14,20	14,20	14,27	14,59	14,96	15,45	15,75	16,41	2,21	15,6
Intermédiaire	11,06	11,31	11,36	11,79	12,19	12,62	12,73	13,39	2,33	21,1
Élémentaire	9,01	8,91	8,99	8,97	9,45	9,48	9,90	10,13	1,12	12,4
Moins de 12 mois	10,47	10,80	10,97	11,14	11,63	11,73	12,02	12,70	2,23	21,3
1 an à 3 ans	11,51	11,91	12,43	12,81	13,35	13,92	13,97	14,63	3,12	27,1
4 ans à 9 ans	14,35	14,48	14,53	14,75	15,53	16,15	16,95	17,36	3,01	21,0
10 ans à 19 ans	16,62	16,31	16,82	17,40	18,01	18,34	18,73	19,60	2,98	17,9
20 ans et plus	18,73	18,60	18,86	19,32	19,44	19,92	21,05	21,73	3,00	16,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.5-A

Rémunération horaire des hommes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$								\$	%
Ensemble	16,51	16,75	17,02	17,43	18,06	18,35	18,82	19,32	2,81	17,0
Syndiqué	18,51	18,65	18,97	19,32	19,82	20,15	20,72	20,96	2,45	13,2
Non syndiqué	14,99	15,40	15,67	16,06	16,78	17,02	17,38	18,15	3,16	21,1
Moins de 20 employés	13,21	13,47	14,07	14,52	14,92	15,28	15,67	16,07	2,86	21,7
Entre 20 et 99 employés	15,66	16,06	16,00	16,46	17,17	17,43	17,77	18,10	2,44	15,6
Entre 100 et 500 employés	18,80	19,03	19,14	19,59	19,80	20,14	20,60	21,33	2,53	13,5
Plus de 500 employés	21,45	21,58	22,37	22,19	23,23	23,82	24,55	25,60	4,15	19,3
Public	21,18	22,04	22,23	22,47	23,10	23,40	24,06	24,66	3,48	16,4
Privé	15,37	15,55	15,86	16,26	16,84	17,17	17,61	18,10	2,73	17,8
Industries des biens	16,82	16,85	16,99	17,55	18,21	18,51	19,18	19,85	3,03	18,0
Industries des services	16,33	16,69	17,04	17,37	17,97	18,26	18,61	19,01	2,68	16,4
Primaire	14,73	14,90	15,03	15,36	15,64	15,74	16,43	17,41	2,68	18,2
Services publics	24,11	24,22	24,37	24,59	26,74	27,70	29,24	29,31	5,20	21,6
Construction	17,63	17,89	18,22	18,62	18,98	19,92	19,77	20,17	2,54	14,4
Fabrication	16,48	16,48	16,61	17,23	17,91	18,00	18,76	19,51	3,03	18,4
Commerce	12,82	13,13	13,75	13,69	14,10	14,24	14,63	15,28	2,46	19,2
Transport et entreposage	16,03	15,90	16,24	17,04	17,49	17,82	18,43	18,59	2,56	16,0
Fin., ass., immob. et location	19,21	20,68	19,86	20,52	20,48	22,13	21,81	22,14	2,93	15,3
Serv. prof., scientif. et technique	20,42	20,11	20,27	21,65	23,04	23,59	24,67	25,74	5,32	26,1
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	12,91	13,03	12,28	13,19	13,07	13,23	13,68	14,26	1,35 †	10,5 †
Services d'enseignement	22,87	23,56	24,36	24,25	24,68	25,09	25,08	25,74	2,87	12,5
Soins santé et assist. sociale	17,57	17,11	17,76	17,82	18,65	20,29	19,21	19,95	2,38	13,5
Information, culture et loisirs	18,23	17,50	19,39	19,44	18,74	18,90	20,16	20,07	1,84 †	10,1 †
Héberg. et serv. de restauration	9,74	9,68	10,28	9,75	10,27	10,56	11,26	11,74	2,00	20,5
Autres services	13,20	13,99	13,66	14,77	15,94	14,83	15,66	15,76	2,56	19,4
Administrations publiques	21,05	22,29	22,35	23,10	24,14	23,64	25,21	24,98	3,93	18,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.5-B

Rémunération horaire des femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	13,85	13,92	14,15	14,54	15,07	15,48	15,96	16,63	2,78	20,1
Syndiqué	17,03	17,19	17,27	17,77	18,17	18,87	19,16	19,72	2,69	15,8
Non syndiqué	11,91	12,05	12,32	12,62	13,08	13,33	13,89	14,69	2,78	23,3
Moins de 20 employés	11,01	11,20	11,42	11,76	12,16	12,42	12,84	13,42	2,41	21,9
Entre 20 et 99 employés	13,76	13,95	14,13	14,65	14,80	15,62	15,68	16,24	2,48	18,0
Entre 100 et 500 employés	15,99	16,04	16,09	16,55	17,22	17,29	18,24	19,07	3,08	19,3
Plus de 500 employés	18,54	18,61	18,73	18,78	19,63	20,24	20,64	21,85	3,31	17,9
Public	18,59	18,71	19,20	19,39	20,04	20,77	21,28	21,88	3,29	17,7
Privé	12,05	12,20	12,25	12,59	13,00	13,25	13,67	14,39	2,34	19,4
Industries des biens	12,03	12,47	12,65	13,10	13,31	13,77	14,50	15,61	3,58	29,8
Industries des services	14,19	14,18	14,43	14,80	15,37	15,77	16,19	16,78	2,59	18,3
Primaire	10,26	10,38	12,01	11,53	11,26	11,00	12,30	11,95	1,69 [†]	16,5 [†]
Services publics	20,34	19,80	20,83	22,24	23,13	21,00	21,20	25,05	4,71	23,2
Construction	12,26	12,88	11,96	13,22	13,79	13,93	14,52	16,14	3,88	31,6
Fabrication	11,68	12,31	12,45	12,87	12,89	13,67	14,35	15,26	3,58	30,7
Commerce	10,10	10,38	10,31	10,57	10,89	11,12	11,21	11,57	1,47	14,6
Transport et entreposage	13,59	14,71	13,94	14,68	15,57	15,68	16,50	17,18	3,59	26,4
Fin., ass., immob. et location	14,91	14,50	14,88	15,75	16,41	17,10	16,78	18,34	3,43	23,0
Serv. prof., scientif. et technique	15,28	15,10	15,69	16,62	17,51	17,49	18,48	18,94	3,66	24,0
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	11,22	11,29	10,96	11,54	12,58	12,48	13,41	14,03	2,81	25,0
Services d'enseignement	20,11	20,54	20,65	21,02	21,71	22,49	22,82	23,99	3,88	19,3
Soins santé et assist. sociale	16,16	15,82	15,86	16,43	16,77	17,39	17,90	18,21	2,05	12,7
Information, culture et loisirs	14,86	15,73	15,93	14,98	15,82	15,34	16,65	17,66	2,80	18,8
Héberg. et serv. de restauration	8,67	8,88	8,69	8,99	9,43	9,63	10,03	10,07	1,40	16,1
Autres services	11,12	10,70	11,72	12,31	12,43	12,51	12,78	13,85	2,73	24,6
Administrations publiques	17,23	17,08	18,05	18,45	19,23	20,43	21,38	21,43	4,20	24,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.6-A

Rémunération horaire dans le secteur public selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	19,74	20,19	20,51	20,70	21,33	21,86	22,39	22,97	3,23	16,4
15-24 ans	10,71	11,70	12,26	12,06	12,66	12,57	13,40	13,76	3,05	28,5
25-44 ans	19,37	19,55	19,99	20,24	21,11	21,52	22,25	22,61	3,24	16,7
45-54 ans	21,87	22,55	22,68	22,84	23,05	23,77	24,30	24,86	2,99	13,7
55 ans et plus	21,84	21,65	22,26	22,46	23,01	24,12	23,89	25,16	3,32	15,2
Sans dipl. second.	14,20	14,43	14,69	14,96	15,02	15,28	15,18	16,23	2,03	14,3
Dipl. second.	16,54	16,68	16,89	17,54	17,54	18,19	18,31	19,03	2,49	15,1
Postsecondaire	18,13	18,37	18,46	18,88	19,47	19,76	20,15	20,74	2,61	14,4
Dipl. univ.	24,17	24,72	25,11	25,17	25,84	26,89	27,48	27,95	3,78	15,6
Temps plein	20,07	20,62	20,91	21,23	21,72	22,36	22,74	23,48	3,41	17,0
Temps partiel	18,33	18,28	18,66	18,35	19,59	19,72	20,84	20,68	2,35	12,8
Permanent	20,50	21,02	21,28	21,55	22,20	22,75	23,35	23,91	3,41	16,6
Temporaire	16,06	16,28	16,86	16,84	17,75	18,16	18,35	18,97	2,91	18,1

Annexe 1.6-B

Rémunération horaire dans le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	13,90	14,07	14,27	14,65	15,14	15,43	15,84	16,43	2,53	18,2
15-24 ans	8,64	8,79	8,97	9,27	9,63	9,85	10,05	10,18	1,54	17,8
25-44 ans	14,71	14,92	15,20	15,68	16,32	16,65	17,08	17,77	3,06	20,8
45-54 ans	15,99	16,07	16,46	16,95	17,30	17,49	18,08	18,81	2,82	17,6
55 ans et plus	15,13	15,51	15,64	15,57	16,10	16,58	16,87	17,06	1,93	12,8
Sans dipl. second.	11,61	11,50	11,68	11,94	12,09	12,35	12,66	12,98	1,37	11,8
Dipl. second.	13,05	13,15	13,36	13,80	14,15	14,19	14,54	15,05	2,00	15,3
Postsecondaire	13,83	13,90	14,22	14,43	14,86	15,22	15,62	16,11	2,28	16,5
Dipl. univ.	19,45	20,16	20,14	20,96	21,90	22,60	22,97	23,69	4,24	21,8
Temps plein	14,67	14,90	15,12	15,54	16,07	16,44	16,90	17,61	2,94	20,0
Temps partiel	10,25	10,04	9,96	10,05	10,67	10,72	11,16	11,14	0,89	8,7
Permanent	14,23	14,48	14,73	15,14	15,64	15,90	16,28	16,88	2,65	18,6
Temporaire	11,40	11,15	11,00	11,25	11,84	12,33	12,63	13,08	1,68	14,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.7-A

Rémunération horaire dans le secteur public selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	19,74	20,19	20,51	20,70	21,33	21,86	22,39	22,97	3,23	16,4
Gestionnaire	26,47	26,14	28,58	29,00	29,34	30,68	33,75	32,96	6,49	24,5
Professionnel	23,25	23,55	24,47	24,79	25,65	26,28	26,76	27,56	4,31	18,5
Technique	18,24	18,50	18,33	18,52	19,07	19,85	20,10	20,96	2,72	14,9
Intermédiaire	16,19	16,52	16,37	16,56	17,43	17,60	17,52	18,38	2,19	13,5
Élémentaire	13,24	13,58	13,74	14,26	14,46	14,48	15,19	15,37	2,13	16,1
Moins de 12 mois	14,80	15,50	15,94	16,12	16,71	16,71	16,74	18,47	3,67	24,8
1 an à 3 ans	16,42	17,08	17,63	18,26	18,60	19,13	20,13	20,31	3,89	23,7
4 ans à 9 ans	19,36	19,50	20,42	20,54	21,51	21,80	22,51	22,86	3,50	18,1
10 ans à 19 ans	20,91	21,61	21,73	21,88	22,87	23,46	23,97	24,63	3,72	17,8
20 ans et plus	22,80	23,23	23,15	23,06	23,49	24,44	24,87	25,49	2,69	11,8

Annexe 1.7-B

Rémunération horaire dans le secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	13,90	14,07	14,27	14,65	15,14	15,43	15,84	16,43	2,53	18,2
Gestionnaire	19,51	19,90	21,28	21,74	23,79	25,16	26,62	28,06	8,55	43,8
Professionnel	20,37	20,55	21,13	22,07	23,18	23,54	24,66	25,53	5,16	25,3
Technique	15,08	15,20	15,45	15,74	16,18	16,61	16,93	17,32	2,24	14,9
Intermédiaire	11,68	11,98	11,96	12,52	12,81	13,00	13,33	13,81	2,13	18,2
Élémentaire	10,05	9,99	10,00	9,98	10,48	10,48	10,98	11,15	1,10	10,9
Moins de 12 mois	11,18	11,26	11,33	11,77	12,25	12,24	12,48	12,93	1,75	15,7
1 an à 3 ans	12,06	12,74	12,96	13,27	13,76	14,51	14,47	14,87	2,81	23,3
4 ans à 9 ans	14,33	14,76	14,84	15,24	16,25	16,23	16,99	17,98	3,65	25,5
10 ans à 19 ans	16,69	16,32	16,96	17,57	17,68	17,96	18,32	18,91	2,22	13,3
20 ans et plus	19,00	18,84	19,49	19,72	19,88	20,15	21,19	21,57	2,57	13,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.8-A

Rémunération horaire des employés syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	17,86	18,01	18,21	18,64	19,07	19,57	20,00	20,37	2,51	14,1
15-24 ans	10,97	11,28	11,38	11,45	11,69	12,20	12,70	12,75	1,78	16,2
25-44 ans	17,69	17,60	17,90	18,42	19,15	19,63	19,97	20,56	2,87	16,2
45-54 ans	19,82	20,32	20,53	21,02	20,89	21,44	21,97	22,19	2,37	12,0
55 ans et plus	18,53	18,78	19,69	19,66	20,39	21,19	21,14	21,42	2,89	15,6
Sans dipl. second.	14,27	14,33	14,53	14,87	15,07	15,21	15,39	15,99	1,72	12,1
Dipl. second.	15,73	15,70	16,08	16,81	17,01	17,25	17,45	17,69	1,96	12,5
Postsecondaire	17,54	17,48	17,56	17,98	18,26	18,86	19,30	19,59	2,05	11,7
Dipl. univ.	23,56	23,75	24,15	24,49	25,26	25,97	26,76	26,74	3,18	13,5
Temps plein	17,89	18,09	18,35	18,82	19,26	19,77	20,16	20,68	2,79	15,6
Temps partiel	17,65	17,50	17,29	17,38	17,85	18,30	19,04	18,48	0,83 [†]	4,7 [†]
Permanent	17,97	18,17	18,41	18,81	19,29	19,75	20,18	20,58	2,61	14,5
Temporaire	16,91	16,75	16,68	17,34	17,57	18,40	18,77	18,93	2,02	11,9

Annexe 1.8-B

Rémunération horaire des employés non syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	13,47	13,76	14,05	14,36	14,98	15,20	15,63	16,42	2,95	21,9
15-24 ans	8,34	8,56	8,74	9,03	9,42	9,51	9,76	9,89	1,55	18,6
25-44 ans	14,43	14,82	15,14	15,57	16,28	16,47	17,12	17,84	3,41	23,6
45-54 ans	15,89	16,00	16,54	16,77	17,49	17,79	18,26	19,34	3,45	21,7
55 ans et plus	15,13	15,46	15,52	15,76	16,19	16,71	16,65	17,56	2,43	16,1
Sans dipl. second.	10,37	10,36	10,58	10,79	10,91	11,21	11,37	11,86	1,49	14,4
Dipl. second.	12,32	12,54	12,61	12,96	13,21	13,33	13,65	14,51	2,19	17,8
Postsecondaire	12,95	13,20	13,55	13,72	14,26	14,45	14,80	15,49	2,54	19,6
Dipl. univ.	19,93	20,79	21,00	21,58	22,51	23,39	23,73	24,72	4,79	24,0
Temps plein	14,42	14,79	15,06	15,44	16,06	16,40	16,91	17,82	3,40	23,6
Temps partiel	9,90	9,71	9,87	9,90	10,67	10,60	10,98	11,18	1,28	12,9
Permanent	13,94	14,32	14,62	15,02	15,62	15,84	16,26	17,03	3,09	22,2
Temporaire	10,77	10,62	10,76	10,78	11,54	11,71	11,93	12,76	1,99	18,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.9-A

Rémunération horaire des employés syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	17,86	18,01	18,21	18,64	19,07	19,57	20,00	20,37	2,51	14,1
Gestionnaire	22,39	22,15	24,21	24,17	26,99	27,20	31,42	29,82	7,43	33,2
Professionnel	23,52	23,58	24,24	24,94	25,62	26,23	27,20	27,58	4,06	17,3
Technique	18,39	18,28	18,44	18,98	19,19	19,88	20,17	20,55	2,16	11,7
Intermédiaire	15,10	15,22	15,23	15,86	16,39	16,48	16,62	17,40	2,30	15,2
Élémentaire	12,90	12,96	13,03	12,92	13,48	13,83	14,38	14,37	1,47	11,4
Moins de 12 mois	15,30	15,49	15,04	15,00	15,60	15,93	16,06	16,35	1,05	6,9
1 an à 3 ans	14,64	15,08	15,21	15,84	16,17	17,01	17,51	17,91	3,27	22,3
4 ans à 9 ans	17,15	17,30	17,51	18,20	19,11	19,26	19,85	20,47	3,32	19,4
10 ans à 19 ans	18,89	18,86	19,32	20,09	20,45	21,07	21,32	21,79	2,90	15,4
20 ans et plus	20,51	20,83	21,27	21,33	21,66	22,31	22,89	23,21	2,70	13,2

Annexe 1.9-B

Rémunération horaire des employés non syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	13,47	13,76	14,05	14,36	14,98	15,20	15,63	16,42	2,95	21,9
Gestionnaire	20,26	20,64	22,05	22,99	24,57	26,05	27,65	28,93	8,67	42,8
Professionnel	19,87	20,34	21,36	21,83	23,30	23,68	24,14	25,56	5,69	28,6
Technique	13,91	14,39	14,47	14,52	15,21	15,51	15,88	16,51	2,60	18,7
Intermédiaire	10,66	11,09	11,08	11,50	11,77	12,05	12,29	12,75	2,09	19,6
Élémentaire	8,93	8,95	8,95	9,08	9,40	9,34	9,65	10,08	1,15	12,9
Moins de 12 mois	10,73	10,93	11,11	11,61	12,03	11,90	12,18	12,85	2,12	19,8
1 an à 3 ans	11,92	12,61	13,03	13,27	13,86	14,50	14,41	14,88	2,96	24,8
4 ans à 9 ans	14,26	14,74	14,97	15,21	16,19	16,24	17,07	18,10	3,84	26,9
10 ans à 19 ans	16,95	16,91	17,46	17,65	18,25	18,28	18,95	19,83	2,88	17,0
20 ans et plus	20,91	20,35	20,71	21,10	21,35	21,64	22,78	23,34	2,43	11,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.10-A

Rémunération horaire dans les industries productrices de biens selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	15,51	15,68	15,81	16,34	16,91	17,29	17,96	18,76	3,25	21,0
15-24 ans	9,77	9,79	10,37	11,02	11,23	11,72	12,05	12,36	2,59	26,5
25-44 ans	15,80	16,06	16,04	16,72	17,20	17,65	18,15	19,15	3,35	21,2
45-54 ans	17,60	17,58	17,85	18,53	19,08	19,11	19,99	20,84	3,24	18,4
55 ans et plus	16,98	16,90	17,17	17,01	18,25	18,72	19,22	19,23	2,25	13,3
Sans dipl. second.	13,10	12,90	13,16	13,65	13,83	14,22	14,62	15,17	2,07	15,8
Dipl. second.	14,38	14,70	15,00	15,67	15,86	16,21	16,65	17,21	2,83	19,7
Postsecondaire	16,22	16,37	16,54	16,69	17,50	17,98	18,37	19,06	2,84	17,5
Dipl. univ.	22,17	22,78	21,93	22,64	24,44	24,75	25,96	26,76	4,59	20,7
Temps plein	15,72	15,89	16,03	16,54	17,11	17,48	18,17	19,03	3,31	21,1
Temps partiel	10,92	11,09	10,53	11,49	12,52	12,50	12,97	12,58	1,66	15,2
Permanent	15,76	15,94	16,11	16,63	17,18	17,54	18,23	19,08	3,32	21,1
Temporaire	13,44	13,54	13,22	13,95	14,70	15,33	15,64	15,93	2,49	18,5

Annexe 1.10-B

Rémunération horaire dans les industries productrices de services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	15,16	15,33	15,62	15,97	16,54	16,87	17,25	17,75	2,59	17,1
15-24 ans	8,58	8,85	8,98	9,14	9,60	9,73	10,06	10,16	1,58	18,4
25-44 ans	15,80	15,89	16,34	16,71	17,52	17,83	18,36	18,86	3,06	19,4
45-54 ans	18,09	18,44	18,79	19,14	19,40	19,85	20,25	20,72	2,63	14,5
55 ans et plus	16,33	16,64	17,16	17,48	17,91	18,57	18,58	19,23	2,90	17,8
Sans dipl. second.	10,96	10,96	11,06	11,25	11,42	11,50	11,75	12,15	1,19	10,9
Dipl. second.	13,38	13,26	13,39	13,97	14,25	14,28	14,62	15,20	1,82	13,6
Postsecondaire	14,33	14,37	14,65	15,01	15,38	15,69	16,07	16,52	2,19	15,3
Dipl. univ.	21,48	22,03	22,48	22,91	23,61	24,54	24,95	25,40	3,92	18,2
Temps plein	16,00	16,27	16,58	16,99	17,55	18,01	18,39	19,02	3,02	18,9
Temps partiel	12,35	12,04	12,13	12,24	12,97	13,05	13,54	13,46	1,11	9,0
Permanent	15,57	15,83	16,14	16,55	17,12	17,42	17,77	18,24	2,67	17,1
Temporaire	12,64	12,37	12,58	12,69	13,52	13,91	14,29	14,87	2,23	17,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 1.11-A

Rémunération horaire dans les industries productrices de biens selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	15,51	15,68	15,81	16,34	16,91	17,29	17,96	18,76	3,25	21,0
Gestionnaire	23,63	23,25	23,38	24,94	27,85	27,88	31,51	30,50	6,87	29,1
Professionnel	22,07	22,49	23,51	23,35	26,45	26,70	27,51	29,44	7,37	33,4
Technique	17,25	17,43	17,82	18,13	18,50	18,94	19,34	20,07	2,82	16,3
Intermédiaire	12,87	13,31	13,13	13,72	14,18	14,48	14,97	15,50	2,63	20,4
Élémentaire	12,24	11,91	12,20	12,54	13,12	13,13	14,18	14,56	2,32	19,0
Moins de 12 mois	12,75	12,47	12,46	13,25	13,94	13,91	14,66	15,36	2,61	20,5
1 an à 3 ans	13,21	13,99	13,85	14,90	14,89	15,93	16,32	17,08	3,87	29,3
4 ans à 9 ans	15,44	15,85	15,91	16,04	17,27	17,32	17,92	19,26	3,82	24,7
10 ans à 19 ans	17,69	17,64	18,17	18,73	18,98	18,83	19,64	20,22	2,53	14,3
20 ans et plus	19,81	20,10	20,07	20,31	21,11	21,77	22,39	22,63	2,82	14,2

Annexe 1.11-B

Rémunération horaire dans les industries productrices de services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Taux horaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	15,16	15,33	15,62	15,97	16,54	16,87	17,25	17,75	2,59	17,1
Gestionnaire	19,85	20,33	22,07	22,78	24,23	25,81	27,45	28,66	8,81	44,4
Professionnel	21,92	22,13	22,91	23,58	24,39	24,95	25,71	26,34	4,42	20,2
Technique	15,09	15,13	15,20	15,50	16,01	16,45	16,76	17,19	2,10	13,9
Intermédiaire	12,24	12,39	12,41	12,96	13,40	13,54	13,65	14,30	2,06	16,8
Élémentaire	9,74	9,77	9,71	9,84	10,33	10,34	10,70	10,86	1,12	11,5
Moins de 12 mois	11,25	11,62	11,71	11,99	12,47	12,45	12,58	13,14	1,89	16,8
1 an à 3 ans	12,40	13,01	13,55	13,74	14,47	15,06	15,12	15,48	3,08	24,8
4 ans à 9 ans	15,54	15,75	16,00	16,47	17,32	17,54	18,29	18,96	3,42	22,0
10 ans à 19 ans	18,18	18,06	18,57	19,09	19,61	20,17	20,46	21,10	2,92	16,1
20 ans et plus	20,99	20,92	21,55	21,63	21,75	22,23	23,05	23,53	2,54	12,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.1

Rémunération hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	547,03	555,72	565,17	579,55	596,40	606,28	619,71	641,61	94,58	17,3
Hommes	631,91	642,21	652,31	666,24	686,33	695,90	709,37	730,23	98,32	15,6
Femmes	451,53	457,26	466,62	482,59	497,34	508,13	524,12	548,57	97,04	21,5
15-24 ans	261,95	268,83	279,23	290,18	302,02	301,78	305,93	311,73	49,78	19,0
25-44 ans	577,58	586,79	599,63	617,17	639,83	648,85	669,09	690,67	113,09	19,6
45-54 ans	654,72	667,48	676,58	698,40	704,57	717,61	732,17	759,59	104,87	16,0
55 ans et plus	591,28	597,88	617,28	610,15	631,72	660,63	652,51	669,99	78,71	13,3
Sans dipl. second.	437,19	432,13	437,97	446,75	448,36	456,83	463,83	476,65	39,46	9,0
Dipl. second.	498,81	500,42	509,60	529,65	536,85	540,22	547,38	570,34	71,53	14,3
Postsecondaire	526,25	532,25	543,43	552,34	565,94	576,76	588,98	608,95	82,70	15,7
Dipl. univ.	763,42	791,05	797,67	822,32	848,94	873,57	888,16	908,12	144,70	19,0
Temps plein	616,72	625,84	633,47	650,42	671,00	684,61	701,19	727,67	110,95	18,0
Temps partiel	227,72	222,75	226,53	228,64	243,54	247,11	258,49	255,74	28,02	12,3
Permanent	570,72	581,91	593,17	608,82	627,30	635,26	648,07	670,11	99,39	17,4
Temporaire	390,01	388,60	385,19	399,07	417,53	436,12	441,92	460,08	70,07	18,0
Gestionnaire	812,28	828,48	886,09	910,39	986,68	1 026,39	1 093,63	1 125,43	313,15	38,6
Professionnel	745,95	761,36	796,94	819,38	846,39	861,37	884,31	917,30	171,35	23,0
Technique	579,50	585,38	590,32	601,58	615,82	632,51	644,52	662,45	82,95	14,3
Intermédiaire	446,05	457,55	455,68	477,71	489,12	494,81	497,51	520,80	74,75	16,8
Élémentaire	349,47	347,81	345,64	343,55	361,09	357,92	375,20	379,74	30,27	8,7
Moins de 12 mois	390,73	399,86	399,50	418,15	432,51	424,97	433,59	452,20	61,47	15,7
1 an à 3 ans	445,40	474,15	486,25	499,46	515,23	537,39	537,23	550,36	104,96	23,6
4 ans à 9 ans	561,21	571,93	585,26	603,39	633,85	633,25	658,14	693,83	132,62	23,6
10 ans à 19 ans	660,51	661,59	681,06	697,02	708,14	725,98	733,29	763,37	102,86	15,6
20 ans et plus	764,45	767,63	782,83	784,52	795,40	814,31	841,66	857,31	92,86	12,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.2

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, ensemble des employés, 1997-2004
 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	547,03	555,72	565,17	579,55	596,40	606,28	619,71	641,61	94,58	17,3
Syndiqué	634,64	643,51	653,20	667,55	679,74	695,66	709,94	724,03	89,39	14,1
Non syndiqué	486,84	499,38	508,81	521,21	539,43	544,81	556,30	586,65	99,81	20,5
Moins de 20 employés	412,89	426,28	440,24	456,31	463,81	472,69	486,17	499,23	86,34	20,9
Entre 20 et 99 employés	537,39	545,31	546,40	564,43	578,67	595,23	595,06	615,94	78,55	14,6
Entre 100 et 500 employés	642,77	655,90	658,02	674,65	686,23	694,80	715,13	743,78	101,01	15,7
Plus de 500 employés	734,26	742,98	765,46	754,19	782,00	792,79	817,26	863,87	129,61	17,7
Public	665,46	686,42	698,88	704,20	724,34	739,42	758,41	778,45	112,99	17,0
Privé	511,03	518,44	526,41	541,29	555,61	564,04	575,20	598,19	87,16	17,1
Industries des biens	611,83	619,17	622,59	642,52	661,32	676,27	700,93	732,16	120,33	19,7
Industries des services	522,93	532,21	543,27	556,28	573,36	580,77	591,12	610,89	87,96	16,8
Primaire	565,23	577,41	575,46	597,69	581,50	592,85	630,39	668,50	103,27	18,3
Services publics	842,50	855,94	871,08	891,23	925,71	954,08	1 003,03	1 020,94	178,44	21,2
Construction	664,28	675,80	683,02	697,19	721,93	759,00	748,03	766,99	102,71	15,5
Fabrication	595,10	603,19	607,10	626,66	645,60	655,65	681,82	715,71	120,61	20,3
Commerce	410,99	423,70	431,50	435,62	443,06	445,32	453,55	468,90	57,91	14,1
Transport et entreposage	592,14	608,02	616,70	660,53	670,88	678,93	691,63	708,35	116,21	19,6
Fin., ass., immob. et location	576,88	598,21	587,84	617,82	632,45	673,45	663,29	705,99	129,11	22,4
Serv. prof., scientif. et technique	655,47	641,84	672,45	717,79	768,43	769,59	797,43	820,18	164,71	25,1
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	427,70	435,09	413,61	438,26	442,43	437,50	473,43	499,57	71,87	16,8
Services d'enseignement	660,20	685,03	708,81	706,32	714,17	740,31	744,94	774,72	114,52	17,3
Soins santé et assist. sociale	527,45	520,87	527,40	546,93	561,88	587,57	585,39	606,70	79,25	15,0
Information, culture et loisirs	600,77	602,94	636,34	621,45	615,85	593,74	649,13	654,73	53,96 [†]	9,0 [†]
Héberg. et serv. de restauration	284,65	279,99	285,25	281,59	295,40	293,52	308,59	314,54	29,89	10,5
Autres services	441,28	447,56	451,53	478,78	500,89	487,83	493,61	518,64	77,36	17,5
Administrations publiques	689,87	717,51	727,83	752,31	786,17	795,66	832,55	832,85	142,98	20,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.3-A

Rémunération hebdomadaire des hommes selon groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	631,91	642,21	652,31	666,24	686,33	695,90	709,37	730,23	98,32	15,6
15-24 ans	294,76	300,37	308,93	326,71	335,71	337,55	336,22	349,65	54,89	18,6
25-44 ans	656,68	669,00	681,68	701,35	724,77	730,08	752,41	771,79	115,11	17,5
45-54 ans	784,41	790,95	809,51	828,73	838,92	848,91	857,95	880,29	95,88	12,2
55 ans et plus	690,78	702,99	730,90	712,79	748,50	787,67	784,06	789,94	99,16	14,4
Sans dipl. second.	518,22	508,67	507,75	522,14	528,16	534,19	544,27	568,34	50,12	9,7
Dipl. second.	584,18	593,06	597,23	627,82	630,36	642,49	647,27	660,30	76,12	13,0
Postsecondaire	614,23	618,01	642,32	645,69	661,20	673,01	683,36	699,64	85,41	13,9
Dipl. univ.	866,40	902,72	907,85	934,81	965,99	982,20	1 006,39	1 019,89	153,49	17,7
Temps plein	679,09	690,87	699,43	717,08	740,78	751,16	768,06	792,05	112,96	16,6
Temps partiel	203,46	196,88	204,27	199,37	216,42	216,20	230,83	223,60	20,14	9,9
Permanent	657,59	669,51	683,15	697,66	718,52	727,24	738,70	760,73	103,14	15,7
Temporaire	448,66	447,96	439,10	454,38	478,04	497,92	508,16	516,85	68,19	15,2

Annexe 2.3-B

Rémunération hebdomadaire des femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	451,53	457,26	466,62	482,59	497,34	508,13	524,12	548,57	97,04	21,5
15-24 ans	225,40	234,44	245,75	248,62	264,76	263,31	274,48	273,68	48,28	21,4
25-44 ans	492,17	495,53	508,53	524,10	548,17	559,67	579,95	604,61	112,44	22,8
45-54 ans	510,65	529,53	531,45	562,03	563,05	583,99	605,92	639,70	129,05	25,3
55 ans et plus	430,95	433,49	453,40	465,75	467,23	487,86	485,10	523,69	92,74	21,5
Sans dipl. second.	313,48	315,27	319,45	323,75	325,81	333,43	337,82	341,88	28,40	9,1
Dipl. second.	410,19	408,75	425,94	428,99	440,78	437,62	442,10	482,17	71,98	17,5
Postsecondaire	433,91	439,99	437,53	452,66	465,86	477,69	495,22	517,72	83,81	19,3
Dipl. univ.	655,64	668,34	685,30	715,14	733,94	765,94	777,35	802,20	146,56	22,4
Temps plein	530,24	535,69	543,48	561,23	578,87	596,06	614,93	646,30	116,06	21,9
Temps partiel	237,78	233,91	236,11	241,70	255,83	260,46	270,71	269,87	32,09	13,5
Permanent	471,01	479,11	489,32	506,87	523,43	532,32	549,02	572,55	101,54	21,6
Temporaire	332,25	332,91	331,66	346,22	362,50	376,53	381,43	409,35	77,10	23,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.4-A

Rémunération hebdomadaire des hommes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	631,91	642,21	652,31	666,24	686,33	695,90	709,37	730,23	98,32	15,6
Gestionnaire	911,28	927,60	995,92	1 021,16	1 090,67	1 106,29	1 184,80	1 228,52	317,24	34,8
Professionnel	850,61	878,74	911,42	916,74	965,67	972,70	996,44	1 040,64	190,03	22,3
Technique	664,93	669,76	675,22	685,62	701,00	720,46	732,58	747,04	82,11	12,3
Intermédiaire	537,08	545,79	540,59	569,05	581,18	583,14	593,28	617,32	80,24	14,9
Élémentaire	410,68	411,06	409,56	409,41	428,61	427,63	446,48	449,86	39,18	9,5
Moins de 12 mois	461,07	466,67	466,10	490,27	505,38	494,09	503,56	521,95	60,88	13,2
1 an à 3 ans	520,04	554,84	562,45	572,36	593,26	622,02	627,37	630,73	110,69	21,3
4 ans à 9 ans	649,62	660,35	673,36	694,69	734,99	720,52	739,48	793,89	144,27	22,2
10 ans à 19 ans	752,55	766,83	777,37	804,66	813,16	823,94	835,07	859,23	106,68	14,2
20 ans et plus	844,33	846,84	874,47	867,19	877,48	911,51	928,03	942,91	98,58	11,7

Annexe 2.4-B

Rémunération hebdomadaire des femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	451,53	457,26	466,62	482,59	497,34	508,13	524,12	548,57	97,04	21,5
Gestionnaire	669,97	668,92	705,11	731,53	812,20	868,81	949,59	981,68	311,71	46,5
Professionnel	656,21	661,11	702,35	741,33	752,95	771,26	801,41	826,33	170,12	25,9
Technique	474,09	480,11	478,97	493,58	505,96	523,59	531,06	556,41	82,32	17,4
Intermédiaire	352,62	363,66	369,11	382,89	395,42	407,04	407,31	430,76	78,14	22,2
Élémentaire	268,97	268,04	266,83	266,13	283,53	276,75	289,82	294,37	25,40	9,4
Moins de 12 mois	303,48	322,26	326,13	340,00	352,46	350,32	358,19	376,89	73,41	24,2
1 an à 3 ans	369,56	384,12	406,55	418,73	433,25	449,76	448,47	472,42	102,86	27,8
4 ans à 9 ans	477,27	480,40	488,29	503,63	525,94	539,50	574,83	588,98	111,71	23,4
10 ans à 19 ans	560,71	558,00	574,98	590,56	608,03	623,58	629,49	671,17	110,46	19,7
20 ans et plus	635,04	638,76	648,20	665,05	670,14	680,81	722,46	743,90	108,86	17,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.5-A

Rémunération hebdomadaire des hommes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	631,91	642,21	652,31	666,24	686,33	695,90	709,37	730,23	98,32	15,6
Syndiqué	699,45	707,42	720,28	732,99	747,93	759,54	781,08	792,47	93,02	13,3
Non syndiqué	580,40	596,03	605,13	617,47	641,62	648,63	654,86	686,15	105,75	18,2
Moins de 20 employés	496,71	510,98	529,22	551,82	557,92	574,31	584,19	597,36	100,65	20,3
Entre 20 et 99 employés	605,59	618,03	614,81	628,82	653,26	661,12	668,70	685,07	79,48	13,1
Entre 100 et 500 employés	724,60	732,80	741,54	754,57	762,77	773,25	784,65	815,03	90,43	12,5
Plus de 500 employés	817,69	828,64	860,47	844,39	880,93	895,80	926,22	973,16	155,47	19,0
Public	760,76	800,90	807,31	813,04	831,82	837,86	862,10	882,86	122,10	16,0
Privé	600,48	606,14	617,73	632,17	651,21	662,51	673,80	695,41	94,93	15,8
Industries des biens	674,32	675,74	679,55	700,94	721,20	734,89	758,60	786,65	112,33	16,7
Industries des services	606,72	622,27	635,71	645,74	666,11	672,13	680,12	697,37	90,65	14,9
Primaire	621,92	632,80	624,12	650,13	634,21	664,82	685,30	730,03	108,11	17,4
Services publics	890,93	910,83	915,06	925,74	979,75	1 025,99	1 089,32	1 080,16	189,23	21,2
Construction	703,59	719,30	726,41	744,80	757,47	791,31	779,86	805,18	101,59	14,4
Fabrication	662,15	659,89	665,29	686,71	710,31	714,06	742,32	772,57	110,42	16,7
Commerce	490,83	507,75	526,50	517,79	531,10	535,78	542,41	567,72	76,89	15,7
Transport et entreposage	637,45	643,57	662,97	703,72	714,64	709,76	739,45	753,91	116,46	18,3
Fin., ass., immob. et location	735,92	810,28	738,89	767,05	773,00	825,59	833,30	834,75	98,83 [†]	13,4 [†]
Serv. prof., scientif. et technique	791,37	774,91	784,79	840,95	894,14	904,43	936,07	972,28	180,91	22,9
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	471,73	474,95	457,66	479,79	471,25	472,00	497,28	524,02	52,29 [†]	11,1 [†]
Services d'enseignement	759,34	799,98	839,96	825,11	823,45	847,81	839,08	855,57	96,23	12,7
Soins santé et assist. sociale	636,33	598,87	642,96	638,36	672,20	721,67	675,19	708,10	71,77 [†]	11,3 [†]
Information, culture et loisirs	683,15	653,86	713,85	702,98	677,22	677,05	730,24	718,05	34,90 [†]	5,1 [†]
Héberg. et serv. de restauration	337,27	316,54	345,41	315,95	333,56	335,48	352,67	373,13	35,86 [†]	10,6 [†]
Autres services	508,18	526,38	518,20	568,70	613,05	578,85	587,29	596,80	88,62	17,4
Administrations publiques	772,38	826,61	822,05	852,53	889,73	871,46	923,13	919,26	146,88	19,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.5-B

Rémunération hebdomadaire des femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	451,53	457,26	466,62	482,59	497,34	508,13	524,12	548,57	97,04	21,5
Syndiqué	551,29	560,61	568,83	584,57	598,74	618,62	626,46	646,62	95,33	17,3
Non syndiqué	390,77	398,15	407,02	422,07	432,51	438,37	458,02	487,24	96,47	24,7
Moins de 20 employés	334,78	348,51	355,59	369,95	380,98	384,01	396,79	415,10	80,32	24,0
Entre 20 et 99 employés	455,61	457,04	463,94	486,63	488,09	514,57	512,84	534,71	79,10	17,4
Entre 100 et 500 employés	538,72	552,25	553,51	568,61	586,82	594,14	628,16	654,99	116,27	21,6
Plus de 500 employés	628,81	633,20	646,07	648,49	671,71	680,68	701,08	755,28	126,47	20,1
Public	588,93	594,86	616,84	624,25	645,99	670,09	688,95	710,30	121,37	20,6
Privé	399,49	408,01	410,34	425,60	435,47	440,01	453,27	479,69	80,20	20,1
Industries des biens	444,75	462,78	470,21	487,08	495,64	508,51	538,18	573,70	128,95	29,0
Industries des services	452,79	456,26	465,94	481,76	497,63	508,07	521,82	544,73	91,94	20,3
Primaire	343,92	373,44	403,91	401,42	398,65	365,42	427,31	426,87	82,95 [†]	24,1 [†]
Services publics	727,46	668,98	730,18	777,02	811,23	739,38	747,80	876,58	149,12 [†]	20,5 [†]
Construction	374,75	401,55	369,29	446,92	478,47	452,80	509,46	543,23	168,48	45,0
Fabrication	440,73	465,88	471,66	485,81	486,56	513,28	538,52	569,37	128,64	29,2
Commerce	323,40	335,34	328,30	345,88	351,26	357,16	360,30	370,14	46,74	14,5
Transport et entreposage	442,36	498,25	470,74	511,37	545,01	553,75	579,99	577,38	135,02	30,5
Fin., ass., immob. et location	509,84	489,58	508,79	540,22	557,48	582,62	578,71	635,39	125,55	24,6
Serv. prof., scientif. et technique	521,55	524,45	562,60	591,72	618,50	619,80	645,90	668,61	147,06	28,2
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	359,76	375,95	354,49	379,33	399,57	395,36	445,96	468,97	109,21	30,4
Services d'enseignement	598,16	613,49	634,06	637,61	652,19	683,05	687,07	729,16	131,00	21,9
Soins santé et assist. sociale	499,51	499,92	495,41	521,89	533,14	551,77	563,48	582,19	82,68	16,6
Information, culture et loisirs	511,05	547,90	546,18	523,50	545,46	499,66	556,24	593,78	82,73	16,2
Héberg. et serv. de restauration	250,87	257,15	246,08	259,52	271,57	267,63	279,88	275,56	24,69	9,8
Autres services	359,16	353,86	379,26	394,97	393,76	402,35	395,70	441,74	82,58	23,0
Administrations publiques	589,31	577,32	623,40	639,20	670,69	711,78	744,50	753,55	164,24	27,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.6-A

Rémunération hebdomadaire dans le secteur public selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	665,46	686,42	698,88	704,20	724,34	739,42	758,41	778,45	112,99	17,0
15-24 ans	276,04	307,63	340,58	309,00	350,61	339,46	369,47	386,13	110,09	39,9
25-44 ans	650,49	662,22	680,81	688,96	719,48	728,15	760,74	764,95	114,46	17,6
45-54 ans	754,22	785,38	786,66	805,08	801,69	826,19	836,67	866,05	111,83	14,8
55 ans et plus	762,03	749,24	772,58	742,64	764,08	807,19	797,89	843,40	81,37	10,7
Sans dipl. second.	490,22	491,99	500,85	508,30	515,24	505,52	510,86	532,07	41,85 [†]	8,5 [†]
Dipl. second.	575,79	580,09	592,11	609,54	603,53	628,21	630,40	656,40	80,61	14,0
Postsecondaire	611,68	621,99	624,20	637,18	657,29	663,70	678,35	702,11	90,43	14,8
Dipl. univ.	804,81	839,17	856,38	858,46	878,68	913,15	933,05	947,00	142,19	17,7
Temps plein	737,32	758,40	768,35	781,10	800,54	818,93	832,52	858,52	121,20	16,4
Temps partiel	361,29	367,62	377,99	364,81	386,86	399,43	429,01	414,86	53,57	14,8
Permanent	710,38	734,76	744,87	753,72	778,52	789,98	811,25	831,04	120,66	17,0
Temporaire	447,12	459,50	481,91	480,16	503,01	530,04	534,96	554,48	107,36	24,0

Annexe 2.6-B

Rémunération hebdomadaire dans le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	511,03	518,44	526,41	541,29	555,61	564,04	575,20	598,19	87,16	17,1
15-24 ans	260,40	265,02	272,79	288,04	296,35	297,19	297,74	302,72	42,32	16,3
25-44 ans	555,22	565,60	576,79	596,13	615,72	624,98	640,64	667,11	111,89	20,2
45-54 ans	604,55	609,20	621,90	642,20	652,11	660,34	678,88	709,37	104,82	17,3
55 ans et plus	547,31	560,58	571,10	564,01	581,36	606,48	599,47	606,24	58,93	10,8
Sans dipl. second.	431,96	426,75	431,89	440,73	441,56	451,92	459,48	471,55	39,59	9,2
Dipl. second.	482,34	485,69	495,00	512,79	522,39	521,93	529,78	551,22	68,88	14,3
Postsecondaire	500,79	507,09	521,27	527,41	539,05	550,57	562,60	581,90	81,11	16,2
Dipl. univ.	729,41	754,34	748,76	792,41	823,47	839,82	848,27	876,30	146,89	20,1
Temps plein	580,76	588,64	594,99	611,34	630,34	642,71	659,02	686,03	105,27	18,1
Temps partiel	183,53	178,27	179,16	181,23	194,45	194,99	203,91	205,94	22,41	12,2
Permanent	530,76	540,88	551,80	567,10	582,70	589,82	599,92	623,21	92,45	17,4
Temporaire	365,15	359,99	345,33	363,53	376,80	391,53	394,47	412,01	46,86	12,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.7-A

Rémunération hebdomadaire dans le secteur public selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	665,46	686,42	698,88	704,20	724,34	739,42	758,41	778,45	112,99	17,0
Gestionnaire	992,07	992,50	1 073,01	1 078,05	1 109,81	1 159,37	1 261,53	1 237,17	245,10	24,7
Professionnel	751,91	775,34	816,05	820,34	844,54	864,75	881,45	909,72	157,81	21,0
Technique	625,23	638,22	627,88	636,34	657,43	682,79	688,77	718,20	92,97	14,9
Intermédiaire	556,66	566,45	562,96	566,02	592,01	598,79	594,26	622,71	66,05	11,9
Élémentaire	456,14	478,67	475,33	489,93	510,39	488,42	528,74	532,24	76,10	16,7
Moins de 12 mois	405,96	449,71	465,56	475,24	492,26	498,66	502,95	548,69	142,73	35,2
1 an à 3 ans	519,74	550,94	575,25	589,91	607,69	608,70	658,78	660,79	141,05	27,1
4 ans à 9 ans	657,27	654,66	698,03	693,78	727,93	737,63	755,86	774,10	116,83	17,8
10 ans à 19 ans	722,07	753,47	753,58	758,04	787,09	813,75	823,25	858,81	136,74	18,9
20 ans et plus	806,20	831,95	825,72	824,26	836,09	862,14	880,00	895,52	89,32	11,1

Annexe 2.7-B

Rémunération hebdomadaire dans le secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	511,03	518,44	526,41	541,29	555,61	564,04	575,20	598,19	87,16	17,1
Gestionnaire	778,40	796,67	854,37	869,06	953,89	994,44	1 045,45	1 097,40	319,00	41,0
Professionnel	738,80	745,02	773,53	818,21	848,78	856,75	888,29	926,89	188,09	25,5
Technique	566,15	572,42	580,38	592,05	604,98	620,14	632,90	647,68	81,53	14,4
Intermédiaire	423,47	436,89	435,60	458,80	465,97	471,16	476,55	497,06	73,59	17,4
Élémentaire	337,44	335,28	333,30	327,92	342,66	341,52	357,13	362,63	25,19	7,5
Moins de 12 mois	388,34	391,98	389,93	409,99	423,63	414,38	422,39	437,76	49,42	12,7
1 an à 3 ans	434,68	463,50	471,45	482,95	496,46	523,04	513,05	526,37	91,69	21,1
4 ans à 9 ans	531,71	549,28	556,29	579,40	610,21	603,06	631,05	671,45	139,74	26,3
10 ans à 19 ans	631,48	621,00	648,12	667,20	667,31	681,65	686,94	713,99	82,51	13,1
20 ans et plus	733,12	721,14	749,33	750,56	759,75	774,57	810,01	828,59	95,47	13,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.8-A

Rémunération hebdomadaire des employés syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	634,64	643,51	653,20	667,55	679,74	695,66	709,94	724,03	89,39	14,1
15-24 ans	351,98	356,13	370,49	370,80	379,03	392,42	403,75	403,87	51,89	14,7
25-44 ans	629,78	631,68	644,44	666,42	686,22	701,94	716,32	734,00	104,22	16,5
45-54 ans	707,19	729,56	741,03	759,34	752,16	770,02	782,86	800,38	93,19	13,2
55 ans et plus	675,16	679,57	712,53	682,60	722,73	749,86	749,48	758,41	83,25	12,3
Sans dipl. second.	545,40	547,09	554,78	560,93	568,44	575,05	586,85	604,78	59,38	10,9
Dipl. second.	578,29	579,93	594,63	625,53	630,98	633,87	638,80	649,12	70,83	12,2
Postsecondaire	623,95	626,06	631,51	644,44	651,23	671,90	684,76	700,62	76,67	12,3
Dipl. univ.	785,38	803,40	822,01	835,23	858,55	880,21	907,50	903,10	117,72	15,0
Temps plein	677,05	685,03	694,37	712,96	728,92	745,75	760,32	779,22	102,17	15,1
Temps partiel	360,36	364,65	365,31	361,14	367,58	382,79	399,79	383,50	23,14 [†]	6,4 [†]
Permanent	648,52	659,01	670,61	683,56	699,63	713,18	726,41	742,47	93,95	14,5
Temporaire	519,02	521,93	517,83	545,51	549,51	581,76	597,73	597,23	78,21	15,1

Annexe 2.8-B

Rémunération hebdomadaire des employés non syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	486,84	499,38	508,81	521,21	539,43	544,81	556,30	586,65	99,81	20,5
15-24 ans	240,66	249,33	255,57	267,52	278,72	273,52	276,58	283,24	42,58	17,7
25-44 ans	539,64	556,48	569,54	583,92	608,89	611,44	635,74	661,51	121,87	22,6
45-54 ans	596,39	602,15	612,55	632,44	649,47	662,71	677,60	719,73	123,34	20,7
55 ans et plus	533,99	547,91	555,23	560,27	562,30	594,65	567,17	602,15	68,16	12,8
Sans dipl. second.	371,72	370,79	376,44	385,81	383,89	392,74	390,51	411,50	39,78	10,7
Dipl. second.	446,96	454,21	459,69	469,20	472,52	479,13	484,54	518,37	71,41	16,0
Postsecondaire	459,42	471,77	486,10	489,59	506,04	510,02	521,64	546,47	87,05	18,9
Dipl. univ.	745,13	780,80	778,12	812,04	841,39	867,96	872,33	912,05	166,92	22,4
Temps plein	571,27	584,39	591,09	605,61	628,21	638,89	655,64	690,17	118,90	20,8
Temps partiel	169,69	164,45	169,59	170,13	186,08	184,99	194,00	199,40	29,71	17,5
Permanent	514,75	530,29	541,62	556,96	576,40	580,37	591,96	621,04	106,29	20,6
Temporaire	325,66	324,01	319,77	326,49	341,63	349,41	344,73	378,04	52,38	16,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.9-A

Rémunération hebdomadaire des employés syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	634,64	643,51	653,20	667,55	679,74	695,66	709,94	724,03	89,39	14,1
Gestionnaire	844,23	848,07	931,84	908,23	1 021,94	1 031,80	1 179,69	1 123,56	279,33	33,1
Professionnel	768,48	780,53	814,68	832,37	852,11	869,72	898,93	916,15	147,67	19,2
Technique	671,57	675,64	677,85	699,49	705,16	729,39	737,20	751,24	79,67	11,9
Intermédiaire	557,46	561,07	562,84	586,01	600,41	602,77	609,66	635,12	77,66	13,9
Élémentaire	467,37	470,41	472,29	462,97	480,39	490,81	513,41	516,15	48,78	10,4
Moins de 12 mois	509,89	518,65	506,29	517,51	535,22	536,82	550,02	549,09	39,20	7,7
1 an à 3 ans	510,68	533,59	533,14	555,96	562,98	589,86	609,31	621,50	110,82	21,7
4 ans à 9 ans	603,24	611,52	631,25	652,43	680,61	685,59	703,01	731,87	128,63	21,3
10 ans à 19 ans	676,22	677,80	696,40	722,95	730,11	755,45	756,68	779,25	103,03	15,2
20 ans et plus	749,69	764,92	780,57	777,71	792,34	813,09	834,26	845,98	96,29	12,8

Annexe 2.9-B

Rémunération hebdomadaire des employés non syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	486,84	499,38	508,81	521,21	539,43	544,81	556,30	586,65	99,81	20,5
Gestionnaire	805,91	824,12	879,17	910,80	980,05	1 025,36	1 078,67	1 125,71	319,80	39,7
Professionnel	716,51	736,52	774,56	803,12	839,39	850,50	864,89	918,69	202,18	28,2
Technique	512,58	530,93	532,12	534,15	557,86	568,35	582,92	605,94	93,36	18,2
Intermédiaire	371,30	391,38	389,74	406,42	411,84	420,78	418,96	440,18	68,88	18,6
Élémentaire	282,23	285,51	281,68	281,74	290,74	285,22	292,53	306,76	24,53	8,7
Moins de 12 mois	359,89	370,07	372,08	392,11	402,97	393,05	398,74	423,39	63,50	17,6
1 an à 3 ans	423,05	452,60	468,54	475,22	493,73	513,55	502,90	517,12	94,07	22,2
4 ans à 9 ans	528,92	545,14	555,15	573,29	604,90	597,02	628,20	668,83	139,91	26,5
10 ans à 19 ans	640,37	643,34	663,54	665,44	682,01	690,62	705,21	745,78	105,41	16,5
20 ans et plus	798,23	773,67	787,89	800,12	802,70	816,96	858,47	878,50	80,27	10,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.10-A

Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de biens selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	611,83	619,17	622,59	642,52	661,32	676,27	700,93	732,16	120,33	19,7
15-24 ans	366,45	366,07	384,61	414,24	420,52	440,07	446,64	456,30	89,85	24,5
25-44 ans	626,26	638,58	636,41	663,29	677,83	695,70	715,62	752,47	126,21	20,2
45-54 ans	696,46	696,55	702,24	731,29	751,76	748,53	781,98	819,27	122,81	17,6
55 ans et plus	669,96	661,61	680,34	657,17	694,89	727,01	737,24	740,74	70,78	10,6
Sans dipl. second.	524,02	514,47	523,89	540,04	543,57	561,50	574,28	597,65	73,63	14,1
Dipl. second.	565,69	580,24	591,20	616,25	618,43	638,96	646,24	673,38	107,69	19,0
Postsecondaire	634,61	641,57	649,38	652,40	681,82	700,34	717,27	744,03	109,42	17,2
Dipl. univ.	877,28	904,30	853,99	898,93	961,72	958,86	1 009,48	1 029,91	152,63	17,4
Temps plein	631,33	638,75	641,12	661,38	681,16	695,47	720,83	754,48	123,15	19,5
Temps partiel	184,82	188,64	182,27	195,32	217,84	211,50	226,84	219,18	34,36	18,6
Permanent	622,72	630,62	636,57	655,50	674,10	688,47	713,11	745,65	122,93	19,7
Temporaire	520,53	524,37	502,56	536,39	556,65	582,45	596,41	610,86	90,33	17,4

Annexe 2.10-B

Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	\$	%
	\$									
Ensemble	522,93	532,21	543,27	556,28	573,36	580,77	591,12	610,89	87,96	16,8
15-24 ans	232,02	242,33	250,48	254,70	270,45	264,94	273,46	278,80	46,78	20,2
25-44 ans	558,11	565,96	584,62	598,26	625,39	630,00	650,97	668,03	109,92	19,7
45-54 ans	639,69	657,14	666,61	687,15	687,73	706,52	713,62	737,40	97,71	15,3
55 ans et plus	560,97	571,75	590,03	592,30	606,89	635,39	622,05	646,10	85,13	15,2
Sans dipl. second.	376,74	376,39	375,18	384,50	387,12	383,79	393,02	407,22	30,48	8,1
Dipl. second.	471,70	465,23	472,86	495,67	500,13	496,34	507,46	529,16	57,46	12,2
Postsecondaire	488,80	495,22	507,25	517,31	527,19	534,68	545,18	564,26	75,46	15,4
Dipl. univ.	744,91	772,22	787,82	807,94	831,66	860,44	867,88	886,44	141,53	19,0
Temps plein	609,97	619,96	629,90	645,46	666,58	679,68	692,52	716,35	106,38	17,4
Temps partiel	230,76	225,22	229,68	230,95	245,31	249,35	260,40	257,98	27,22	11,8
Permanent	550,63	563,06	575,81	590,72	609,67	614,92	623,96	643,05	92,42	16,8
Temporaire	353,12	351,41	353,25	362,39	384,19	396,94	403,88	425,47	72,35	20,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 2.11-A

Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de biens selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	611,83	619,17	622,59	642,52	661,32	676,27	700,93	732,16	120,33	19,7
Gestionnaire	958,78	947,88	952,57	1 025,15	1 132,17	1 127,15	1 274,25	1 209,26	250,48	26,1
Professionnel	851,11	874,41	904,64	898,14	1 004,86	1 015,14	1 045,70	1 109,96	258,85	30,4
Technique	674,51	684,41	699,47	710,77	723,16	739,44	753,58	785,02	110,51	16,4
Intermédiaire	511,18	527,79	518,41	541,74	555,43	571,23	587,26	609,59	98,41	19,3
Élémentaire	482,21	467,09	478,41	484,07	507,04	504,02	546,62	560,49	78,28	16,2
Moins de 12 mois	501,70	490,52	483,45	514,56	541,55	534,68	563,92	591,32	89,62	17,9
1 an à 3 ans	521,59	551,20	542,82	586,12	582,18	624,16	636,58	664,79	143,20	27,5
4 ans à 9 ans	610,03	626,33	633,46	636,49	679,02	677,69	704,52	755,66	145,63	23,9
10 ans à 19 ans	694,14	696,49	719,44	734,98	746,39	741,89	769,13	789,78	95,64	13,8
20 ans et plus	784,90	796,68	789,17	802,24	819,89	855,22	874,10	888,63	103,73	13,2

Annexe 2.11-B

Rémunération hebdomadaire dans les industries productrices de services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, Québec, 1997-2004 (en dollars courants)

	Rémunération hebdomadaire								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	\$								\$	%
Ensemble	522,93	532,21	543,27	556,28	573,36	580,77	591,12	610,89	87,96	16,8
Gestionnaire	775,19	798,71	869,56	884,12	950,26	1 001,08	1 052,66	1 102,93	327,74	42,3
Professionnel	733,79	747,56	784,93	809,54	831,00	844,94	866,90	894,86	161,07	22,0
Technique	533,68	539,75	537,18	550,39	568,38	581,65	592,97	607,48	73,80	13,8
Intermédiaire	413,37	421,07	422,37	443,12	455,27	456,63	455,27	481,05	67,68	16,4
Élémentaire	304,96	308,74	302,25	307,87	322,23	318,54	330,71	336,29	31,33	10,3
Moins de 12 mois	347,82	367,59	369,78	384,19	397,72	390,67	392,97	410,54	62,72	18,0
1 an à 3 ans	418,31	445,78	466,85	469,98	492,48	507,72	505,76	517,41	99,10	23,7
4 ans à 9 ans	545,49	552,52	566,63	590,41	616,17	614,91	640,45	671,29	125,80	23,1
10 ans à 19 ans	647,33	648,52	664,98	682,04	694,61	719,95	720,00	753,60	106,27	16,4
20 ans et plus	755,44	755,57	780,03	777,61	785,75	797,66	828,07	843,81	88,37	11,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 3.1

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

	Heures hebdomadaires habituelles								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	Heures								Heures	%
Ensemble	35,1	35,2	35,2	35,2	35,0	34,8	34,6	34,6	- 0,5	- 1,3
Hommes	37,8	37,8	37,8	37,6	37,4	37,3	37,0	37,1	- 0,7	- 1,9
Femmes	32,1	32,2	32,3	32,5	32,4	32,1	32,1	32,1	0,0 [†]	0,0 [†]
15-24 ans	28,5	28,5	28,9	29,1	28,9	28,4	28,0	28,0	- 0,5 [†]	- 1,8 [†]
25-44 ans	36,4	36,6	36,7	36,6	36,6	36,3	36,3	36,2	- 0,2 [†]	- 0,6 [†]
45-54 ans	36,3	36,5	36,2	36,5	36,2	36,3	36,1	36,3	0,0 [†]	0,1 [†]
55 ans et plus	35,2	35,1	35,2	34,9	34,6	35,0	34,2	34,1	- 1,2 [†]	- 3,3 [†]
Sans dipl. second.	35,8	35,6	35,5	35,3	34,9	34,9	34,6	34,5	- 1,3	- 3,6
Dipl. second.	35,7	35,5	35,6	35,7	35,6	35,3	35,0	35,1	- 0,6	- 1,8
Postsecondaire	34,5	34,7	34,8	34,7	34,5	34,3	34,3	34,3	- 0,2 [†]	- 0,5 [†]
Dipl. univ.	35,3	35,6	35,5	35,8	35,8	35,5	35,2	35,2	- 0,2 [†]	- 0,4 [†]
Temps plein	38,9	38,9	38,7	38,7	38,6	38,5	38,3	38,3	- 0,6	- 1,6
Temps partiel	17,7	17,8	17,9	17,8	18,0	18,1	18,1	18,2	0,6	3,2
Permanent	36,0	36,1	36,1	36,1	36,0	35,7	35,5	35,5	- 0,5	- 1,4
Temporaire	29,4	29,5	29,3	29,6	29,3	29,5	29,0	29,4	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]
Gestionnaire	39,6	39,5	39,8	39,3	39,9	39,2	39,0	38,8	- 0,8	- 2,1
Professionnel	34,1	34,3	34,7	34,8	34,7	34,3	34,2	34,3	0,2 [†]	0,6 [†]
Technique	36,2	36,4	36,3	36,2	36,2	36,1	36,1	36,1	- 0,1 [†]	- 0,4 [†]
Intermédiaire	34,9	35,0	35,0	35,1	34,8	34,7	34,3	34,4	- 0,4 [†]	- 1,3 [†]
Élémentaire	32,1	32,2	31,9	31,5	31,4	31,2	31,1	30,9	- 1,2	- 3,8
Moins de 12 mois	32,3	32,4	32,2	32,3	32,2	31,8	31,5	31,5	- 0,8	- 2,4
1 an à 3 ans	34,2	34,6	34,6	34,4	34,3	34,0	33,7	33,5	- 0,7	- 1,9
4 ans à 9 ans	35,9	36,0	36,3	36,6	36,3	35,9	36,0	36,0	0,1 [†]	0,3 [†]
10 ans à 19 ans	36,7	36,7	36,9	36,7	36,4	36,6	36,2	36,5	- 0,2 [†]	- 0,7 [†]
20 ans et plus	37,2	37,3	37,3	37,1	37,0	37,0	36,9	36,9	- 0,3 [†]	- 0,9 [†]
Syndiqué	35,6	35,8	35,8	35,7	35,6	35,4	35,4	35,3	- 0,3	- 0,8
Non syndiqué	34,8	34,8	34,8	34,8	34,6	34,4	34,1	34,2	- 0,6	- 1,7
Moins de 20 employés	33,1	33,4	33,3	33,6	33,2	33,0	32,9	32,7	- 0,4 [†]	- 1,3 [†]
Entre 20 et 99 employés	35,7	35,5	35,4	35,3	35,2	35,0	34,6	34,8	- 0,8	- 2,3
Entre 100 et 500 employés	36,5	36,7	36,8	36,6	36,6	36,5	36,3	36,2	- 0,4 [†]	- 1,0 [†]
Plus de 500 employés	36,3	36,4	36,8	36,2	36,2	35,7	35,9	36,2	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]

Annexe 3.1 (suite)

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

	Heures hebdomadaires habituelles								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	Heures								Heures	%
Public	33,4	33,6	33,7	33,5	33,6	33,4	33,5	33,4	0,1 [†]	0,2 [†]
Privé	35,6	35,6	35,6	35,7	35,5	35,3	35,0	35,0	- 0,6	- 1,7
Industries des biens	39,2	39,3	39,1	39,1	38,9	39,0	38,8	38,8	- 0,4	- 1,0
Industries des services	33,6	33,7	33,7	33,7	33,6	33,3	33,1	33,2	- 0,4	- 1,1
Primaire	40,3	40,8	39,2	40,8	39,7	40,0	40,4	40,6	0,3 [†]	0,7 [†]
Services publics	36,7	37,1	37,1	37,4	36,3	36,7	36,9	36,6	- 0,2 [†]	- 0,5 [†]
Construction	38,7	38,8	38,7	38,8	39,1	39,1	38,7	38,9	0,2 [†]	0,5 [†]
Fabrication	39,3	39,3	39,3	39,1	39,0	39,0	38,8	38,8	- 0,5	- 1,4
Commerce	33,8	34,0	33,5	33,7	33,3	33,1	32,9	32,7	- 1,1 [†]	- 3,2 [†]
Transport et entreposage	38,2	38,9	39,4	39,9	39,3	39,1	38,6	38,6	0,4 [†]	1,0 [†]
Fin., ass., immob. et location	34,4	34,7	34,6	34,7	34,5	34,3	35,0	34,7	0,3 [†]	0,9 [†]
Serv. prof., scientif. et technique	36,0	35,6	36,6	36,6	36,7	36,5	35,9	36,0	0,0 [†]	0,1 [†]
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	33,8	34,2	34,3	34,4	33,6	33,1	34,2	34,5	0,7 [†]	2,1 [†]
Services d'enseignement	30,9	31,3	31,8	31,4	31,3	31,3	31,1	31,0	0,1 [†]	0,2 [†]
Soins santé et assist. sociale	31,7	32,0	32,0	32,2	32,5	32,1	31,8	32,1	0,4 [†]	1,2 [†]
Information, culture et loisirs	34,5	34,2	34,1	33,8	33,7	32,6	33,2	33,1	- 1,5 [†]	- 4,2 [†]
Héberg. et serv. de restauration	29,9	29,1	29,0	29,1	29,0	28,4	28,1	28,0	- 1,9	- 6,3
Autres services	35,5	35,2	34,7	34,4	34,3	34,8	34,0	34,1	- 1,4 [†]	- 4,0 [†]
Administrations publiques	35,0	35,2	35,4	35,2	35,4	35,5	35,4	35,5	0,5 [†]	1,4 [†]

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 3.2

Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, hommes, Québec, 1997-2004

	Heures hebdomadaires habituelles								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	Heures								Heures	%
Ensemble	37,8	37,8	37,8	37,6	37,4	37,3	37,0	37,1	- 0,7	- 1,9
15-24 ans	31,0	30,9	31,2	31,3	30,8	30,6	30,2	30,4	- 0,6 [†]	- 2,0 [†]
25-44 ans	39,1	39,2	39,3	39,1	39,0	38,7	38,6	38,5	- 0,6	- 1,6
45-54 ans	39,1	39,2	39,1	39,1	39,0	39,0	38,6	39,0	- 0,2 [†]	- 0,5 [†]
55 ans et plus	37,9	37,6	37,7	37,2	37,2	37,9	37,2	36,8	- 1,1	- 2,9
Sans dipl. second.	38,5	38,0	37,8	37,5	37,2	37,4	36,9	37,2	- 1,3	- 3,4
Dipl. second.	38,4	38,5	38,2	38,3	38,2	38,2	37,8	37,7	- 0,7 [†]	- 1,7 [†]
Postsecondaire	37,4	37,5	37,7	37,3	37,0	36,9	36,8	36,9	- 0,5	- 1,3
Dipl. univ.	37,4	37,7	37,5	37,8	38,0	37,2	36,9	36,9	- 0,5 [†]	- 1,4 [†]
Temps plein	40,2	40,1	40,0	39,9	39,8	39,6	39,5	39,5	- 0,6	- 1,6
Temps partiel	16,3	16,5	17,0	16,6	16,7	17,0	16,9	17,1	0,7	4,3
Permanent	38,6	38,6	38,6	38,5	38,3	38,1	37,8	37,8	- 0,7	- 1,9
Temporaire	32,3	32,4	32,0	32,0	31,8	32,2	31,9	31,8	- 0,6 [†]	- 1,8 [†]
Gestionnaire	41,0	41,0	40,9	40,5	41,1	40,0	39,6	39,6	- 1,4	- 3,3
Professionnel	36,5	36,8	36,9	36,8	36,8	36,3	35,9	36,1	- 0,4 [†]	- 1,0 [†]
Technique	38,7	38,7	38,6	38,4	38,3	38,2	38,2	38,1	- 0,6	- 1,5
Intermédiaire	38,4	38,3	38,2	38,3	37,8	37,9	37,5	37,8	- 0,6	- 1,6
Élémentaire	34,5	34,5	34,4	33,7	33,6	33,6	33,5	33,4	- 1,1	- 3,3
Moins de 12 mois	35,4	35,2	35,2	35,1	34,8	34,4	34,2	34,3	- 1,1	- 3,0
1 an à 3 ans	37,0	37,4	37,3	36,8	36,8	36,5	36,1	36,0	- 1,1	- 2,9
4 ans à 9 ans	38,7	38,7	38,8	38,9	38,8	38,5	38,3	38,3	- 0,4 [†]	- 1,1 [†]
10 ans à 19 ans	39,3	39,3	39,3	39,3	39,1	39,1	38,6	38,9	- 0,4 [†]	- 0,9 [†]
20 ans et plus	39,1	39,0	39,1	38,8	38,6	39,0	38,7	38,9	- 0,2 [†]	- 0,6 [†]
Syndiqué	38,0	38,1	38,0	37,9	37,8	37,7	37,7	37,7	- 0,3 [†]	- 0,7 [†]
Non syndiqué	37,7	37,6	37,6	37,4	37,2	37,0	36,5	36,7	- 1,0	- 2,7
Moins de 20 employés	36,6	36,9	36,5	37,0	36,2	36,4	36,1	36,1	- 0,6 [†]	- 1,6 [†]
Entre 20 et 99 employés	38,2	37,9	38,0	37,5	37,4	37,2	36,8	37,1	- 1,1	- 2,8
Entre 100 et 500 employés	38,6	38,5	38,8	38,4	38,5	38,4	37,9	37,8	- 0,8	- 2,1
Plus de 500 employés	38,1	38,3	38,5	37,9	38,1	37,6	37,7	37,9	- 0,2 [†]	- 0,4 [†]
Public	35,7	36,3	36,2	35,9	36,0	35,6	35,7	35,5	- 0,2 [†]	- 0,6 [†]
Privé	38,3	38,2	38,1	38,0	37,8	37,7	37,3	37,4	- 0,9	- 2,3
Industries des biens	40,1	40,1	39,9	39,9	39,6	39,7	39,5	39,5	- 0,6	- 1,4
Industries des services	36,4	36,5	36,5	36,3	36,2	35,8	35,6	35,7	- 0,8	- 2,2

Annexe 3.2 (suite)

Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, hommes, Québec, 1997-2004

	Heures hebdomadaires habituelles								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	Heures								Heures	%
Primaire	42,1	42,2	40,9	42,6	41,0	42,3	41,9	42,0	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]
Services publics	37,2	38,1	37,7	38,2	36,9	37,1	37,4	37,2	0,0 [†]	- 0,1 [†]
Construction	39,9	40,0	39,7	39,8	39,8	39,7	39,2	39,8	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]
Fabrication	40,1	39,9	40,0	39,7	39,6	39,6	39,4	39,4	- 0,7	- 1,8
Commerce	36,8	37,1	36,4	36,0	35,8	35,7	35,1	35,3	- 1,5	- 4,1
Transport et entreposage	40,1	40,7	41,2	41,6	41,0	40,1	40,4	40,5	0,4 [†]	0,9 [†]
Fin., ass., immob. et location	37,3	38,3	36,7	37,0	36,9	36,1	37,6	36,6	- 0,7 [†]	- 1,9 [†]
Serv. prof., scientif. et technique	38,0	37,8	38,0	38,3	38,4	37,9	37,4	37,4	- 0,6 [†]	- 1,7 [†]
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	35,4	35,3	36,3	35,8	35,3	34,6	35,7	36,0	0,7 [†]	1,9 [†]
Services d'enseignement	33,1	34,1	34,1	33,9	33,7	33,8	33,4	32,6	- 0,5 [†]	- 1,4 [†]
Soins santé et assist. sociale	35,4	34,2	35,5	35,1	36,0	35,0	34,8	34,4	- 0,9 [†]	- 2,7 [†]
Information, culture et loisirs	35,9	35,5	35,2	34,7	34,5	34,0	34,5	34,3	- 1,6 [†]	- 4,6 [†]
Héberg. et serv. de restauration	32,7	31,0	31,7	30,9	30,8	30,5	29,6	30,1	- 2,6	- 7,9
Autres services	38,2	37,5	37,4	37,8	37,5	37,9	37,1	37,4	- 0,8 [†]	- 2,1 [†]
Administrations publiques	36,4	36,9	36,6	36,5	36,4	36,6	36,4	36,7	0,3 [†]	0,8 [†]

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 3.3

Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, femmes, Québec, 1997-2004

	Heures hebdomadaires habituelles								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	Heures								Heures	%
Ensemble	32,1	32,2	32,3	32,5	32,4	32,1	32,1	32,1	0,0 [†]	0,0 [†]
15-24 ans	25,7	26,0	26,2	26,5	26,9	26,1	25,7	25,6	- 0,1 [†]	- 0,5 [†]
25-44 ans	33,5	33,6	33,9	33,8	33,9	33,6	33,9	33,8	0,3 [†]	0,9 [†]
45-54 ans	33,0	33,4	33,1	33,9	33,3	33,6	33,7	33,7	0,6 [†]	1,9 [†]
55 ans et plus	30,9	31,1	31,6	31,6	31,0	31,1	30,4	30,7	- 0,2 [†]	- 0,6 [†]
Sans dipl. second.	31,6	32,0	31,5	31,6	31,3	31,0	30,9	30,5	- 1,1	- 3,6
Dipl. second.	33,0	32,6	33,1	33,0	33,0	32,5	32,0	32,5	- 0,4 [†]	- 1,3 [†]
Postsecondaire	31,5	31,7	31,7	31,9	31,8	31,6	31,7	31,7	0,3 [†]	0,8 [†]
Dipl. univ.	33,1	33,2	33,4	33,9	33,8	33,7	33,7	33,5	0,4 [†]	1,2 [†]
Temps plein	37,2	37,1	37,0	37,0	37,0	36,9	36,9	36,7	- 0,4	- 1,2
Temps partiel	18,2	18,3	18,3	18,4	18,6	18,5	18,7	18,8	0,5	2,9
Permanent	33,0	33,1	33,3	33,4	33,4	33,1	33,1	32,9	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]
Temporaire	26,5	26,9	26,5	27,3	27,1	26,9	26,4	27,2	0,7 [†]	2,7 [†]
Gestionnaire	37,7	37,0	37,8	37,5	37,7	37,6	38,1	37,6	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]
Professionnel	32,0	32,2	32,8	33,3	33,0	32,7	32,9	32,9	0,9	2,8
Technique	33,2	33,5	33,3	33,5	33,4	33,6	33,4	33,5	0,4 [†]	1,1 [†]
Intermédiaire	31,3	31,6	31,8	31,8	31,8	31,5	31,3	31,3	0,0 [†]	0,1 [†]
Élémentaire	28,9	29,2	28,8	28,9	28,9	28,4	28,3	27,8	- 1,1	- 3,7
Moins de 12 mois	28,4	29,0	28,9	29,4	29,3	28,9	28,7	28,4	0,0 [†]	- 0,1 [†]
1 an à 3 ans	31,3	31,5	31,9	31,7	31,8	31,4	31,3	31,2	- 0,1 [†]	- 0,4 [†]
4 ans à 9 ans	33,3	33,1	33,5	34,1	33,7	33,2	33,5	33,6	0,3 [†]	1,0 [†]
10 ans à 19 ans	33,9	34,1	34,2	34,0	33,8	34,1	33,7	34,1	0,2 [†]	0,6 [†]
20 ans et plus	34,2	34,5	34,6	34,5	34,5	34,4	34,4	34,3	0,1 [†]	0,3 [†]
Syndiqué	32,6	32,8	33,1	32,9	33,0	32,7	32,7	32,7	0,1 [†]	0,2 [†]
Non syndiqué	31,8	31,9	31,9	32,2	32,0	31,7	31,7	31,7	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]
Moins de 20 employés	29,9	30,2	30,2	30,6	30,5	30,0	30,0	29,8	- 0,1 [†]	- 0,2 [†]
Entre 20 et 99 employés	32,7	32,5	32,4	32,7	32,4	32,4	32,1	32,2	- 0,5 [†]	- 1,5 [†]
Entre 100 et 500 employés	33,8	34,3	34,4	34,3	34,1	34,2	34,2	34,1	0,3 [†]	0,7 [†]
Plus de 500 employés	34,0	33,9	34,6	34,3	34,1	33,6	33,9	34,5	0,5 [†]	1,5 [†]
Public	31,4	31,5	31,9	31,7	32,0	31,8	32,0	32,1	0,6	2,0
Privé	32,3	32,5	32,5	32,7	32,5	32,2	32,1	32,1	- 0,3 [†]	- 0,8 [†]
Industries des biens	36,8	37,1	37,1	37,0	37,1	36,9	37,0	36,7	- 0,1 [†]	- 0,3 [†]
Industries des services	31,2	31,3	31,4	31,6	31,5	31,3	31,3	31,4	0,2 [†]	0,5 [†]

Annexe 3.3 (suite)

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, femmes, Québec, 1997-2004

	Heures hebdomadaires habituelles								Variation 97-04	
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004		
	Heures								Heures	%
Primaire	33,5	35,9	32,9	34,1	35,3	32,8	34,7	35,1	1,6 [†]	4,8 [†]
Services publics	35,6	33,7	35,1	35,0	35,1	35,3	35,5	35,0	- 0,6 [†]	- 1,6 [†]
Construction	29,9	30,9	30,9	33,2	33,9	33,3	35,0	33,5	3,6 [†]	11,9 [†]
Fabrication	37,6	37,7	37,8	37,6	37,6	37,5	37,4	37,2	- 0,3 [†]	- 0,9 [†]
Commerce	30,5	30,8	30,4	31,1	30,8	30,5	30,5	30,1	- 0,4 [†]	- 1,3 [†]
Transport et entreposage	32,1	33,1	33,8	34,0	34,4	34,9	34,4	33,2	1,2 [†]	3,6 [†]
Fin., ass., immob. et location	33,2	32,8	33,6	33,5	33,1	33,3	33,6	33,7	0,5 [†]	1,6 [†]
Serv. prof., scientif. et technique	33,9	33,7	35,2	34,8	34,7	34,9	34,2	34,6	0,7 [†]	2,0 [†]
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	31,4	32,6	31,8	32,5	31,1	31,3	32,4	32,6	1,2 [†]	3,8 [†]
Services d'enseignement	29,6	29,5	30,4	30,0	30,0	30,0	29,7	30,1	0,5 [†]	1,7 [†]
Soins santé et assist. sociale	30,8	31,4	31,0	31,4	31,5	31,3	31,1	31,5	0,8 [†]	2,5 [†]
Information, culture et loisirs	33,0	32,9	32,7	32,8	32,6	30,9	31,8	31,9	- 1,1 [†]	- 3,3 [†]
Héberg. et serv. de restauration	28,1	27,9	27,2	28,0	28,0	27,0	27,1	26,6	- 1,5 [†]	- 5,2 [†]
Autres services	32,2	32,5	31,8	31,2	31,2	31,8	30,8	30,8	- 1,4 [†]	- 4,2 [†]
Administrations publiques	33,4	33,0	34,1	33,9	34,2	34,2	34,4	34,5	1,1	3,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 4.1

Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillés, Québec, 1966-1979

	Conflits de travail		Travailleurs touchés		Jours-personnes non travaillés	
	n	Variation (%)	n	Variation (%)	n	Variation (%)
1966	152	...	128 302	...	2 175 417	...
1967	148	- 2,6	153 273	19,5	1 653 370	- 24,0
1968	138	- 6,8	34 158	- 77,7	1 113 906	- 32,6
1969	144	4,3	105 610	209,2	1 296 639	16,4
1970	134	- 6,9	85 431	- 19,1	1 490 690	15,0
1971	144	7,5	53 273	- 37,6	615 671	- 58,7
1972	163	13,2	358 182	572,4	3 480 144	465,3
1973	206	26,4	88 902	- 75,2	1 810 343	- 48,0
1974	412	100,0	197 370	122,0	2 690 483	48,6
1975	379	- 8,0	202 145 ¹	2,4	3 555 558	32,2
1976	315	- 16,9	607 818 ²	200,7	6 583 488	85,2
1977	299	- 5,1	61 466	- 89,9	1 433 421	- 78,2
1978	354	18,4	126 026	105,0	1 869 462	30,4
1979	384	8,5	199 714	58,5	3 658 886	95,7
Variation 66-79 (n)	232	...	71 412	...	1 483 469	...
Variation 66-79 (%)	152,6	...	55,7	...	68,2	...

1. Comprend les données de la manifestation de solidarité envers les grévistes de Pratt & Whitney; celle-ci a touché 50 000 travailleurs et a entraîné la perte d'autant de jours-personnes.

2. Comprend les données de la manifestation de protestation contre les mesures anti-inflationnistes; celle-ci a été animée par 223 822 salariés et a causé la perte de 219 166 jours-personnes.

Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 4.2

Conflits de travail, travailleurs touchés, jours-personnes non travaillés et ratio du temps non travaillé, Québec, décennies 1970, 1980, 1990 et période 2000-2003

	Décennies						
	1970	1980		1990		Période 2000-2003	
	Nombre moyen	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition	Nombre moyen	Répartition
	n	n	%	n	%	n	%
Conflits de travail							
Ensemble	279,0	289,4	100,0	140,2	100,0	115,3	100,0
Compétence québécoise	..	275,3	95,1	135,6	96,7	108,8	94,4
Compétence fédérale	..	14,1	4,9	4,6	3,3	6,5	5,6
Secteur privé ¹	..	261,1	94,8	127,8	94,2	90,0	82,7
Secteur public ¹	..	14,2	5,2	7,8	5,8	18,8	17,3
Grèves	..	214,5	74,1	99,3	70,8	84,8	73,5
Lock-out	..	61,7	21,3	30,4	21,7	20,8	18,0
Grèves et lock-out ²	..	13,2	4,6	10,5	7,5	9,8	8,5
Travailleurs touchés							
Ensemble	198 033	140 572	100,0	45 735	100,0	29 293	100,0
Compétence québécoise	..	132 899	94,5	40 571	88,7	24 200	82,6
Compétence fédérale	..	7 674	5,5	5 164	11,3	5 093	17,4
Secteur privé ¹	..	50 816	38,2	25 782	63,5	16 819	69,5
Secteur public ¹	..	82 083	61,8	14 789	36,5	7 381	30,5
Grèves	..	113 639	80,8	40 701	89,0	25 322	86,4
Lock-out	..	5 682	4,0	3 000	6,6	2 108	7,2
Grèves et lock-out ²	..	21 251	15,1	2 034	4,4	1 863	6,4
Jours-personnes non travaillés							
Ensemble	2 718 815	1 877 947	100,0	561 077	100,0	680 226	100,0
Compétence québécoise	..	1 689 280	90,0	490 578	87,4	488 093	71,8
Compétence fédérale	..	188 667	10,0	70 499	12,6	192 133	28,2
Secteur privé ¹	..	1 281 742	75,9	395 940	80,7	451 576	92,5
Secteur public ¹	..	407 538	24,1	94 638	19,3	36 517	7,5
Grèves	..	1 330 724	70,9	403 112	71,8	366 520	53,9
Lock-out	..	236 665	12,6	101 865	18,2	136 904	20,1
Grèves et lock-out ²	..	310 557	16,5	56 100	10,0	176 802	26,0
Ratio du temps non travaillé							
Ensemble	..	753,6	...	208,6	...	221,9	...

1. Les ventilations selon les secteurs privé et public ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données pour 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.

Annexe 4.3

Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillés, pour l'ensemble et selon la compétence législative, Québec, 1980-2003

	Conflits ¹			Travailleurs touchés			Jours-personnes non travaillés		
	Ensemble	Part prov. ²	Part des conflits déclenchés pendant l'année	Ensemble	Part prov. ²	Nombre moyen par conflit	Ensemble	Part prov. ²	Durée moy. ³
	n	%		n	%	n	n	%	n
1980	363	94,8	88,2	174 047	90,4	481 ⁴	4 314 999	92,9	34,1
1981	359	92,8	85,2	60 510	81,9	169	1 790 420	85,3	40,6
1982	259	94,2	85,3	220 259	99,5	850	1 278 469	94,3	43,6
1983	257	95,7	85,2	157 059	99,5	611	2 382 533	97,6	45,4
1984	330	98,2	89,4	41 427	98,3	126	1 111 590	97,9	33,0
1985	283	95,4	86,2	44 491	93,4	157	1 143 768	94,7	37,4
1986	280	96,8	89,3	268 143	98,9	958	2 250 949	99,0	35,1
1987	291	93,8	85,6	95 574	71,2	328	1 465 490	85,0	38,6
1988	228	96,5	83,3	46 539	76,8	204	1 431 484	47,6	41,8
1989	244	95,9	89,8	297 672	99,2	1 220	1 609 763	93,1	38,1
1990	190	96,8	85,8	128 442	99,8	676	1 117 054	97,5	46,6
1991	169	92,9	81,7	43 096	39,7	255	641 787	59,4	34,3
1992	158	95,6	87,3	16 164	93,7	102	419 647	80,2	39,6
1993	167	98,2	85,0	47 361	99,3	284	516 984	94,5	44,2
1994	136	96,3	76,5	12 907	91,4	95	318 922	78,0	47,2
1995	96	96,9	79,2	47 944	81,2	499	508 659	82,4	42,6
1996	104	100,0	84,6	14 696	100,0	141	387 339	100,0	46,8
1997	103	97,1	83,5	22 502	50,4	218	324 020	64,5	48,9
1998	124	97,6	84,7	98 982	99,4	798	723 609	98,4	47,6
1999	155	97,4	80,0	25 257	91,3	163	652 747	97,2	54,0
2000	125	95,2	79,2	24 554	95,1	196	345 640	85,8	55,0
2001	112	95,5	81,3	52 597	74,9	470	488 867	92,0	45,0
2002	109	92,7	87,2	22 094	83,2	203	1 009 517	52,2	44,0
2003	115	93,9	83,5	17 925	87,2	156	876 879	77,4	59,0
Variation 1980-2003 (n)	- 248	...	...	- 156 122	...	- 325	- 3 438 120	...	24,9
Variation 1980-2003 (%)	- 68,3	...	...	- 89,7	...	- 67,6	- 79,7	...	73,0

1. Nombre de conflits pendant l'année de référence.

2. Part de l'indicateur (conflits, travailleurs touchés ou jours-personnes non travaillés) qui fait référence aux conflits de compétence québécoise.

3. Durée moyenne des conflits en jours-personnes (jours ouvrables). Les durées sont calculées à partir du nombre de conflits déclenchés durant l'année.

4. Ne comprend pas le conflit concernant le secteur de la construction.

Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 4.4

Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillées selon le secteur d'appartenance¹, Québec, 1980-2003

	Conflits de travail				Travailleurs touchés				Jours-personnes non travaillées			
	Secteur privé		Secteur public ²		Secteur privé		Secteur public ²		Secteur privé		Secteur public ²	
	n	Part ³ (%)	n	Part ³ (%)	n	Part ³ (%)	n	Part ³ (%)	n	Part ³ (%)	n	Part ³ (%)
1980	302	87,8	42	12,2	51 014	32,4	106 258	67,6	2 570 356	64,1	1 438 303	35,9
1981	301	90,4	32	9,6	39 308	79,3	10 268	20,7	1 435 800	94,1	90 592	5,9
1982	235	96,3	9	3,7	34 693	15,8	184 553	84,2	998 930	82,8	206 891	17,2
1983	243	98,8	3	1,2	51 806	33,2	104 471	66,8	1 048 047	45,1	1 278 082	54,9
1984	313	98,4	5	1,6	39 284	96,5	1 443	3,5	1 083 688	99,6	4 357	0,4
1985	266	98,5	4	1,5	36 954	89,0	4 582	11,0	1 036 808	95,7	46 857	4,3
1986	256	94,5	15	5,5	138 220	52,1	126 938	47,9	2 114 022	94,8	115 216	5,2
1987	262	96,0	11	4,0	51 649	75,9	16 363	24,1	1 218 106	97,8	27 373	2,2
1988	213	96,8	7	3,2	25 971	72,6	9 786	27,4	662 089	97,2	19 311	2,8
1989	220	94,0	14	6,0	39 257	13,3	256 167	86,7	649 571	43,4	848 396	56,6
1990	178	96,7	6	3,3	109 795	85,6	18 423	14,4	756 765	69,5	331 959	30,5
1991	151	96,2	6	3,8	16 017	93,6	1 092	6,4	344 423	90,3	36 936	9,7
1992	147	97,4	4	2,6	14 300	94,4	843	5,6	329 455	97,9	6 924	2,1
1993	161	98,2	3	1,8	45 139	96,0	1 869	4,0	476 388	97,5	12 166	2,5
1994	131	100,0	0	0,0	11 794	100,0	0	0,0	248 873	100,0	0	0,0
1995	88	94,6	5	5,4	14 573	37,4	24 352	62,6	344 384	82,2	74 692	17,8
1996	101	97,1	3	2,9	12 050	82,0	2 646	18,0	375 192	96,9	12 147	3,1
1997	93	93,0	7	7,0	6 243	55,0	5 108	45,0	177 760	85,1	31 178	14,9
1998	117	96,7	4	3,3	15 307	15,6	83 098	84,4	590 280	82,9	121 717	17,1
1999	111	73,5	40	26,5	12 603	54,6	10 459	45,4	315 876	49,8	318 662	50,2
2000	90	75,6	29	24,4	6 359	27,2	17 000	72,8	204 543	69,0	91 971	31,0
2001	90	84,1	17	15,9	30 123	76,4	9 289	23,6	421 584	93,7	28 200	6,3
2002	91	90,1	10	9,9	17 765	96,6	627	3,4	516 222	97,9	10 915	2,1
2003	89	82,4	19	17,6	13 028	83,3	2 608	16,7	663 956	97,8	14 980	2,2
Variation												
80-03 (n)	- 213	...	- 23	...	- 37 986	...	- 103 650	...	- 1 906 400	...	- 1 423 323	...
Variation												
80-03 (%)	- 70,5	...	- 54,8	...	- 74,5	...	- 97,5	...	- 74,2	...	- 99,0	...

1. Les ventilations selon les secteurs privé et public ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données pour les conflits de compétence québécoise.

2. Avant 1999, les données relatives aux municipalités étaient comptabilisées dans le secteur privé.

3. Part des conflits de travail, des travailleurs touchés ou des jours-personnes non travaillées du secteur concerné dans l'ensemble.

Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 4.5

Conflits de travail, travailleurs touchés et jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit, Québec, 1980-2003

	Conflits de travail						Travailleurs touchés			
	Grève		Lock-out		Grève et lock-out ¹		Grève		Lock-out	
	n	Part ² (%)	n	Part ² (%)	n	Part ² (%)	n	Part ² (%)	n	Part ² (%)
1980	298	82,1	48	13,2	17	4,7	74 817	43,0	8 127	4,7
1981	281	78,3	69	19,2	9	2,4	52 432	86,7	7 178	11,9
1982	170	65,6	78	30,1	11	4,0	212 459	96,5	5 520	2,5
1983	166	64,6	79	30,7	12	4,4	142 311	90,6	6 517	4,1
1984	234	70,9	81	24,5	15	4,4	34 229	82,6	5 927	14,3
1985	219	77,4	50	17,7	14	4,9	38 721	87,0	2 843	6,4
1986	196	70,0	64	22,9	20	7,1	160 356	59,8	6 159	2,3
1987	215	73,9	62	21,3	14	4,7	86 800	90,8	6 705	7,0
1988	172	75,4	44	19,3	12	5,1	41 161	88,4	3 847	8,3
1989	194	79,5	42	17,2	8	3,2	293 105	98,5	3 999	1,3
1990	138	72,6	41	21,6	11	5,5	124 591	97,0	2 726	2,1
1991	117	69,2	42	24,9	10	5,4	39 870	92,5	2 279	5,3
1992	122	77,2	27	17,1	9	5,4	11 120	68,8	4 113	25,4
1993	113	67,7	39	23,4	15	8,6	42 256	89,2	3 604	7,6
1994	82	60,3	41	30,1	13	8,5	7 680	59,5	4 166	32,3
1995	67	69,8	23	24,0	6	5,3	34 153	71,2	3 398	7,1
1996	72	69,2	24	23,1	8	6,7	12 261	83,4	1 315	8,9
1997	77	74,8	19	18,4	7	6,1	20 207	89,8	1 826	8,1
1998	91	73,4	21	16,9	12	9,3	92 750	93,7	4 686	4,7
1999	114	73,5	27	17,4	14	8,8	22 120	87,6	1 891	7,5
2000	97	77,6	18	14,4	10	7,7	23 199	94,5	1 030	4,2
2001	84	75,0	17	15,2	11	9,5	49 056	93,3	2 328	4,4
2002	79	72,5	22	20,2	8	6,6	16 238	73,5	2 717	12,3
2003	79	68,7	26	22,6	10	7,8	12 795	71,4	2 355	13,1
Variation 80-03 (n)	- 219	...	- 22	...	- 7	...	- 62 022	...	- 5 772	...
Variation 80-03 (%)	- 73,5	...	- 45,8	...	- 41,2	...	- 82,9	...	- 71,0	...

Travailleurs touchés		Jours-personnes non travaillés						
Grève et lock-out ¹		Grève		Lock-out		Grève et lock-out ¹		
n	Part ² (%)	n	Part ² (%)	n	Part ² (%)	n	Part ² (%)	
91 103	52,3	2 671 821	61,9	312 630	7,2	1 330 548	30,8	1980
900	1,5	1 403 770	78,4	322 185	18,0	64 465	3,6	1981
2 280	1,0	932 487	72,9	270 126	21,1	75 856	5,9	1982
8 231	5,2	1 955 884	82,1	335 999	14,1	90 650	3,8	1983
1 271	3,1	870 187	78,3	183 774	16,5	57 629	5,2	1984
2 927	6,6	883 816	77,3	135 299	11,8	124 653	10,9	1985
101 628	37,9	857 883	38,1	190 200	8,4	1 202 866	53,4	1986
2 069	2,2	1 099 140	75,0	281 646	19,2	84 704	5,8	1987
1 531	3,3	1 197 047	83,6	172 969	12,1	61 468	4,3	1988
568	0,2	1 435 207	89,2	161 824	10,1	12 732	0,8	1989
1 125	0,9	970 960	86,9	124 986	11,2	21 108	1,9	1990
947	2,2	491 170	76,5	95 691	14,9	54 926	8,6	1991
931	5,8	250 039	59,6	118 037	28,1	51 571	12,3	1992
1 501	3,2	247 757	47,9	198 484	38,4	70 743	13,7	1993
1 061	8,2	149 594	46,9	129 522	40,6	39 806	12,5	1994
10 393	21,7	322 128	63,3	64 374	12,7	122 157	24,0	1995
1 120	7,6	287 618	74,3	58 075	15,0	41 646	10,8	1996
469	2,1	229 571	70,9	69 929	21,6	24 520	7,6	1997
1 546	1,6	571 770	79,0	68 323	9,4	83 516	11,5	1998
1 246	4,9	510 515	78,2	91 224	14,0	51 008	7,8	1999
325	1,3	278 822	80,7	46 864	13,6	19 954	5,8	2000
1 213	2,3	323 116	66,1	105 279	21,5	60 472	12,4	2001
3 139	14,2	452 624	44,8	142 658	14,1	414 236	41,0	2002
2 775	15,5	411 517	46,9	252 815	28,8	212 546	24,2	2003
- 88 328	...	- 2 260 304	...	- 59 815	...	- 1 118 002	...	Variation 80-03 (n)
- 97,0	...	- 84,6	...	- 19,1	...	- 84,0	...	Variation 80-03 (%)

Annexe 4.6

Ratio du temps non travaillé, Québec, Ontario et Canada, 1980-2003

	Québec	Canada	Ontario ¹	Écart Qc-Canada	Écart Qc-Ont.
	j-p./1 000			j-p.	
1980	1 752,9	949,0	452,2	803,9	1 300,8
1981	721,2	895,8	592,1	- 174,6	129,1
1982	554,5	602,8	596,2	- 48,2	- 41,7
1983	1 014,4	468,5	204,2	545,9	810,2
1984	459,3	399,0	364,9	60,2	94,3
1985	466,1	315,7	304,6	150,4	161,4
1986	881,1	693,5	226,2	187,6	654,9
1987	558,4	358,7	259,7	199,6	298,7
1988	536,3	448,5	291,6	87,8	244,7
1989	591,9	330,6	190,1	261,2	401,7
1990	409,7	452,0	650,1	- 42,3	- 240,4
1991	241,5	229,7	103,8	11,8	137,7
1992	161,0	195,6	135,8	- 34,5	25,2
1993	199,5	141,0	88,1	58,5	111,4
1994	119,6	146,0	114,1	- 26,4	5,5
1995	190,3	141,4	109,5	48,9	80,8
1996	146,5	291,4	449,1	- 144,9	- 302,6
1997	121,2	318,6	430,6	- 197,4	- 309,4
1998	263,8	210,7	198,2	53,1	65,5
1999	232,5	204,6	141,8	27,9	90,7
2000	119,0	133,9	131,9	- 14,9	- 12,9
2001	163,9	173,6	133,1	- 9,6	30,8
2002	325,5	233,5	293,2	91,9	32,2
2003	279,1	130,9	93,6	148,2	185,5

1. Seuls les jours-personnes non travaillés en raison d'un conflit de compétence provinciale (ontarienne) sont considérés dans le calcul du ratio du temps non travaillé en Ontario, ce qui entraîne une sous-estimation de ce même ratio.

Sources : Ministère du Travail du Québec, Ressources humaines et développement des compétences du Canada et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 5.1-A

Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989-2003

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Dossiers	Variation ¹	Dossiers	Répartition ²	Dossiers	Répartition ²
	n	%	n	%	n	%
1989	233 988	...	189 794	81,1	44 194	18,9
1990	229 589	- 1,9	183 358	79,9	46 231	20,1
1991	202 196	- 11,9	158 656	78,5	43 540	21,5
1992	172 693	- 14,6	133 960	77,6	38 733	22,4
1993	156 389	- 9,4	120 477	77,0	35 912	23,0
1994	156 728	0,2	120 683	77,0	36 045	23,0
1995	152 049	- 3,0	117 266	77,1	34 783	22,9
1996	142 785	- 6,1	110 338	77,3	32 447	22,7
1997	138 708	- 2,9	107 272	77,3	31 436	22,7
1998	138 196	- 0,4	106 257	76,9	31 939	23,1
1999	138 627	0,3	105 706	76,3	32 921	23,7
2000	143 517	3,5	107 287	74,8	36 230	25,2
2001	141 283	- 1,6	104 315	73,8	36 968	26,2
2002	137 456	- 2,7	100 210	72,9	37 246	27,1
2003	135 724	- 1,3	98 110	72,3	37 614	27,7
Variation 89-03 (n)	- 98 264	...	- 91 684	...	- 6 580	...
Variation 89-03 (%)	- 42,0	...	- 48,3	...	- 14,9	...

Annexe 5.1-B

Dossiers d'accident du travail ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989-2003

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Dossiers	Variation ¹	Dossiers	Répartition ²	Dossiers	Répartition ²
	n	%	n	%	n	%
1989	228 838	...	186 359	81,4	42 479	18,6
1990	223 642	- 2,3	179 457	80,2	44 185	19,8
1991	195 884	- 12,4	154 478	78,9	41 406	21,1
1992	166 162	- 15,2	129 629	78,0	36 533	22,0
1993	150 111	- 9,7	116 391	77,5	33 720	22,5
1994	150 001	- 0,1	116 430	77,6	33 571	22,4
1995	145 906	- 2,7	113 334	77,7	32 572	22,3
1996	137 206	- 6,0	106 771	77,8	30 435	22,2
1997	133 362	- 2,8	103 816	77,8	29 546	22,2
1998	132 884	- 0,4	102 777	77,3	30 107	22,7
1999	133 406	0,4	102 310	76,7	31 096	23,3
2000	138 403	3,7	103 949	75,1	34 454	24,9
2001	135 997	- 1,7	100 620	74,0	35 377	26,0
2002	132 485	- 2,6	96 714	73,0	35 771	27,0
2003	130 633	- 1,4	94 395	72,3	36 238	27,7
Variation 89-03 (n)	- 98 205	...	- 91 964	...	- 6 241	...
Variation 89-03 (%)	- 42,9	...	- 49,3	...	- 14,7	...

Annexe 5.1-C

Dossiers de maladie professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe, Québec, 1989-2003

	Les deux sexes		Hommes		Femmes	
	Dossiers	Variation ¹	Dossiers	Répartition ²	Dossiers	Répartition ²
	n	%	n	%	n	%
1989	5 150	...	3 435	66,7	1 715	33,3
1990	5 947	15,5	3 901	65,6	2 046	34,4
1991	6 312	6,1	4 178	66,2	2 134	33,8
1992	6 531	3,5	4 331	66,3	2 200	33,7
1993	6 278	- 3,9	4 086	65,1	2 192	34,9
1994	6 727	7,2	4 253	63,2	2 474	36,8
1995	6 143	- 8,7	3 932	64,0	2 211	36,0
1996	5 579	- 9,2	3 567	63,9	2 012	36,1
1997	5 346	- 4,2	3 456	64,6	1 890	35,4
1998	5 312	- 0,6	3 480	65,5	1 832	34,5
1999	5 221	- 1,7	3 396	65,0	1 825	35,0
2000	5 114	- 2,0	3 338	65,3	1 776	34,7
2001	5 286	3,4	3 695	69,9	1 591	30,1
2002	4 971	- 6,0	3 496	70,3	1 475	29,7
2003	5 091	2,4	3 715	73,0	1 376	27,0
Variation 89-03 (n)	- 59	...	280	...	- 339	...
Variation 89-03 (%)	- 1,1	...	8,2	...	- 19,8	...

1. Variation par rapport à l'année précédente.

2. Répartition des dossiers ouverts et acceptés (ensemble, accident ou maladie) selon le sexe.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 5.2-A

Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003

	15 à 24 ans		25 à 34 ans		35 à 44 ans		45 à 54 ans		55 ans et plus	
	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1989	55 879	23,9	78 827	33,7	51 981	22,2	31 690	13,5	15 611	6,7
1990	48 260	21,0	77 218	33,6	54 591	23,8	33 178	14,5	16 342	7,1
1991	37 106	18,4	66 975	33,1	50 708	25,1	32 165	15,9	15 242	7,5
1992	28 762	16,7	55 893	32,4	45 104	26,1	29 308	17,0	13 626	7,9
1993	25 262	16,2	49 617	31,7	42 609	27,2	27 198	17,4	11 703	7,5
1994	25 291	16,1	47 743	30,5	43 896	28,0	28 195	18,0	11 603	7,4
1995	24 533	16,1	45 020	29,6	43 154	28,4	27 908	18,4	11 434	7,5
1996	22 367	15,7	40 911	28,7	41 645	29,2	27 263	19,1	10 599	7,4
1997	22 089	15,9	38 918	28,1	40 810	29,4	26 837	19,3	10 054	7,2
1998	23 473	17,0	36 700	26,6	41 084	29,7	26 911	19,5	10 028	7,3
1999	24 485	17,7	35 150	25,4	41 563	30,0	27 531	19,9	9 898	7,1
2000	26 015	18,1	34 938	24,3	42 757	29,8	29 143	20,3	10 664	7,4
2001	24 632	17,4	32 765	23,2	41 991	29,7	30 461	21,6	11 434	8,1
2002	23 407	17,0	31 388	22,8	40 129	29,2	30 762	22,4	11 770	8,6
2003	22 163	16,3	30 535	22,5	38 197	28,1	32 024	23,6	12 805	9,4
Variation 89-03										
(n)	- 33 716	...	- 48 292	...	- 13 784	...	334	...	- 2 806	...
Variation 89-03										
(%)	- 60,3	...	- 61,3	...	- 26,5	...	1,1	...	- 18,0	...

Annexe 5.2-B

Dossiers d'accident du travail ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003

	15 à 24 ans		25 à 34 ans		35 à 44 ans		45 à 54 ans		55 ans et plus	
	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1989	55 145	24,1	77 471	33,9	50 861	22,2	30 831	13,5	14 530	6,3
1990	47 628	21,3	75 794	33,9	53 212	23,8	32 046	14,3	14 962	6,7
1991	36 511	18,6	65 594	33,5	49 287	25,2	30 872	15,8	13 620	7,0
1992	28 181	17,0	54 570	32,8	43 531	26,2	27 897	16,8	11 983	7,2
1993	24 739	16,5	48 205	32,1	41 080	27,4	25 870	17,2	10 217	6,8
1994	24 690	16,5	46 215	30,8	42 154	28,1	26 773	17,8	10 169	6,8
1995	23 961	16,4	43 698	29,9	41 534	28,5	26 601	18,2	10 112	6,9
1996	21 806	15,9	39 726	29,0	40 114	29,2	26 056	19,0	9 504	6,9
1997	21 548	16,2	37 811	28,4	39 359	29,5	25 662	19,2	8 982	6,7
1998	22 902	17,2	35 680	26,9	39 660	29,8	25 738	19,4	8 904	6,7
1999	23 915	17,9	34 184	25,6	40 156	30,1	26 312	19,7	8 839	6,6
2000	25 411	18,4	34 041	24,6	41 401	29,9	27 974	20,2	9 576	6,9
2001	24 138	17,7	31 938	23,5	40 655	29,9	29 232	21,5	10 034	7,4
2002	22 974	17,3	30 717	23,2	38 956	29,4	29 496	22,3	10 342	7,8
2003	21 777	16,7	29 908	22,9	37 145	28,4	30 713	23,5	11 090	8,5
Variation 89-03										
(n)	- 33 368	...	- 47 563	...	- 13 716	...	- 118	...	- 3 440	...
Variation 89-03										
(%)	- 60,5	...	- 61,4	...	- 27,0	...	- 0,4	...	- 23,7	...

Annexe 5.2-C

Dossiers de maladie professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003

	15 à 24 ans		25 à 34 ans		35 à 44 ans		45 à 54 ans		55 ans et plus	
	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹	Dossiers	Répartition ¹
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1989	734	14,3	1 356	26,3	1 120	21,7	859	16,7	1 081	21,0
1990	632	10,6	1 424	23,9	1 379	23,2	1 132	19,0	1 380	23,2
1991	595	9,4	1 381	21,9	1 421	22,5	1 293	20,5	1 622	25,7
1992	581	8,9	1 323	20,3	1 573	24,1	1 411	21,6	1 643	25,2
1993	523	8,3	1 412	22,5	1 529	24,4	1 328	21,2	1 486	23,7
1994	601	8,9	1 528	22,7	1 742	25,9	1 422	21,1	1 434	21,3
1995	572	9,3	1 322	21,5	1 620	26,4	1 307	21,3	1 322	21,5
1996	561	10,1	1 185	21,2	1 531	27,4	1 207	21,6	1 095	19,6
1997	541	10,1	1 107	20,7	1 451	27,1	1 175	22,0	1 072	20,1
1998	571	10,7	1 020	19,2	1 424	26,8	1 173	22,1	1 124	21,2
1999	570	10,9	966	18,5	1 407	26,9	1 219	23,3	1 059	20,3
2000	604	11,8	897	17,5	1 356	26,5	1 169	22,9	1 088	21,3
2001	494	9,3	827	15,6	1 336	25,3	1 229	23,3	1 400	26,5
2002	433	8,7	671	13,5	1 173	23,6	1 266	25,5	1 428	28,7
2003	386	7,6	627	12,3	1 052	20,7	1 311	25,8	1 715	33,7
Variation 89-03 (n)	- 348	...	- 729	...	- 68	...	452	...	634	...
Variation 89-03 (%)	- 47,4	...	- 53,8	...	- 6,1	...	52,6	...	58,6	...

1. Répartition des dossiers ouverts et acceptés (ensemble, accident ou maladie) selon le groupe d'âge.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 5.3

Décès inscrits¹ et acceptés selon l'événement et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts », Québec, 1989-2003

	Ensemble			Événement				Décès/100 000 travailleurs
	Travailleurs couverts		Variation ²	Accident		Maladie professionnelle		n
				Décès	Répartition ³	Décès	Répartition ³	
	n		%	n	%	n	%	
1989	2 652 600	263	...	197	74,9	66	25,1	9,9
1990	2 655 000	284	8,0	192	67,6	92	32,4	10,7
1991	2 564 100	239	- 15,8	162	67,8	77	32,2	9,3
1992	2 516 100	223	- 6,7	132	59,2	91	40,8	8,9
1993	2 492 700	213	- 4,5	131	61,5	82	38,5	8,5
1994	2 558 700	218	2,3	142	65,1	76	34,9	8,5
1995	2 582 500	226	3,7	133	58,8	93	41,2	8,8
1996	2 559 100	196	- 13,3	101	51,5	95	48,5	7,7
1997	2 596 500	200	2,0	108	54,0	92	46,0	7,7
1998	2 674 500	208	4,0	134	64,4	74	35,6	7,8
1999	2 763 000	164	- 21,2	95	57,9	69	42,1	5,9
2000	2 830 000	180	9,8	107	59,4	73	40,6	6,4
2001	2 849 300	180	0,0	94	52,2	86	47,8	6,3
2002	2 928 800	188	4,4	109	58,0	79	42,0	6,4
2003	2 955 400	175	- 6,9	87	49,7	88	50,3	5,9
Variation 89-03 (n)	302 800	- 88	...	- 110	...	22	...	- 4,0
Variation 89-03 (%)	11,4	- 33,5	...	- 55,8	...	33,3	...	- 40,4

1. Décès reliés 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.

2. Variation par rapport à l'année précédente.

3. Répartition de l'ensemble des décès selon l'événement.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 5.4

Décès inscrits¹ et acceptés et ratio «décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe, Québec, 1989-2003

	Ensemble des décès	Hommes				Femmes			
		Couverts	Décès	Ratio ²	Répartition ³	Couvertes	Décès	Ratio ²	Répartition ³
	n	k	n	%	%	k	n	%	%
1989	263	1 644,0	259	15,8	98,5	1 008,7	4	0,4	1,5
1990	284	1 636,0	267	16,3	94,0	1 018,9	17	1,7	6,0
1991	239	1 557,4	233	15,0	97,5	1 006,7	6	0,6	2,5
1992	223	1 524,8	215	14,1	96,4	991,3	8	0,8	3,6
1993	213	1 503,6	201	13,4	94,4	989,2	12	1,2	5,6
1994	218	1 543,7	212	13,7	97,2	1 015,0	6	0,6	2,8
1995	226	1 554,4	216	13,9	95,6	1 028,1	10	1,0	4,4
1996	196	1 540,9	194	12,6	99,0	1 018,1	2	0,2	1,0
1997	200	1 563,8	193	12,3	96,5	1 032,7	7	0,7	3,5
1998	208	1 609,6	197	12,2	94,7	1 064,9	11	1,0	5,3
1999	164	1 651,2	158	9,6	96,3	1 111,7	6	0,5	3,7
2000	180	1 673,2	176	10,5	97,8	1 156,9	4	0,3	2,2
2001	180	1 681,5	174	10,3	96,7	1 167,8	6	0,5	3,3
2002	188	1 726,5	184	10,7	97,9	1 202,3	4	0,3	2,1
2003	175	1 721,5	172	10,0	98,3	1 233,9	3	0,2	1,7
Variation 89-03									
(n ou k)	- 88	77,5	- 87	- 5,8	...	225,2	- 1	- 0,2	...
Variation 89-03 (%)	- 33,5	4,7	- 33,6	- 36,7	- 0,2	22,3	- 25,0	- 50,0	12,7

1. Décès reliés 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.

2. Nombre de décès inscrits et acceptés pour 100 000 travailleurs couverts.

3. Répartition de l'ensemble des décès selon le sexe.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 5.5

Décès inscrits¹ et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le groupe d'âge, Québec, 1989-2003

	Ensemble des décès	15 à 24 ans				25 à 34 ans			
		Couverts	Décès	Ratio ²	Répart. ³	Couverts	Décès	Ratio ²	Répart. ³
	n	k	n	%		k	n	%	
1989	263	390,1	27	6,9	10,3	847,8	60	7,1	22,8
1990	284	355,4	24	6,8	8,5	850,8	60	7,1	21,1
1991	239	300,5	15	5,0	6,3	802,9	46	5,7	19,2
1992	223	274,7	17	6,2	7,6	763,2	33	4,3	14,8
1993	213	253,0	12	4,7	5,6	742,4	35	4,7	16,4
1994	218	266,2	14	5,3	6,4	722,5	30	4,2	13,8
1995	226	264,6	7	2,6	3,1	712,8	28	3,9	12,4
1996	196	250,2	13	5,2	6,6	692,4	20	2,9	10,2
1997	200	241,6	10	4,1	5,0	674,8	28	4,1	14,0
1998	208	254,7	13	5,1	6,3	679,9	34	5,0	16,3
1999	164	283,7	12	4,2	7,3	672,0	20	3,0	12,2
2000	180	301,7	15	5,0	8,3	666,9	27	4,0	15,0
2001	180	308,1	15	4,9	8,3	659,4	19	2,9	10,6
2002	188	314,1	8	2,5	4,3	670,9	21	3,1	11,2
2003	175	312,8	9	2,9	5,1	675,9	8	1,2	4,6
Variation 89-03									
(n ou k)	- 88	- 77,3	- 18	- 4,0	...	- 171,9	- 52	- 5,9	...
Variation 89-03									
(%)	- 33,5	- 19,8	- 66,7	- 58,0	...	- 20,3	- 86,7	- 83,1	...

1. Décès reliés à la 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.

2. Nombre de décès inscrits et acceptés pour 100 000 travailleurs couverts.

3. Répartition de l'ensemble des décès selon le groupe d'âge.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

35 à 44 ans				45 à 54 ans				55 ans et plus				
Couverts	Décès	Ratio ²	Répart. ³	Couverts	Décès	Ratio ²	Répart. ³	Couverts	Décès	Ratio ²	Répart. ³	
k	n	%		k	n	%		k	n	%		
736,2	45	6,1	17,1	452,7	44	9,7	16,7	226,0	87	38,5	33,1	1989
756,8	38	5,0	13,4	456,0	47	10,3	16,5	235,9	115	48,7	40,5	1990
753,2	39	5,2	16,3	487,6	37	7,6	15,5	219,8	102	46,4	42,7	1991
759,8	33	4,3	14,8	501,0	35	7,0	15,7	217,4	105	48,3	47,1	1992
764,9	35	4,6	16,4	521,0	40	7,7	18,8	211,5	91	43,0	42,7	1993
802,0	44	5,5	20,2	554,6	42	7,6	19,3	213,4	88	41,2	40,4	1994
807,6	37	4,6	16,4	584,7	39	6,7	17,3	212,8	115	54,0	50,9	1995
816,4	24	2,9	12,2	590,0	30	5,1	15,3	210,0	109	51,9	55,6	1996
839,9	31	3,7	15,5	612,2	30	4,9	15,0	228,0	101	44,3	50,5	1997
849,5	29	3,4	13,9	651,6	37	5,7	17,8	238,9	95	39,8	45,7	1998
882,2	28	3,2	17,1	678,8	27	4,0	16,5	246,3	77	31,3	47,0	1999
891,1	30	3,4	16,7	710,2	28	3,9	15,6	260,3	80	30,7	44,4	2000
878,0	21	2,4	11,7	733,5	29	4,0	16,1	270,5	96	35,5	53,3	2001
875,5	29	3,3	15,4	769,7	33	4,3	17,6	298,5	97	32,5	51,6	2002
854,0	28	3,3	16,0	784,3	27	3,4	15,4	328,3	103	31,4	58,9	2003
117,8	- 17	- 2,8	...	331,6	- 17	- 6,3	...	102,3	16	- 7,1	...	Variation 89-03 (n ou k)
16,0	- 37,8	- 45,9	...	73,2	- 38,6	- 64,9	...	45,3	18,4	- 18,4	...	Variation 89-03 (%)

Annexe 5.6

Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation, Québec, 1989-2003¹

	Réclamations acceptées			Taux de réclamation pour maternité ²		Nombre moyen de jours d'indemnisation	
	n	Variation ³	Taux d'acceptation ⁴	%	Variation ³	n	Variation ³
			%				%
1989	15 283	...	83,4	1,5	...	113	...
1990	17 691	15,8	83,7	1,7	14,6	121	7,1
1991	19 523	10,4	88,2	1,9	11,7	125	3,3
1992	19 090	- 2,2	92,9	1,9	- 0,7	128	2,4
1993	18 671	- 2,2	93,2	1,9	- 2,0	130	1,6
1994	18 546	- 0,7	93,6	1,8	- 3,2	132	1,5
1995	18 676	0,7	94,3	1,8	- 0,6	134	1,5
1996	18 743	0,4	94,3	1,8	1,3	135	0,7
1997	18 448	- 1,6	94,4	1,8	- 3,0	136	0,7
1998	19 794	7,3	94,1	1,9	4,1	136	0,0
1999	21 513	8,7	94,3	1,9	4,1	138	1,5
2000	22 309	3,7	94,4	1,9	- 0,4	140	1,4
2001	23 493	5,3	94,7	2,0	4,3	142	1,4
2002	23 974	2,0	94,7	2,0	- 0,9	144	1,4
2003	25 291	5,5	95,0	2,0	2,8	145	0,7
Variation 89-03 (n ou pts de %)	10 008	...	...	0,5		32	...
Variation 89-03 (%)	65,5	...	...	33,3		28,3	...

1. 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.

2. Il s'agit du nombre de réclamations acceptées par rapport au nombre de travailleuses couvertes.

3. Variation par rapport à l'année précédente.

4. Il s'agit du nombre de réclamations acceptées par rapport au nombre de réclamations reçues.

Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Annexe 5.7

Dossiers d'intervention en prévention-inspection¹ selon le type d'intervention et dossiers de promotion selon le genre d'activité, Québec, 2000-2003

		2000	2001	2002	2003
Dossiers d'intervention en prévention-inspection	n	13 529	13 350	14 705	15 668
Répartition selon le type d'intervention					
Assistance	%	8,2	5,6	4,8	4,2
Enquête	%	1,2	1,2	0,5	0,5
Loi et règlements	%	56,3	63,2	67,3	68,8
Plainte	%	27,7	27,7	25,5	24,9
Programme provincial	%	5,9	1,5	1,0	1,0
Refus de travailler	%	0,8	0,7	0,9	0,6
Dossiers de promotion	n	18	61	145	206
Répartition selon le genre d'activité					
Colloque	%	5,6	4,9	5,5	12,1
Exposition	%	16,7	9,8	4,8	4,4
Présentation	%	77,8	68,9	67,6	63,6
Autre ou non codée	%	0,0	16,4	22,1	19,9

1. Donnée au 31 décembre de l'année présentée.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

AKYEAMPONG, Ernest B. (2001). « Temps perdu en raison de conflits de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, automne, p.14-16.

Bulletin de l'économie du savoir (2003). Québec (Québec), Institut de la statistique du Québec, vol. 4, n° 2, p. 1-7.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, BUREAU DES STATISTIQUES (2000). *Annuaire des statistiques du travail*, Genève, Organisation internationale du travail, 1 459 p.

CLOUTIER, Luc (2004). « L'emploi au salaire minimum : différences et similitudes dans trois provinces du Canada », *flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 5, n° 1, janvier, p. 1-7.

CLOUTIER, Luc (2003). « L'état du marché du travail au Québec et le concept de "qualité de l'emploi" », *flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 4, n° 4, septembre, p. 5.

CLOUTIER, Luc (2002). « La durée hebdomadaire du travail : éléments conceptuels », *flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 3, n° 1, janvier, p. 1-3.

CLOUTIER, Luc (2001). « La durée de l'emploi au Québec en 1999 », *flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 2, n° 1, janvier, p. 3-7.

CLOUTIER, Luc, et Réal MORISSETTE (2002). « L'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution depuis 1997 et caractéristiques en 2001 », *flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 3, n° 4, septembre, p. 1-5.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2003). *Rapport d'activité 2002*, données d'exploitation, Québec, Gouvernement du Québec, 65 p.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1995). *Rapport annuel d'activité 1994*, Québec, Gouvernement du Québec, 87 p.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1994). *Rapport annuel d'activité 1993*, Québec, Gouvernement du Québec, 98 p.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1993). *Rapport d'activité 1992*, Québec, Gouvernement du Québec, 94 p.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (1992). *Rapport d'activité 1991*, Québec, Gouvernement du Québec, 82 p.

COMTOIS, Paul (2001). « Les emplois permanents et temporaires, au Québec, de 1997 à 2000 », *flash-info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 2, n° 2, mars, p. 6-7.

DUGUAY, Patrice, François HÉBERT et Paul MASSICOTTE (2003). *Les indicateurs de lésions indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : analyse par profession en 1995-1997*, Montréal, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, Rapport R-332, 227 p. (Série Études et Recherches).

GIRARD, Chantal, Esther LÉTOURNEAU et Normand THIBAUT (2004). « La composition par âge de la population du Québec d'ici 2051 », *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, vol. 8, n° 2, p. 3-5.

HALL, Karen (1999). « La bipolarisation des horaires à la fin des années 90 », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, été, p. 31-40.

HÉBERT, François (1999). *Évolution des indicateurs de lésions professionnelles indemnisées par secteur d'activité, Québec, 1986-1996*, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, Montréal, Rapport R-215, 85 p. (Série Études et Recherches).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2004). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, Québec, Les Publications du Québec, vol. 1, n° 1, 120 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2003). *Étude de la durée du travail réelle au Québec en 2002. Résultats selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail*, Québec, Les Publications du Québec, 179 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001). *Portrait social du Québec, Données et analyses, Édition 2001*, Québec, Les Publications du Québec, 315 p. (Collection les conditions de vie).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (1999). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, Québec, Les Publications du Québec, 240 p. (Collection le travail et la rémunération).

JEAN, Sylvie (2001). « Le revenu », dans : *Portrait social du Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 13, p. 291-316.

LÉVESQUE, Christian, Gregor MURRAY et Stéphane LE QUEUX (1998). « Transformations sociales et identités syndicales : l'institution syndicale à l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine », *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, n° 2, automne, p. 1-24.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2004). *Les arrêts de travail au Québec, bilan de l'année 2003*, Québec, Gouvernement du Québec, 26 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (2003). *Les arrêts de travail au Québec, bilan de l'année 2002*, Québec, Gouvernement du Québec, 28 p.

QUÉBEC. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : LRQ, chapitre A-3.001, à jour au 23 juin 2004*, [Québec], Éditeur officiel du Québec.

QUÉBEC. *Code du travail : LRQ, chapitre C-2*, [Québec], Éditeur officiel du Québec.

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA. *Perspective chronologique des arrêts de travail*, [En ligne]: www.rhdcc.gc.ca/fr/accueil.shtml (page consultée le 20 avril 2005).

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (1999). *Rapport annuel 1997-1998*, Québec, Les Publications du Québec, 90 p.

SHIELDS, Margot (2000). « Les longues heures de travail et la santé », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue, printemps, p. 53-62.

STATISTIQUE CANADA (2005). *Guide de l'Enquête sur la population active*, Statistique Canada, n° 71-543-GIF au catalogue, 46 p.

STATISTIQUE CANADA (2004). *Analyse du revenu au Canada 2002*, Statistique Canada, n° 75-203-XIF au catalogue, 48 p.

STATISTIQUE CANADA (2002). *Le revenu au Canada 2000*, Statistique Canada, n° 75-202-XIF au catalogue, 153 p.

STATISTIQUE CANADA (1997). *Le point sur la population active*, Statistique Canada, n° 71-005-XPB au catalogue, 32 p.

STATISTIQUE CANADA (1996). *Votre guide d'utilisation de l'indice des prix à la consommation*, Statistique Canada, n° 62-557-XPB au catalogue, 18 p.

SUSSMAN, Deborah, et Martin TABI (2004). « Les travailleurs au salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XIF au catalogue, mars, p. 5-16.

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 professionnelle »¹.

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.

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.

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 de moins de 35 heures.

Horaire de travail normal

Semaine de travail entre 35 et 40 heures.

Horaire de travail long

Semaine de travail de 41 heures ou plus.

Indice de remplacement de la main-d'œuvre

Rapport indiquant le nombre de personnes âgées de 20 à 29 ans pour une personne âgée de 55 à 64 ans.

Indice des prix à la consommation

« Mesure du taux de variation du prix des biens et services achetés par les consommateurs »².

Jours-personnes non travaillés

Produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables non travaillés en raison des arrêts de travail.

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.

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 travail »³.

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.

Travailleurs autonomes

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.

3. QUÉBEC, *op. cit.*

TERMES RELATIFS AUX VARIABLES D'ANALYSE

COMPÉTENCE LÉGISLATIVE

Compétence fédérale

Entreprise dont les activités s'étendent hors du Québec.

Compétence québécoise (provinciale)

Entreprise dont les activités ne s'étendent pas à l'extérieur du Québec.

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 salariés »⁴.

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 employeur »⁵.

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 classification à trois chiffres) ont été classées dans cinq catégories de compétences. Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, l'expérience requise pour

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.*

accéder à l'emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi ont été examinées par rapport aux exigences des autres emplois.

Gestionnaire

Cadres supérieurs, directeurs spécialistes et directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement.

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 garderie; conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs; conducteurs de matériel de transport; professions propres à l'agriculture; professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et la pêche; conducteurs de machines dans la fabrication et monteurs dans la fabrication.

Élémentaire

Caissiers; personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs; aides de soutien aux métiers; personnel élémentaire de la production primaire; manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique.

NIVEAU D'ÉTUDES

Sans diplôme d'études secondaires

Personnes n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires.

Diplôme d'études secondaires

Personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires.

Études postsecondaires

Personnes ayant complété ou non une formation en vue de l'obtention d'un certificat (incluant un certificat de métiers) ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire (incluant l'université). Cela comprend une école de métiers, une période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également incluses les personnes qui ont obtenu un certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat.

Diplôme universitaire

Personnes ayant obtenu au moins un baccalauréat à l'université.

RÉGIME DE TRAVAIL

Temps plein

Personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou seul emploi.

Temps partiel

Personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou seul emploi.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002 – Canada

Primaire

Comprend les sous-secteurs suivants : cultures agricoles; élevage; foresterie et exploitation forestière; pêche, chasse et piégeage; activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie; extraction de pétrole et de gaz; extraction minière; activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz.

Services publics

Comprend les sous-secteurs suivants : production, transport et distribution d'électricité; distribution de gaz naturel; réseaux d'aqueduc et d'égout et autres.

Construction

Comprend les sous-secteurs suivants : construction résidentielle; construction non résidentielle; construction d'installations de services publics; lotissement de terrains; construction de routes, de rues et de ponts; autres travaux de génie civil; entrepreneurs en travaux de fondations, de structure, et d'extérieur de bâtiments; entrepreneurs en installations d'équipements techniques; entrepreneurs en travaux de finition de bâtiments et autres entrepreneurs spécialisés.

Fabrication

Comprend les sous-secteurs suivants : fabrication d'aliments; de boissons et de produits du tabac; usines de textiles; usines de produits textiles; fabrication de vêtements; de produits en cuir et de produits analogues;

fabrication de produits en bois; de papier; impression et activités connexes de soutien; fabrication de produits du pétrole et du charbon; de produits chimiques; de produits en caoutchouc et en plastique; de produits minéraux non métalliques; première transformation des métaux; fabrication de produits métalliques; de machines; de produits informatiques et électroniques; de matériel, d'appareils et de composants électriques; fabrication de matériel de transport; de meubles et de produits connexes; activités diverses de fabrication.

Commerce

Comprend les sous-secteurs suivants :

Commerce de gros : grossistes-distributeurs de produits agricoles; de produits pétroliers; de produits alimentaires, de boissons et de tabac; d'articles personnels et ménagers; de véhicules automobiles et de leurs pièces; de matériaux et fournitures de construction; de machines, de matériel et de fournitures; de produits divers; agents et courtiers du commerce de gros.

Commerce de détail : marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces; magasins de meubles et d'accessoires de maison; magasins d'appareils électroniques et ménagers; marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage; magasins d'alimentation; de produits de santé et de soins personnels; stations-service; magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires; magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres; magasins de fournitures de tout genre; magasins de détail divers; détaillants hors magasin.

Transport et entreposage

Comprend les sous-secteurs suivants : transport aérien; ferroviaire; par eau; par camion; transport en commun et transport terrestre de voyageurs; transport par pipeline; transport de tourisme et d'agrément; activités de soutien au transport; services postaux; messageries et services de messagers; entreposage.

Finance, assurances, immobilier et location

Comprend les sous-secteurs suivants : autorités monétaires – banque centrale; intermédiation financière et activités connexes; valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes; sociétés d'assurance et activités connexes; fonds et autres instruments financiers; services immobiliers; services de location et de location à bail; bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur.

Services professionnels, scientifiques et techniques

Comprend les sous-secteurs suivants : services juridiques; services de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye; architecture, génie et services connexes; services spécialisés de design; conception de systèmes informatiques et services connexes; services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques; services de recherche et de développement scientifiques; publicité et services connexes; autres services professionnels, scientifiques et techniques.

Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien

Comprend les sous-secteurs suivants : services administratifs et de soutien; services de gestion des déchets et d'assainissement.

Services d'enseignement

Comprend les sous-secteurs suivants : écoles primaires et secondaires; collèges communautaires et cégeps; universités; écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion; écoles techniques et écoles de métiers; autres établissements d'enseignement et de formation; services de soutien à l'enseignement.

Soins de santé et assistance sociale

Comprend les sous-secteurs suivants : services de soins ambulatoires; hôpitaux; établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes; assistance sociale.

Information, culture et loisirs

Comprend les sous-secteurs suivants : édition; industries du film et de l'enregistrement sonore; radiotélévision et télécommunications; services d'information et de traitement des données; arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes; établissements du patrimoine; divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries.

Hébergement et services de restauration

Comprend les sous-secteurs suivants : services d'hébergement; services de restauration et débits de boissons.

Autres services

Comprend les sous-secteurs suivants : réparation et entretien; services personnels et services de blanchissage; organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires et ménages privés.

Administrations publiques

Comprend les sous-secteurs suivants : administration publique fédérale; administration publique provinciale (québécoise); administrations publiques locales, municipales et régionales; administrations publiques autochtones; organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux.

STATUT DE L'EMPLOI

Permanent

Emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Temporaire

Emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet spécifique aura pris fin. Comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement) et les emplois occasionnels.

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le nombre d'employés sur le lieu de travail (c'est-à-dire l'immeuble ou le chantier). Les regroupements sont les suivants : moins de 20 employés, entre 20 et 99 employés, entre 100 et 500 employés, plus de 500 employés.

SECTEUR D'APPARTENANCE

Public

Administrations municipale, provinciale et fédérale, organismes publics, sociétés d'État ainsi que les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités) ou les hôpitaux.

Privé

Toute autre organisation ne faisant pas partie du secteur public.

INDUSTRIE

Industries des biens

Comprend les secteurs suivants : primaire, services publics, construction et fabrication.

Industries 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 a pour objectif de présenter un portrait détaillé de l'état du marché du travail ainsi que des conditions et de la dynamique du travail au Québec, à raison de deux numéros par année. Ce premier volume porte sur une analyse historique de ces éléments. Les volumes suivants seront consacrés à la mise à jour annuelle des indicateurs et ils présenteront, à l'occasion, de nouveaux éléments d'analyse.

Tandis que le premier numéro de ce volume, déjà publié, a porté sur les indicateurs du marché du travail, le présent document aborde les éléments relatifs aux conditions et à la dynamique du travail. Parmi les thèmes développés se trouvent 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 étudiés, diverses ventilations sont effectuées, notamment en regard des caractéristiques des personnes, de l'emploi et de l'employeur.

L'Annuaire québécois des statistiques du travail est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dans le domaine de la statistique 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 québécois et des conditions et de la dynamique du travail en leur offrant, deux fois l'an, de l'information détaillée et pertinente dans ce domaine.

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

**Institut
de la statistique**

Québec



ISSN-1712-3267



21,95 \$

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada