

Enquête sur la rémunération globale au Québec - version 2000

L'Institut termine actuellement la phase de collecte de l'édition 2000 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG). L'enquête menée annuellement porte sur plus de 70 emplois repères et recueille les salaires moyens, les échelles salariales et la rémunération variable dans les établissements publics et privés de 200 employés et plus au Québec. Elle collecte aussi des données sur les coûts des avantages sociaux et du temps chômé payé auprès des répondants des administrations et des entreprises publiques ainsi que des universités.

De toute évidence, la collaboration des entreprises à une enquête d'une telle envergure est le premier gage de réussite. C'est pourquoi nous tenons à les remercier pour leur intérêt et leur disponibilité tout au long de cette étape de l'enquête. Leur participation soutenue permettra à l'ISO de diffuser à nouveau des informations pertinentes et éclairantes sur l'état de la rémunération au Québec.

Les données recueillies dans le cadre de l'ERG seront analysées et les résultats diffusés au cours de l'automne. Par

ailleurs, des traitements sur mesure basés sur l'ERG peuvent être effectués pour répondre à des besoins spécifiques. L'Institut offre également en tout temps des services d'enquête et d'analyse portant sur la comparaison de la rémunération. Vous êtes invités à communiquer avec la Direction du travail et de la rémunération pour toute demande concernant l'un ou l'autre de nos services.

Les absences du travail au Québec : résultats selon le sexe et le groupe professionnel

Luc Cloutier, analyste – travail et rémunération

L'article qui suit dresse un portrait général de l'absence du travail au Québec selon le sexe et le groupe professionnel. L'intérêt d'étudier les absences du travail selon ces variables est de rendre compte des différences selon les professions lorsque celles-ci peuvent être associées au sexe des personnes qui les exercent, ou encore à un secteur d'activité économique en

particulier (secteur de la santé, administration publique, secteur de la production, etc.).

L'absence du travail peut également être étudiée en fonction d'autres caractéristiques sociodémographiques telles que l'âge, la scolarité, la présence d'enfant ou encore en fonction de caractéristiques organisationnelles telles que le

secteur d'activité, la taille de l'établissement ou le fait que l'emploi soit syndiqué ou non.¹

Le concept d'absence du travail retenu dans cette étude réfère au temps perdu pour des raisons personnelles, soit pour maladie ou incapacité, soit pour obligations personnelles ou familiales (voir source de données et méthodologie).

1. La publication *Taux d'absence du travail, 1987-1998* (n° 71-535-MPB, n° 10 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1999) présente des données sur les absences du travail au Canada et par province, ventilées selon diverses variables. Pour une analyse détaillée des absences du travail au Canada selon les secteurs d'activité économique, voir Akyeampong, E. B., « Absences du travail en 1998 - les écarts selon le secteur », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 11, n° 3, Statistique Canada, automne 1999, p. 34-40.

L'analyse porte sur la fréquence des absences, le taux d'inactivité et, plus particulièrement, sur le nombre de jours d'absence par travailleur.² Les deux catégories d'absences du travail sont analysées selon le sexe pour les années 1998 et 1999 et selon le groupe professionnel pour l'année 1999. Les absences pour maladie ou incapacité font l'objet d'une analyse particulière pour la période de 1987 à 1999.

Les absences du travail selon le sexe

Le tableau 1 fait état des absences du travail pour maladie ou incapacité de même que pour obligations personnelles ou familiales en 1998 et 1999. Au total, la fréquence des absences passe

de 5,5 % en 1998 à 6 % en 1999. L'impact de cet accroissement sur la proportion des heures de travail habituellement travaillées mais prises en absence (taux d'inactivité) est relativement limité (3,5 % contre 3,4 %). Quant au nombre de jours d'absence par travailleur, il passe de 8,4 jours en 1998 à 8,7 jours en 1999.

La fréquence des absences observées en 1999 est plus élevée chez les femmes (7,3 %) que chez les hommes (5,1 %). Une différence similaire est observée pour ce qui est du taux d'inactivité (4,2 % pour les femmes et 3 % pour les hommes), ce qui a pour conséquence que le nombre moyen de jours d'absence chez les femmes est beaucoup plus élevé (10,5) que chez les hommes (7,5).

La comparaison fait ressortir une augmentation moyenne des absences du travail de près d'une journée chez les femmes entre 1998 (9,6 jours) et 1999 (10,5 jours), alors qu'une légère décroissance est observée chez les hommes (- 0,1 jour). Dans l'ensemble, le nombre de jours d'absence du travail s'accroît légèrement (0,3 jour) entre les deux années.³

Il est à noter que, de façon générale, les absences dues à la maladie ou à l'incapacité exprimées en jours comptent pour environ 90 % des absences, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 1

Absences du travail chez les travailleurs à temps plein selon le sexe en 1998 et en 1999, Québec

	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Nombre annuel de jours d'absence par travailleur ³		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%						n		
Ensemble									
1999	6,0	4,7	1,3	3,5	3,1	0,4	8,7	7,7	1,0
1998	5,5	4,3	1,2	3,4	3,0	0,4	8,4	7,4	1,0
Hommes									
1999	5,1	3,9	1,2	3,0	2,7	0,3	7,5	6,6	0,9
1998	4,8	3,8	1,0	3,0	2,7	0,3	7,6	6,8	0,8
Femmes									
1999	7,3	5,7	1,5	4,2	3,7	0,5	10,5	9,3	1,2
1998	6,5	5,1	1,4	3,9	3,4	0,5	9,6	8,4	1,2

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

2. Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.

3. Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

2. Un autre indicateur intéressant est le taux de sévérité qui exprime en pourcentage le nombre moyen d'heures perdues par rapport au nombre moyen d'heures normalement travaillées par les employés s'étant déclarés absents. Le taux de sévérité a été utilisé dans une étude effectuée par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du ministère du Travail du Québec (Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *L'absence du travail*, Côté-Desbiolles, L. H., Morissette, R., 1985).

3. L'accroissement observé chez les femmes a ainsi un impact limité sur l'ensemble, en raison notamment de la présence relative moindre des femmes dans les emplois à temps plein. Par hasard, en 1999, le nombre de travailleurs à temps plein s'étant déclarés absents est identique chez les hommes et chez les femmes (69 000).

Évolution 1987-1999

Le graphique 1 présente l'évolution du nombre annuel moyen de jours d'absence par travailleur, selon le sexe, pour maladie ou incapacité, de 1987 à 1999. En moyenne, durant cette période, le nombre de jours d'absence par année est de 7,1 pour l'ensemble des travailleurs; il est de 6,6 jours chez les hommes et de 7,7 jours chez les femmes.

Tout au long de la période, sauf en 1987, le nombre moyen de jours d'absence par année est toujours plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Cependant, l'écart entre les sexes se creuse à partir de 1994. Ainsi, l'observation de la période 1994-1999 révèle un écart moyen⁴ de près de 2 jours d'absence (1,8) entre les hommes et les femmes alors qu'une légère différence de seulement 0,7 jour est observée pour la période de 1988 à 1993⁵.

Cette différence entre les deux périodes est également constatée dans l'ensemble du Canada de même qu'en Ontario.

Le phénomène est toutefois plus important au Québec. En effet, l'écart moyen entre les hommes et les femmes durant la période de 1994 à 1999 équivaut, au Québec, à un peu plus de deux fois et demie (2,6) celui observé au cours de la période de 1988 à 1993, comparativement à un peu moins du double au Canada et en Ontario (1,9 et 1,8 respectivement). Une analyse plus raffinée des données s'avère pertinente afin de mieux cerner le changement observé entre les deux périodes. Cette analyse pourrait s'attarder particulièrement aux caractéristiques des nouveaux emplois créés à temps plein, notamment selon le sexe et selon les secteurs d'activité économique.

Par ailleurs, c'est en 1999 que l'écart le plus important entre les hommes et les femmes est observé, eu égard au nombre de jours d'absence. Cette année-là, en moyenne, les femmes se sont absentes 2,4 jours de plus que les hommes.

Les absences du travail selon le groupe professionnel

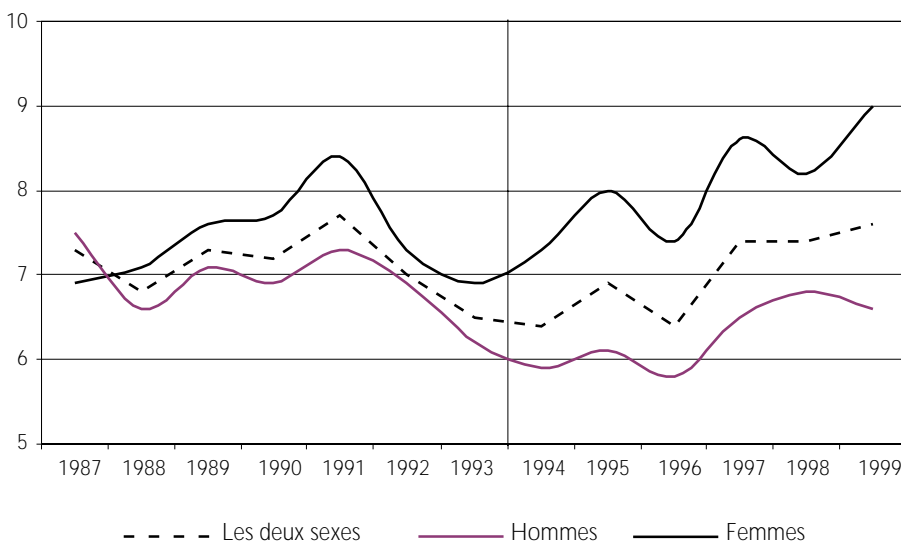
Le tableau 2 fait état des absences du travail selon le groupe professionnel (*Classification type des professions, 1991*).

Les données révèlent qu'il existe des différences appréciables d'un groupe professionnel à l'autre. Ainsi, la fréquence des absences varie de 4,4 % pour les professions de la gestion à 8,3 % pour celles du domaine de la santé (niveaux professionnel et technique). Le taux d'inactivité est d'ailleurs beaucoup plus élevé pour ce dernier groupe (5,8 %) que pour celui des professions de la gestion (2,8 %). En conséquence, le nombre de jours d'absence dans les professions de la santé est de 14,4 en moyenne par travailleur, soit le nombre le plus élevé observé parmi les groupes professionnels. Un constat similaire est d'ailleurs fait dans un bon nombre d'études et de recherches sur l'absence du travail (Wong, D. F., 1999, Akyeampong, E. B., 1998; Côté-Desbiolles, L. H., et Morissette, R., 1985).

Les professions du secteur de la production sont celles où, après les professions de la santé, le nombre moyen de jours d'absence par travailleur est le plus important en 1999, soit de 11,7.

Graphique 1

Évolution du nombre annuel moyen de jours d'absence par travailleur selon le sexe pour raison de maladie ou d'incapacité, Québec, 1987-1999



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Revue chronologique de la population active, 1976-1999, n° 71F0004XCB.

4. L'écart moyen est calculé de la façon suivante : nombre moyen de jours d'absence chez les hommes moins le nombre moyen de jours d'absence chez les femmes.

5. Cette période exclut l'année 1987, soit la seule où les hommes se sont absentes en moyenne davantage (7,5 jours) que les femmes (6,9).

Tableau 2

Absences du travail chez les travailleurs à temps plein selon le groupe professionnel, Québec, 1999

Groupe professionnel	Fréquence ¹			Taux d'inactivité ²			Nombre annuel de jours d'absence par travailleur ³		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
				%			n		
Ensemble	6,0	4,7	1,3	3,5	3,1	0,4	8,7	7,7	1,0
Gestion	4,4	3,2	1,3	2,8	2,3	0,4	6,9	5,8	1,1
Affaires, finance et administration	6,2	4,9	1,4	3,2	2,8	0,4	8,0	7,0	1,0
Sciences naturelles et appliquées	5,0	3,2	1,8	1,6	1,2	0,4	3,9	2,9	1,0
Santé	8,3	7,4	...	5,8	5,4	...	14,4	13,5	...
Sciences sociales et administration publique	6,3	4,9	1,4	3,6	3,1	0,5	9,1	7,8	1,3
Culture et loisirs	6,3	4,3	...	3,3	2,6	...	8,2	6,5	...
Ventes et services	5,1	3,9	1,2	3,3	2,8	0,5	8,1	7,0	1,2
Métiers, transport et machinerie	5,8	4,6	1,1	3,7	3,4	0,3	9,3	8,5	0,8
Professions du secteur primaire
Professions du secteur de la production	8,1	6,6	1,5	4,7	4,3	0,4	11,7	10,8	0,9

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

2. Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.

3. Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

... N'ayant pas lieu de figurer.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Source des données et méthodologie

Les résultats présentés dans cette étude proviennent des moyennes annuelles de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Il s'agit des données estimées de la population à partir de l'échantillon retenu. L'analyse des absences du travail concerne les travailleurs à temps plein (30 heures ou plus par semaine) qui occupaient un seul emploi, qu'il soit permanent ou non, durant la période de référence. Les travailleurs autonomes ainsi que les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus des résultats.

Les absences reliées aux congés de maternité, aux vacances et aux jours fériés ne sont pas comprises dans les calculs des absences du travail étant donné qu'elles sont de nature prévisible. Toutefois, les personnes occupées (c'est-à-dire celles qui continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur), et qui sont en

congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité, sont retenues dans la mesure des absences du travail.

Les absences pour raisons personnelles se divisent en deux catégories : « maladie ou incapacité » et « obligations personnelles ou familiales ». Cette dernière comprend le soin des enfants, le soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales.

Trois indicateurs de la mesure des absences du travail sont utilisés dans cette étude.

La **fréquence des absences** exprime la proportion de travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Pour cette mesure, la durée de l'absence n'est pas retenue, que ce soit une heure, une journée ou une semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre hebdomadaire habituel d'heures de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cet indicateur tient compte de la fréquence et la durée des absences durant la semaine de référence.

Le **nombre de jours d'absence par travailleur** (correspondant au nombre de « jours perdus par travailleur » tel que défini par Statistique Canada) est obtenu en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimatif de jours de travail dans l'année établi par cet organisme, soit de 250.

Pour plus d'information sur la source des données et la méthodologie utilisées, se référer au N° 71-535-MPB, n° 10 au catalogue de Statistique Canada sous le titre *Taux d'absence du travail, 1987-1998*.

Cette situation n'est pas surprenante étant donné la fréquence et la gravité des lésions professionnelles observées dans plusieurs industries de fabrication au Québec (annexe statistique au rapport annuel de 1999 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail).

Le nombre moyen de jours d'absence par travailleur le plus faible est observé chez le personnel professionnel et technique des sciences naturelles et appliquées (sciences physiques, génie civil et autres, architecture, urbanisme, etc.). En effet, les travailleurs de ce groupe professionnel se sont absents en moyenne 3,9 jours en 1999 comparativement à 8,7 jours pour l'ensemble des travailleurs.

Les nombres moyens de jours d'absence dans les professions des affaires, de la finance et de l'administration, celles de la culture et des loisirs, de même que celles de la vente et des services sont relativement identiques, soit de l'ordre de 8 jours par travailleur. Dans les professions des métiers, des transports et de la machinerie, le nombre moyen de jours d'absence est un peu plus important (9,3 jours). Finalement, les professions des sciences sociales et de l'administration publique (professeur aux différents cycles, agent de politiques et de programmes, professionnel en psychologie, en travail social, etc.) affichent un nombre moyen de jours d'absence de 9,1.

Il est intéressant de noter que la répartition des travailleurs s'étant déclarés absents en 1999 selon le groupe professionnel montre que 21,7 % œuvraient dans les affaires, la finance et l'administration, 17,4 % dans le secteur de la production, 15,9 % dans la vente et les services, 14,5 % dans les métiers, les transports et la machinerie et 13,4 % dans la santé, les sciences sociales et l'administration publique.

Les absences du travail selon le sexe et le groupe professionnel

Le tableau 3 présente les absences du travail selon le sexe et le groupe professionnel en 1999. Il montre que les professions du secteur de la santé sont celles où le nombre moyen de jours d'absence chez les femmes est le plus élevé. En effet, en 1999, les femmes exerçant une profession du secteur de la santé se sont absentes du travail 16,4 jours en moyenne comparativement à 10,5 jours en moyenne pour l'ensemble des travailleuses. Des données plus détaillées révèlent que, parmi les travailleuses de la santé, ce sont les employées de soutien qui se sont absentes le plus (20,9 jours en moyenne), soit nettement plus que leurs collègues des professions des sciences infirmières (16,2 jours) et des professions techniques (14,0 jours).

Le nombre moyen de jours d'absence chez les femmes exerçant des professions du secteur de la production (14,6 jours) ainsi que celui observé chez les travailleuses des métiers, du transport et de la machinerie (12,1 jours) sont également importants. Par contre, les travailleuses des sciences naturelles et appliquées se sont peu absentes du travail (6,4 jours en moyenne).

En 1999, les hommes qui exercent une profession du secteur de la production se sont absents plus que les travailleurs masculins de l'ensemble des groupes professionnels (10,5 jours contre 7,5 jours, en moyenne). Viennent ensuite les travailleurs des sciences sociales et de l'administration publique ainsi que ceux du secteur de la santé qui se sont absents 9,0 et 8,9 jours respectivement. Enfin, les professions des sciences naturelles et appliquées sont celles

Tableau 3

Absences du travail chez les travailleurs à temps plein selon le sexe et le groupe professionnel, Québec, 1999

Groupe professionnel	Fréquence ¹		Taux d'inactivité ²		Nombre annuel de jours d'absence par travailleur ³	
	Total		Total		Total	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
	%					
Ensemble	5,1	7,3	3,0	4,2	7,5	10,5
Gestion	3,3	6,5	1,7	4,7	4,4	11,8
Affaires, finance et administration	4,2	7,0	2,3	3,5	5,7	8,9
Sciences naturelles et appliquées	4,7	6,8	1,3	2,6	3,4	6,4
Santé	5,8	9,2	3,6	6,5	8,9	16,4
Sciences sociales et administration publique	5,7	6,8	3,6	3,7	9,0	9,2
Culture et loisirs	...	7,8	...	4,6	...	11,6
Ventes et services	4,4	6,0	2,8	3,8	7,0	9,6
Métiers, transport et machinerie	5,6	9,4	3,7	4,8	9,2	12,1
Professions du secteur primaire
Professions du secteur de la production	7,2	10,4	4,2	5,8	10,5	14,6

1. Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.

2. Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.

3. Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).

... N'ayant pas lieu de figurer

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

où le nombre moyen de jours d'absence chez les hommes, comme chez les femmes, est le plus faible (3,4 jours en moyenne).

L'écart entre le nombre moyen de jours d'absence chez les hommes et le nombre moyen de jours d'absence chez les femmes est de 3 pour l'ensemble des groupes professionnels. Cependant, dans les professions du secteur de la santé et dans celles de la gestion, l'écart entre les hommes et les femmes équivaut à plus du double (7,5 jours et 7,4 jours respectivement). Tout à l'opposé, l'écart quasi nul (0,2) entre les hommes et les femmes exerçant une profession des sciences sociales et de l'administration publique est à souligner.

Dans les professions du secteur de la santé, les absences chez les hommes et les absences chez les femmes sont importantes comparativement à ce qui est observé, respectivement, chez les hommes et chez les femmes exerçant d'autres professions. En plus, l'écart entre les sexes est très important, plus important que dans tout autre groupe professionnel. Le phénomène mériterait une analyse particulière qui tiendrait compte, entre autres, de la répartition des hommes et des femmes dans les différentes professions.

Dans les professions de la gestion, le nombre moyen de jours d'absence chez les femmes (11,5) est plus élevé que celui observé chez les femmes de l'ensemble des groupes professionnels.

Par contre, le nombre moyen de jours d'absence chez les hommes exerçant une profession de la gestion (4,4) est nettement moindre que celui observé chez les hommes de l'ensemble des groupes professionnels. La question de l'écart entre les sexes se présente donc différemment dans le groupe professionnel de la gestion que dans celui du secteur de la santé.

Une concentration des femmes qui exercent une profession de la gestion dans les secteurs de la santé et de l'administration publique, où le phénomène des absences est important (Akyeampong, 1999), pourrait expliquer, du moins en partie, le niveau élevé des absences chez les femmes du groupe professionnel de la gestion.

Les absences du travail selon le mois

Aux fins d'étudier les absences du travail pour raison de maladie ou d'incapacité selon le mois, la fréquence des absences a été calculée en faisant le rapport entre les travailleurs rémunérés ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence et l'ensemble des travailleurs rémunérés, que leur emploi principal soit à temps plein ou à temps partiel. Des moyennes mensuelles sur 10 ans (1990-1999) ont été calculées afin d'avoir une lecture plus consistante de la fréquence des absences selon le mois.

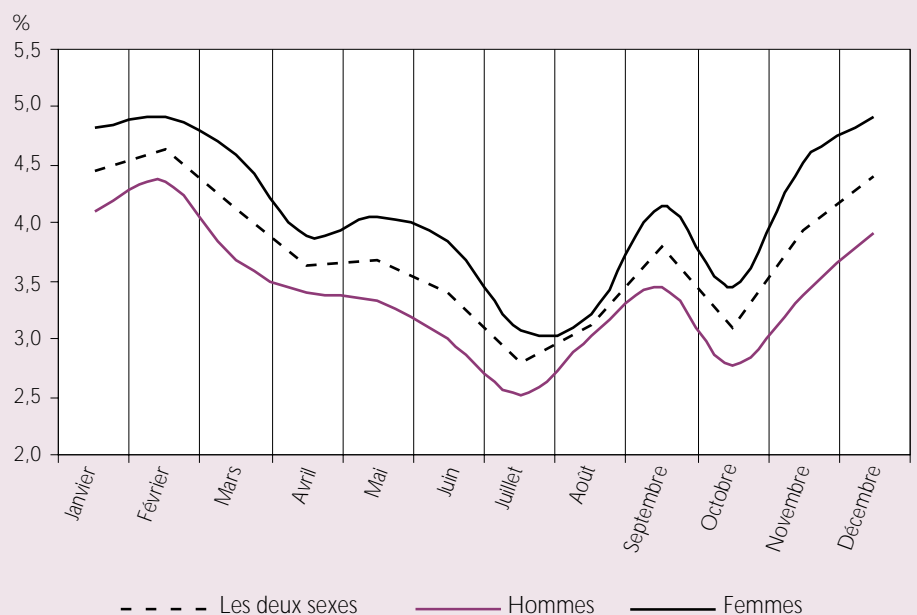
L'analyse de la fréquence des absences pour raison de maladie ou d'incapacité durant l'année civile montre que les périodes de janvier à mars ainsi que de novembre à décembre sont celles où la proportion de travailleurs rémunérés absents est la plus élevée. En revanche, la fréquence des absences pour maladie ou incapacité est généralement moins importante durant la période estivale (juillet et août). Ceci peut être attribuable en partie à l'utilisation plus intensive des congés pour vacances

durant cette période (Côté-Desbiolles et Morissette, 1985).

Sauf au mois d'août, la fréquence des absences du travail est toujours plus élevée

chez les femmes que chez les hommes, particulièrement en novembre et décembre.

Fréquence des absences selon le sexe pour raison de maladie ou d'incapacité, moyennes mensuelles 1990-1999, Québec (travailleurs autonomes exclus)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Revue chronologique de la population active, 1976-1999, n° 71F0004XCB, calculs effectués par l'Institut de la statistique du Québec.

Le secteur de l'exploitation forestière : évolution des conditions de travail de 1983 à 1999

André Desjardins, sociologue du travail

Anne-Marie Fadel, économiste et analyste en rémunération

Dans cette nouvelle publication, l'Institut décrit, sur le plan de la rémunération et des conditions de travail, l'état de la situation du travail en forêt au Québec de même que son évolution entre 1983 et 1999. L'étude est effectuée en quatre volets portant respectivement sur l'emploi, la rémunération, la masse salariale et les lésions professionnelles (accidents de travail et maladies professionnelles).

Les données analysées sont généralement tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada. Les données relatives aux lésions professionnelles proviennent de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST).

L'exploitation forestière est l'un des trois secteurs de l'industrie forestière qui comprend également l'industrie du bois et celle des pâtes et papiers. L'exploitation forestière, qui fournit les deux autres secteurs en matières premières, regroupe les services forestiers ou d'aménagement forestier et les activités d'exploitation ou de récolte du bois. Les travaux d'aménagement forestier sont qualifiés de non commerciaux ou de précommerciaux et englobent le débroussaillage, la préparation du terrain en vue de la récolte et le reboisement. La récolte du bois est, quant à elle, une activité dite commerciale et comprend l'abattage, la première transformation du bois sur le terrain même et le transport des billes.

Les principaux constats de l'étude sont les suivants :

- L'emploi est demeuré globalement stable dans l'ensemble de l'exploitation forestière durant la période couverte (voir tableau 4). Il a connu toutefois quelques fluctuations à la hausse (notamment en 1987, 1993, 1997 et 1998) et à la baisse (particulièrement en 1986, au début des années 90 et en 1999).
- Lorsque les différents types de salariés sont distingués¹, il ressort que les employés et les salariés rémunérés à l'heure sont d'importance numérique comparable presque tout au long de la période considérée. À partir de 1998 cependant, les salariés rémunérés à l'heure prennent nettement le dessus sur les employés.
- La catégorie des autres salariés, dont l'importance se compare avantageusement aux deux autres catégories de travailleurs en 1983 (38 % de l'effectif total), connaît une réduction de son effectif et devient nettement minoritaire en 1998 (25 % de l'effectif total).
- Entre 1983 et 1999, l'importance relative des emplois dans les services forestiers s'est accrue aux dépens de celle des emplois dans les activités d'exploitation, lorsque l'ensemble des salariés est considéré.
- Les taux de chômage enregistrés dans l'exploitation forestière entre 1987 et 1999 sont toujours plus élevés que ceux de l'ensemble de l'économie. Le plus bas taux observé est de 15,7 % en 1987 alors que les taux les plus élevés sont enregistrés lors de la récession du début des années 90 (29 % environ).
- La rémunération hebdomadaire moyenne brute, incluant le paiement des heures supplémentaires, de l'ensemble des salariés de l'exploitation forestière s'est accrue de près de 50 % entre 1983 et 1999. Cette augmentation s'est faite de manière régulière mais des baisses sont, entre autres, enregistrées en 1998 et 1999.
- Le taux de progression de la rémunération au cours de la période est de 44,3 % dans les activités d'exploitation et de 49,3 % dans les services forestiers. Des fluctuations plus marquées sont notées dans ces derniers.
- La masse salariale dans l'ensemble de l'exploitation forestière augmente de 48 % entre 1983 et 1999. Une brusque baisse de 15 % est toutefois observée au cours de la dernière année.
- Dans les activités d'exploitation, l'augmentation de la masse salariale s'avère nettement moins marquée puisqu'elle n'est que de 10 % pour l'ensemble de la période. Elle était cependant de plus de 40 % jusqu'en 1998.

1. Employés, salariés rémunérés à l'heure et autres salariés.

- Par contre, dans les services forestiers, la masse salariale fait plus que doubler entre 1983 et 1999. Un aspect assez impressionnant de la nette croissance de l'importance relative des services forestiers par rapport aux activités d'exploitation s'observe ici.
 - Dans l'ensemble de l'exploitation forestière, l'importance des lésions professionnelles, exprimée en jours perdus chaque année par les travailleurs, diminue de 9,4 % entre 1986 et 1998², avec cependant des fluctuations notables d'une année à l'autre.
 - Cette diminution est attribuable principalement à la baisse observée dans les accidents de travail (- 10,8 %), le nombre de jours perdus pour les maladies professionnelles ayant augmenté de 64,5 %.
 - Du côté des seules activités d'exploitation, l'incidence des accidents de travail, estimée en nombre de jours perdus, diminue fortement de 1986 à 1998 tandis que celle des maladies professionnelles demeure pratiquement au même niveau.
 - Dans le cas des services forestiers, le nombre de jours perdus augmente quelle qu'en soit la cause entre 1986 et 1998. Les hausses sont de plus de 100 % pour l'ensemble des lésions et pour les accidents de travail. Ce nombre se trouve multiplié par 136 dans le cas des maladies professionnelles. Ces hausses surviennent au cours d'une période où l'effectif des services forestiers augmente de plus de 35 %, ce qui n'est probablement pas sans rapport.
- L'étude de l'Institut comprend d'autres résultats, notamment ceux d'analyses concernant chacune des catégories de salariés tant dans les activités d'exploitation que dans les services forestiers. Des comparaisons sont également effectuées entre l'exploitation forestière et les deux autres secteurs de l'industrie forestière, soit le bois et les pâtes et papiers.
- La publication *Le secteur de l'exploitation forestière : évolution des conditions de travail de 1983 à 1999* peut être téléchargée sans frais à partir du site WEB de l'Institut : <http://www.stat.gouv.qc.ca>
- Vous pouvez également en obtenir un exemplaire au coût de 10,95 \$ (plus TPS) auprès des Publications du Québec, ou encore en appelant l'Institut au (514) 876-4384 ou au (418) 691-2405.

2. Données fournies par l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST) relatives uniquement à la période 1986-1998 pour des raisons méthodologiques.

Tableau 4

Emploi, rémunération hebdomadaire moyenne et masse salariale dans l'exploitation forestière, ensemble des salariés

	Emploi			Chômage Exploitation forestière %	Rémun. hebdomadaire moyenne			Masse salariale		
	Exploitation forestière	Services forestiers	Activités d'exploitation		Exploitation forestière	Services forestiers	Activités d'exploitation	Exploitation forestière	Services forestiers	Activités d'exploitation
	Nombre				\$			000 \$		
1983	16 188	2 412	13 776	..	419,38	466,89	411,06	6 789	1 126	5 663
1984	15 650	3 647	12 003	..	450,97	470,71	444,97	7 058	1 717	5 341
1985	16 077	3 805	12 272	..	449,77	457,35	447,43	7 231	1 740	5 491
1986	14 820	3 925	10 895	..	481,24	467,44	486,21	7 132	1 835	5 297
1987	17 072	3 932	13 140	15,7	513,76	551,78	502,38	8 771	2 170	6 601
1988	16 240	3 767	12 474	22,5	526,70	510,28	531,65	8 554	1 922	6 632
1989	17 227	3 982	13 244	17,2	564,42	565,32	564,16	9 723	2 251	7 472
1990	15 177	4 027	11 150	24,2	607,02	616,98	603,42	9 213	2 485	6 728
1991	14 021	3 822	10 200	28,9	647,73	679,63	635,78	9 082	2 597	6 485
1992	14 316	4 676	9 640	29,2	662,73	650,34	668,73	9 488	3 041	6 447
1993	15 588	4 535	11 053	26,5	649,84	662,86	644,50	10 130	3 006	7 124
1994	15 573	x	x	21,0	644,97	x	x	10 044	x	x
1995	15 749	4 386	11 364	19,6	615,45	604,56	619,65	9 693	2 651	7 041
1996	14 994	4 341	10 653	21,3	654,19	674,69	645,83	9 809	2 929	6 880
1997	16 411	4 498	11 914	18,8	684,08	727,21	667,80	11 227	3 271	7 956
1998	17 848	5 329	12 518	18,3	659,52	705,20	640,07	11 771	3 758	8 013
1999	15 963	5 457	10 506	24,3	628,66	697,00	593,17	10 035	3 804	6 232

.. Donnée non disponible x Donnée confidentielle
Source : Statistique Canada, CANSIM, EERH et EPA.

Total des heures travaillées au Québec et au Canada de janvier 1987 à janvier 2000

Paul Comtois - économiste et analyste en rémunération

Lors de la conférence fédérale provinciale territoriale sur les statistiques du travail, tenue à Ottawa le 19 juin 2000, Statistique Canada a présenté un nouveau produit, soit les séries désaisonnalisées, pour chacune des provinces, du total hebdomadaire des heures effectivement travaillées. Auparavant, ces données n'étaient disponibles qu'au niveau national. L'Institut profite de l'occasion pour présenter une première analyse des données pour le Québec et le Canada.

Les heures effectivement travaillées sont des données sensibles à la conjoncture économique : d'une part, elles évoluent avec l'emploi et, d'autre part, avant d'engager ou de mettre à pied du personnel, un employeur pourrait augmenter ou diminuer les heures de travail hebdomadaires selon les dispositions légales ou contractuelles en vigueur. Les caractéristiques des données sur les heures sont les suivantes :

- elles ne visent que l'emploi principal, c'est-à-dire celui où le répondant travaille habituellement le plus grand nombre d'heures;
- il s'agit du total des heures effectivement travaillées par semaine, qu'elles soient rémunérées ou non; ainsi, toutes les heures supplémentaires sont incluses;
- les données sont mensuelles; la semaine de référence correspond habituellement à celle où tombe le 15 du mois;
- les données sont désaisonnalisées¹; elles remontent à janvier 1987.

Les tendances à partir des données désaisonnalisées

Les séries désaisonnalisées servent généralement à comparer, d'un mois à l'autre, l'évolution tendancielle des données en faisant l'analyse sur une courte période. Cependant, la variation annuelle des données désaisonnalisées peut également être évaluée en comparant la donnée d'un mois à celle du même mois de l'année précédente. L'analyse effectuée dans ce cas met en perspective une plus longue période et des effets à plus long terme peuvent être alors constatés. Cette dernière approche a été privilégiée dans le cadre de cet article.

Le graphique 2 représente, pour le Canada, le niveau des heures totales effectivement travaillées hebdoma-

dairement depuis janvier 1987 jusqu'à janvier 2000. Ainsi, les heures totales sont passées de 416,3 millions en janvier 1987 à 505,9 millions en janvier 2000. La croissance n'a pas été régulière comme le montre le graphique 3 qui représente, en pourcentage, la variation annuelle des données désaisonnalisées. D'une part, la récession des années 90 a eu un impact majeur et, d'autre part, la reprise qui a suivi s'est faite en deux étapes. En effet, nous pouvons distinguer une première période de croissance qui va de janvier 1988 (4 %) à avril 1990 (0 %) tandis que d'avril 1990 à avril 1993 (- 0,8 %), une baisse du nombre d'heures travaillées est notée. Après cette date, la croissance annuelle reprend en deux périodes distinctes : la première période va de mai 1993 (1,5 %) à janvier 1996 (0 %) alors que la deuxième période commence à compter de janvier 1996

Graphique 2

Canada : niveau des heures hebdomadaires totales désaisonnalisées



1. Lors de la désaisonnalisation, les données sont ajustées pour tenir compte de l'effet des jours chômés (jours fériés ou vacances) lorsque ceux-ci tombent durant la semaine de référence de l'enquête. Il s'agit donc occasionnellement des congés de Pâques, de l'Action de Grâce en octobre, du Jour du Souvenir en novembre ainsi que des vacances annuelles prédéterminées, dans certaines industries, durant l'été.

et se poursuit jusqu'à janvier 2000 (5,4 %). Cette dernière reprise d'une durée de quatre ans correspond aux données complètes disponibles actuellement.

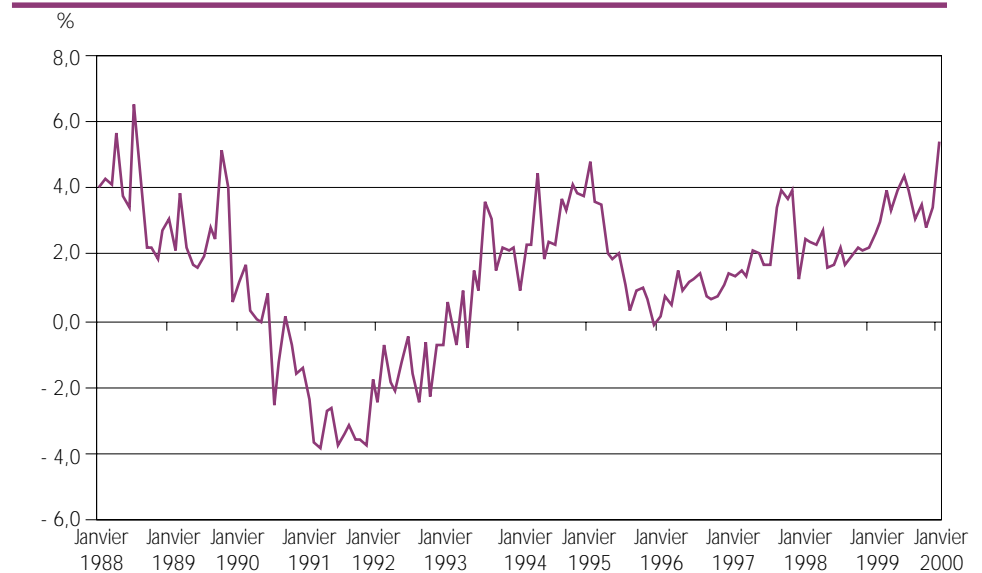
Le graphique 4 représente, pour le Québec, le niveau des heures totales effectivement travaillées de janvier 1987 (100,3 millions d'heures/semaine) à janvier 2000 (116,7 millions d'heures/semaine). Ici encore, la croissance de janvier 1987 à janvier 2000 n'a pas été régulière. Le graphique 5 montre une première période de croissance à laquelle a succédé la récession des années 90. La reprise qui a suivi s'est faite en deux étapes entrecoupées par une période de décroissance. On peut constater, sur ce graphique, que de janvier 1988 (3,5 %) à juin 1990 (2,8 %) les heures hebdomadaires augmentent d'une année à l'autre, sauf pour une courte période de mai à juillet 1989. Par contre, de juillet 1990 (- 1,9 %) à mai 1993 (- 0,1 %), d'une année à l'autre, les heures diminuent durant cette période de récession. La reprise qui a suivi a été entrecoupée par une période de décroissance; on y distingue donc trois étapes. La première est une de croissance et elle s'étale de juin 1993 (0,8 %) à juin 1995 (1,1 %). La deuxième correspond à une décroissance qui va de juillet 1995 (- 1,2 %) à janvier 1997 (- 0,7 %). Enfin, la troisième étape marque une reprise de la croissance qui se poursuit de février 1997 (0,7 %) à janvier 2000 (4,2 %). Durant cette dernière période de trois ans se situe la crise du verglas, en janvier 1998 (- 7,1 %).

Heures effectivement travaillées en 1999 et 1992 dans les provinces et au Canada²

En termes annuels, l'analyse précédente permet de constater que l'année 1999 représente, pour l'ensemble du Canada, le plus haut niveau d'heures

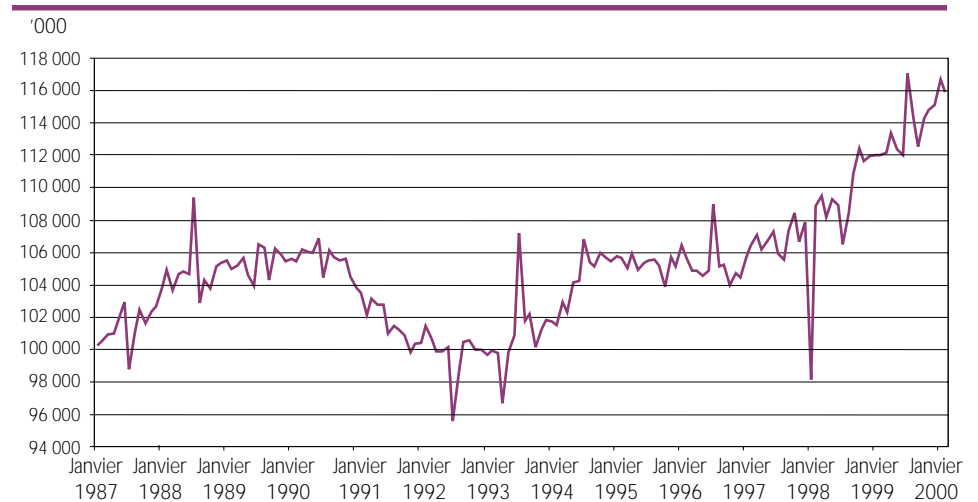
Graphique 3

Canada : variation annuelle des heures hebdomadaires totales désaisonnalisées



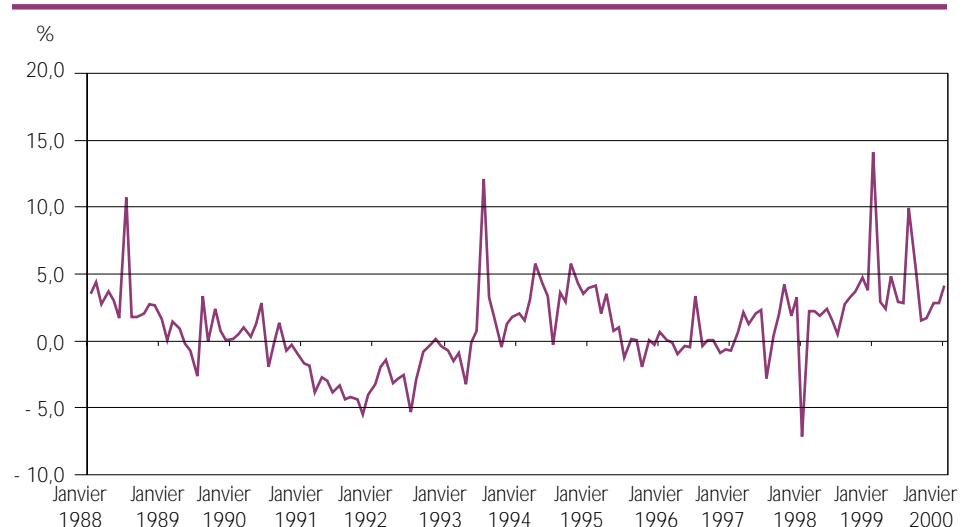
Graphique 4

Québec : niveau des heures hebdomadaires totales désaisonnalisées



Graphique 5

Québec : variation annuelle des heures hebdomadaires totales désaisonnalisées



hebdomadaires effectivement travaillées depuis 1987. Cela est également le cas pour chacune des 10 provinces. Par contre, l'année 1992 se caractérise, pour le Canada et pour la plupart des provinces dont le Québec et l'Ontario, par les plus bas niveaux atteints durant la récession des années 90.

En gardant 1999 comme année de référence, examinons d'abord les regroupements de provinces que nous pouvons faire selon la moyenne annuelle des niveaux d'heures totales³ effectivement travaillées par semaine. Il n'est pas étonnant de constater que le classement des provinces qui en résulte correspond à celui de la taille de la population âgée de 15 ans et plus, en emploi. Les données pour les provinces et le Canada sont présentées au tableau 5. Ainsi viennent au plus bas du classement l'Île-du-Prince-Édouard (2 millions d'heures effectivement travaillées par semaine) et Terre-Neuve (7 millions), alors que le Québec (115 millions) et l'Ontario (200 millions) arrivent en tête. Au total, le niveau atteint au Canada est de 506 millions. En 1999, l'Alberta totalise 11 % des heures effectivement travaillées, la Colombie-Britannique 12,5 %, le Québec 22,8 % et l'Ontario 39,5 %.

Par ailleurs, puisque l'année 1999 marque un sommet généralisé en ce qui concerne le niveau des heures effectivement travaillées, il devient intéressant de connaître la moyenne des heures hebdomadaires par personne en emploi. La dernière colonne du tableau 5 exprime la moyenne des heures effectivement travaillées par personne pour le total des personnes en emploi, en considérant tous leurs emplois et non pas uniquement leur emploi principal. La moyenne d'heures par personne en emploi est un ratio; elle varie en fonction du total des heures effectivement travaillées et du nombre total de personnes en emploi. À partir du tableau 5,

Tableau 5

Heures hebdomadaires effectivement travaillées en 1999 par toutes les personnes en emploi

	Personnes en emploi	Total des heures	Heures hebdomadaires moyennes (n ¹)
	'000	'000	
Île-du-Prince-Édouard	61,3	2182,4	35,6
Terre-Neuve	204,9	7244,2	35,4
Nouveau-Brunswick	328,4	11628,9	35,4
Nouvelle-Écosse	408,6	14131,8	34,6
Saskatchewan	480,1	17407,8	36,3
Manitoba	542,7	19074	35,1
Alberta	1553,3	55625,5	35,8
Colombie-Britannique	1906,4	63199,2	33,2
Québec	3357,4	115412,7	34,4
Ontario	5688,1	200085,7	35,2
Canada	14531,2	505992,2	34,8

1. Moyenne des heures effectivement travaillées par le total des personnes en emploi.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), tableau 16 annuel.

Tableau 6

Comparaisons 1999 et 1992, heures hebdomadaires et proportion des personnes travaillant 50 heures et plus par semaine

	Heures hebdomadaires moyennes ¹		Personnes qui travaillent 50 heures et plus par semaine	
	1999	1992	1999	1992
	n		%	
Île-du-Prince-Édouard	38,6	37,7	17,6	16,3
Terre-Neuve	38,8	37,4	16,9	13,5
Nouveau-Brunswick	37,9	36,9	14,8	13,2
Nouvelle-Écosse	37,5	36,8	15,4	13,4
Saskatchewan	39	38,7	20,2	20,8
Manitoba	37,9	36,6	16,1	14,9
Alberta	38,6	38,3	18,4	18,2
Colombie-Britannique	36,3	36,5	13,4	13,8
Québec	37,2	36,5	12,4	11,4
Ontario	37,9	36,7	15,6	13,4
Canada	37,7	36,9	15	13,8

1. Sont exclues les personnes en emploi qui n'ont pas travaillé durant la semaine de référence.

Source : Statistique Canada, EPA, tableau 16 annuel. Calculs ISO.

nous retenons que la Colombie-Britannique a la durée moyenne la plus faible, en 1999, avec 33,2 heures hebdomadaires tandis que la Saskatchewan

a la durée la plus longue, soit 36,3 heures. Le Québec a, quant à lui, une durée de 34,4 heures hebdomadaires par personne en emploi.

2. Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), tableau 16 annuel.

3. Il s'agit de toutes les heures effectuées par les personnes en emploi dans tous leurs emplois. Le champ d'analyse est plus large que le précédent où seul l'emploi principal était visé.

Le tableau 6 est construit également à partir du total des heures hebdomadaires effectivement travaillées par les personnes en emploi mais cette fois-ci en excluant les personnes qui n'ont pas travaillé durant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (EPA). L'effet est donc d'augmenter cette moyenne d'heures par personne et de refléter les heures vraiment travaillées dans tous les emplois. En plus de cette moyenne, nous portons notre attention sur l'importance relative d'un groupe en mesure de faire augmenter la durée hebdomadaire moyenne, soit le groupe des personnes en emploi qui travaillent 50 heures et plus par semaine dans tous leurs emplois. Enfin, nous comparons les données de 1999 avec celles de 1992, année qui représente le plus bas niveau d'heures effectivement travaillées atteint durant la récession pour la plupart des provinces dont le Québec et l'Ontario.

Ainsi, au Canada, la durée moyenne de la semaine de travail est de 37,7 heures en 1999 et 15 % de la population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine. Selon les provinces, l'importance relative de ce groupe de personnes varie entre 12,4 % et 20,2 % du total des personnes en emploi, ce qui n'est pas négligeable. C'est en Saskatchewan que la semaine de travail moyenne est la plus longue, soit 39

heures; 20,2 % de la population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine. La Colombie-Britannique a la durée hebdomadaire moyenne la plus courte, soit 36,3 heures, et 13,4 % de la population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine. Au Québec, la durée moyenne est de 37,2 heures (soit la deuxième plus faible durée); 12,4 % de la population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine en 1999. En Ontario, la durée moyenne est de 37,9 heures et 15,6 % de la population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine.

Enfin, comparons les données de 1992, année où la récession frappait avec le plus de vigueur dans la plupart des provinces et au Canada, avec celles de 1999. Au Canada, la durée moyenne de la semaine de travail est de 36,9 heures en 1992 et 13,8 % de la population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine. Pour sa part, la Saskatchewan vient toujours en tête avec 38,7 heures en moyenne et 20,8 % de sa population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine, par opposition à 20,2 % en 1999. La Colombie-Britannique a la durée hebdomadaire moyenne la plus courte, à égalité avec le Québec, soit 36,5 heures. Cependant la Colombie-Britannique a 13,8 % de la population en emploi, par opposition à 13,4 % en

1999, qui travaille 50 heures et plus par semaine. Le Québec a, quant à lui, en 1992 11,4 % et en 1999 12,4 % de la population en emploi qui travaille 50 heures et plus par semaine. En Ontario, en 1992, la durée moyenne est de 36,7 heures et 13,4 % de la population en emploi travaille 50 heures et plus par semaine.

Avec un tel schéma d'analyse nous observons, au tableau 6, pour huit provinces et pour le Canada que, lorsque le nombre hebdomadaire d'heures par personne en emploi est plus grand en 1999 par rapport à 1992, la part relative de la population qui travaille 50 heures et plus par semaine augmente également. Or, il y a deux exceptions : la Saskatchewan où les heures moyennes hebdomadaires augmentent en 1999, mais où la part de la population en emploi qui travaille 50 heures et plus diminue en 1999 par rapport à 1992. En Colombie-Britannique, les heures moyennes hebdomadaires par personne en emploi diminuent en 1999 par rapport à 1992, la part de la population qui travaille 50 heures et plus étant moindre elle aussi. On ne rencontre toutefois pas de cas où les heures moyennes hebdomadaires diminueraient tandis que la part de la population en emploi qui travaille 50 heures et plus augmenterait.

Ce bulletin est réalisé à la Direction du travail et de la rémunération par :

Paul Comtois et Anne-Marie Fadel,
Économistes et analystes en rémunération

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Paul Comtois
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
10, rue Saint-Antoine Est
Bureau 11.70
Montréal (Québec)
H2Y 4A5

Téléphone : (514) 876-4384 poste 242
Télécopieur : (514) 876-1767

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Troisième trimestre 2000
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Québec 
Institut de la statistique
du Québec