

# Flash-info

Juillet 2018 | Volume 19, numéro 2

## Les syndiqués de l'administration québécoise et du secteur privé : portrait de la croissance salariale de 2000 à 2017

par Vladimir Racila

### Points saillants

- De 2000 à 2017, la croissance salariale annuelle dans l'administration québécoise a été inférieure à celle du secteur privé, à l'exception de trois années. Par ailleurs, elle a été à sept occasions moins élevée que l'évolution de l'IPC.
- Sur l'ensemble de la période, la croissance salariale dans l'administration québécoise a été plus faible que celle de l'IPC, générant une croissance réelle négative des structures salariales (-0,5 %), alors que dans le secteur privé, les syndiqués ont bénéficié d'un gain de pouvoir d'achat de près de 13 %.
- Pour les deux dernières années de la période (2016 et 2017), la croissance salariale a été plus forte que l'inflation, tant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Une très forte proportion de salariés a bénéficié de taux de croissance se situant entre 1,5 % et 2,9 %.
- Les emplois cols bleus du secteur privé affichent un taux supérieur à celui des cols blancs en 2016 et en 2017. La différence est de 0,4 point de pourcentage pour chaque année. Dans l'administration québécoise, la croissance est identique pour les cols blancs et bleus : 1,5 % en 2016 et 1,8 % en 2017.

### Tableau Web sur les tendances salariales

L'ISQ diffuse sur son site Web un [tableau](#) historique sur la croissance salariale nominale octroyée aux syndiqués québécois de 1986 à 2017. Les taux d'augmentation sont mis en relation avec la croissance de l'IPC.

Les résultats proviennent de la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et sont présentés pour différents secteurs du marché du travail (administration québécoise, secteur privé, municipal, universitaire, entreprises publiques québécoises).

### Également dans ce numéro :

Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante  
au marché du travail québécois..... 12

Depuis plusieurs années, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) diffuse des analyses sur la croissance salariale des employés syndiqués de la fonction publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux (appelés ci-après « administration québécoise ») par rapport à différents regroupements du marché du travail. La diffusion des tendances salariales s'inscrit dans le mandat prévu à sa loi constitutive, visant la comparaison de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle de l'ensemble des autres salariés québécois. L'analyse des tendances salariales fournit une information complémentaire à celle produite annuellement au 30 novembre de chaque année qui analyse l'enveloppe de rémunération globale (salaire et avantages sociaux) sur la base d'un panier d'emplois repères.

La croissance salariale des syndiqués est établie à partir des conventions collectives enregistrées dans la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). Ces résultats couvrent différents secteurs du marché du travail. Depuis 2013, des analyses comparatives de l'administration québécoise par rapport au secteur universitaire ainsi qu'aux administrations fédérale et municipale ont été publiées. Le présent article porte sur la comparaison avec les syndiqués du secteur privé.

Afin de comparer les taux de croissance salariale dans l'administration québécoise et dans le secteur privé, seuls les emplois modaux<sup>1</sup> avec une contrepartie directe et pertinente ont été sélectionnés, comme mentionné dans l'encadré 2. Le nombre d'employés comparés dans l'administration québécoise et le secteur privé est respectivement de 171 337 et 366 180 en 2016, ainsi que de 171 557 et 123 345 en 2017.

Par ailleurs, les conventions collectives du secteur privé ont été divisées en quatre strates selon la taille de l'unité d'accréditation : moins de 200 employés (petite taille), 200 à 499 employés, 500 à 999 employés, 1 000 employés et plus (grande taille).

À partir des emplois retenus, quelle est la croissance salariale par rapport à l'indice des prix à la consommation (IPC) en 2016 et en 2017 ? Est-ce que les taux varient selon le type d'emploi modal (cols bleus par rapport à cols blancs) ? Les constats dressés dans les sections suivantes répondent à ces questions.

## Croissance salariale plus forte que l'IPC en 2016 et en 2017

Dans l'administration québécoise, le taux de croissance salariale nominale octroyé est de 1,5 % en 2016 et de 1,8 %<sup>2</sup> en 2017 (voir tableau 1). C'est une croissance plus faible que celle du secteur privé, tant pour l'ensemble (2,2 % en 2016 et 2,1 % en 2017) que pour chaque strate de taille, où les taux sont égaux ou supérieurs à 2,0 %, sauf dans les unités de 500 à 999 employés en 2016 (1,8 %).

Selon la taille des unités d'accréditation, le taux de croissance est stable de 2016 à 2017 dans les unités d'accréditation de petite taille et dans celles de 200 à 499 employés. Le taux augmente de 2016 à 2017 dans les unités de 500 à 999 employés (1,8 % contre 2,0 %), alors qu'il diminue dans celles de 1 000 employés et plus (2,3 % contre 2,1 %).

Il faut préciser que les données de 2016 et de 2017 sont provisoires, car les conventions qui seront déposées ultérieurement dans la banque de données du MTESS auront un effet rétroactif. Par contre, les constats demeurent valides pour l'administration québécoise et le secteur privé en 2016, car l'effectif syndiqué couvert par la banque du MTESS est de plus de 90 %. Quant aux données de 2017 pour le secteur privé, même si l'absence de la prise en compte des conventions collectives de l'industrie

de la construction entraîne un taux de représentativité de moins de 40 %, le taux moyen observé est comparable à celui octroyé dans les conventions collectives de l'industrie de la construction (voir l'encadré 1).

Les taux en vigueur sont mis en relation avec la croissance de l'IPC. Le taux de croissance nominal moyen est supérieur à celui du taux d'inflation dans toutes les ventilations en 2016 et en 2017. Cependant, le pouvoir d'achat a été plus élevé en 2016 dans la plupart des ventilations en raison de la croissance de l'IPC, qui a été plus faible en 2016 (0,7 %) qu'en 2017 (1,0 %). Le taux réel est stable dans l'administration québécoise et dans les unités de 500 à 999 employés.

Dans l'ensemble du secteur privé, le taux de croissance réelle diminue de 0,4 point de pourcentage entre 2016 et 2017 (1,5 % contre 1,1 %). Selon la taille des unités d'accréditation, la différence la plus élevée est constatée dans celles de grande taille (-0,5 point de pourcentage).

Dans l'administration québécoise, tous les syndiqués ont bénéficié du même taux d'augmentation<sup>3</sup>, ce qui n'est pas le cas chez leurs homologues du secteur privé. Quelle est alors la répartition des syndiqués du secteur privé en fonction de la croissance salariale en 2016 et en 2017 ? C'est ce que présente la prochaine section, pour l'ensemble du secteur privé et les quatre strates de taille sélectionnées.

1. C'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention.

2. Le taux de croissance est de 1,75 % (soit 1,8 % arrondi à une décimale).

3. Certains employés ont bénéficié d'autres gains aux tables sectorielles touchant leur croissance salariale. Ils ne sont pas considérés dans les résultats de cet article, soit parce qu'ils ne représentent pas l'emploi modal de la convention, soit parce qu'ils n'ont pas de contrepartie dans le secteur privé.

Tableau 1

**Croissance salariale pour les employés syndiqués<sup>1</sup> avec contrepartie dans l'administration québécoise et le secteur privé, Québec, 2016 et 2017**

Secteur et taille de l'unité d'accréditation	Employés		Taux de croissance			
			nominale		réelle	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	n		%			
Administration québécoise	171 337	171 557	1,5	1,8 <sup>2</sup>	0,8	0,8
Secteur privé	366 180	123 345	2,2	2,1	1,5	1,1
Moins de 200 employés	53 146	49 463	2,0	2,1	1,3	1,1
200 à 499 employés	42 539	38 448	2,2	2,2	1,5	1,2
500 à 999 employés	22 843	17 902	1,8	2,0	1,1	1,0
1 000 employés et plus	247 652	17 532	2,3	2,1	1,6	1,1
Croissance de l'IPC <sup>3</sup>					0,7	1,0

1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

2. Le taux de croissance est de 1,75 % (soit 1,8 % arrondi à une décimale).

3. Année de base 2002 = 100 %.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, 2017.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

**Encadré 1**
**Taux d'augmentation salariale dans l'industrie de la construction**

Dans le secteur résidentiel et celui du génie civil et de la voirie, les conventions collectives sont entrées en vigueur le 31 décembre 2017. Quant au secteur institutionnel commercial et au secteur industriel, l'entrée en vigueur des ententes salariales, à la suite d'une décision du Conseil d'arbitrage, a été le 29 avril 2018.

Période	Secteur			
	Résidentiel	Génie civil et voirie	Institutionnel-commercial	Industriel
	%			
1 <sup>er</sup> mai 2017 au 28 avril 2018	2,05	2,00	2,10	2,10
29 avril 2018 au 27 avril 2019	2,00	2,10	2,10	2,10
28 avril 2019 au 25 avril 2020	2,00	2,20	2,10	2,10
26 avril 2020 au 30 avril 2021	2,00	2,25	2,15	2,15

Source : CSD construction. En ligne : [www.csdconstruction.qc.ca/mes-conditions-de-travail/conventions-collectives/](http://www.csdconstruction.qc.ca/mes-conditions-de-travail/conventions-collectives/). Consulté le 6 juin 2018.

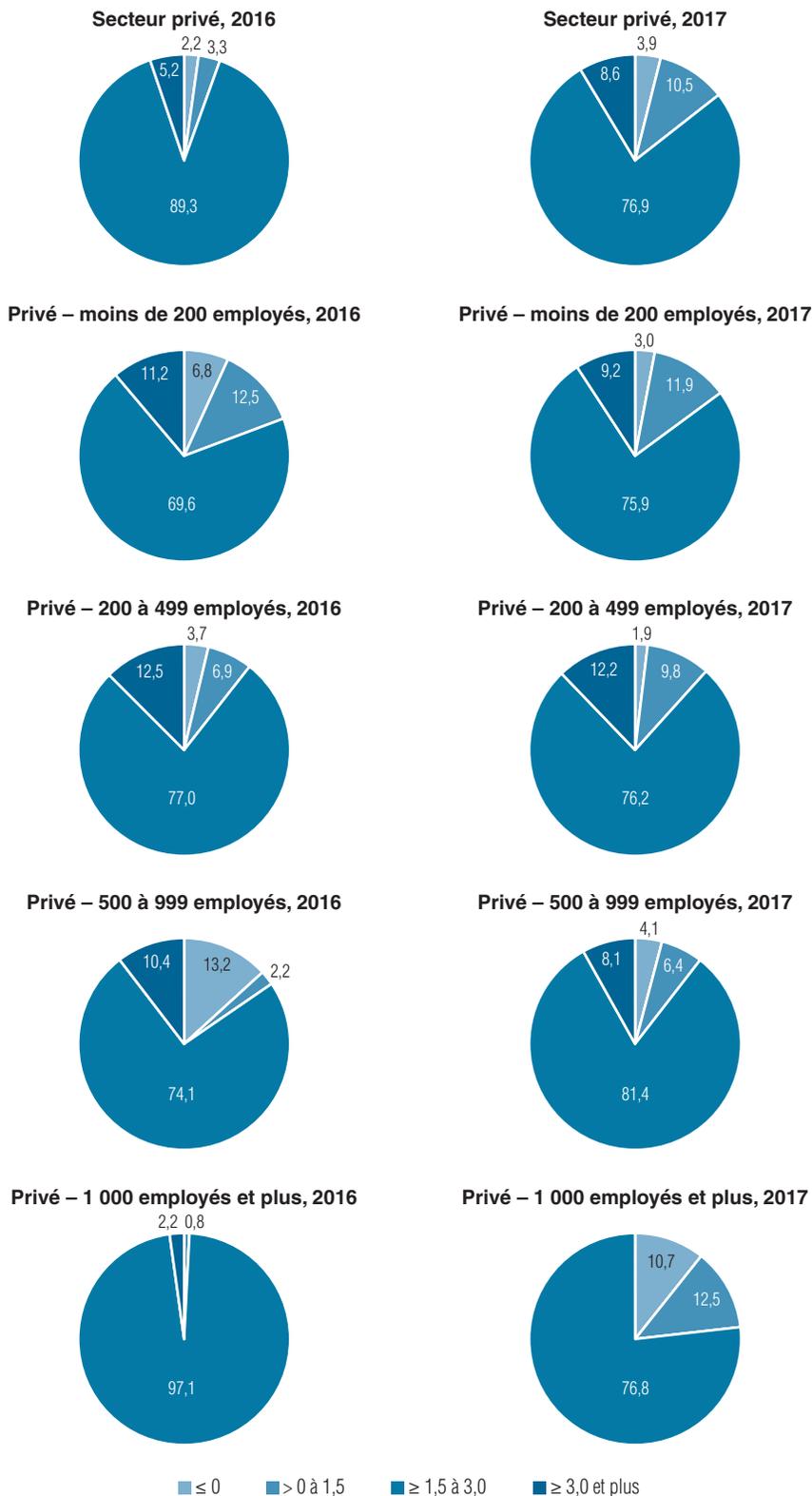
**Proportion élevée des syndiqués du secteur privé bénéficiant de taux de croissance de 1,5 % à 2,9 %**

Près de neuf syndiqués sur dix du secteur privé en 2016 et environ huit syndiqués sur dix en 2017 ont bénéficié de taux de croissance se situant de 1,5 % à 2,9 % (voir figure 1). En 2016, la majorité des syndiqués (61 %) bénéficiait d'un taux égal à 2,0 % ou plus élevé, mais moins élevé que 2,5 %. En 2017, les syndiqués étaient répartis principalement dans les tranches suivantes (la borne supérieure n'est pas comprise) : 1,5 % à 2,0 % (21 %), 2,0 % à 2,5 % (36 %) et 2,5 % à 3,0 % (20 %).

La proportion de l'ensemble des syndiqués du secteur privé recevant une augmentation de leur structure salariale de moins de 1,5 % est plus élevée en 2017 qu'en 2016 (11 % contre 3 %). Ce constat est aussi valable dans chaque strate de taille. La différence la plus élevée est notée dans les unités de grande taille (13 % en 2017 contre 1 % en 2016). Par contre, dans l'ensemble du secteur privé, la proportion des employés bénéficiant d'une augmentation salariale égale ou supérieure à 3,0 % est plus élevée en 2017 qu'en 2016 (9 % contre 5 %).

Figure 1

**Répartition des salariés syndiqués<sup>1</sup> du secteur privé selon la croissance salariale, Québec, 2016 et 2017, en %**



**Croissance salariale supérieure pour les cols bleus du secteur privé**

Dans l'administration québécoise, tant l'emploi modal de type col bleu que celui de col blanc affiche un taux identique: 1,5% en 2016 et 1,8% en 2017 (voir tableau 2). Il est important de souligner que les augmentations de base concernent l'ajustement d'un taux fixe ou d'une structure salariale (échelle). Les cols bleus syndiqués sont la plupart du temps rémunérés à un taux fixe; par conséquent, leur croissance salariale correspond aux taux consentis dans les conventions collectives. Les cols blancs syndiqués sont, par contre, plus souvent rémunérés selon une échelle salariale. Leur croissance salariale correspond alors à l'ajustement du maximum de l'échelle sans prendre en compte l'augmentation salariale résultant de la progression dans l'échelle. Pour cette catégorie, la croissance salariale correspond aux augmentations des échelles.

Les cols bleus et les cols blancs de l'administration québécoise présentent des taux de croissance salariale inférieurs à ceux de leurs homologues du secteur privé, sauf en 2017 pour les cols blancs, dont le taux est identique à celui noté dans l'ensemble du secteur privé et dans les unités de 200 à 499 syndiqués (1,8%), et supérieur à celui dans les unités de grande taille (1,5%). Les différences sont plus élevées en 2016: pour les cols bleus, la différence la plus grande est notée vis-à-vis des unités de 1 000 employés et plus (0,9 point de pourcentage); en ce qui concerne les cols blancs, la différence la plus élevée est constatée par rapport aux unités de 200 à 499 employés (0,6 point de pourcentage).

1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

Source: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, 2017.

Compilation: Institut de la statistique du Québec.

Lorsque les deux catégories sont comparées dans le secteur privé, les cols bleus affichent un taux d'augmentation des échelles supérieur de 0,4 point de pourcentage à celui des cols blancs, tant en 2016 qu'en 2017. Le constat est aussi valable selon les unités d'accréditation, à l'exception de celles de 500 à 999 employés, où les taux sont comparables durant les deux années, de celles de 200 à 499 syndiqués en 2016 et de celles de moins de 200 syndiqués en 2017. La différence la plus grande est constatée dans les unités d'accréditation de 1 000 syndiqués et plus pour chacune des années (respectivement 0,6 et 0,7 point de pourcentage).

Lorsque seuls les cols bleus sont pris en compte, les taux d'augmentation sont semblables de 2016 à 2017 dans l'ensemble du secteur privé et dans les unités d'accréditation de moins de 500 syndiqués (variations de 0,0 à 0,1 point de pourcentage). Le taux augmente dans les unités de 500 à 999 employés (1,8 % contre 2,1 %), mais il diminue dans les unités de 1 000 syndiqués et plus (2,4 % contre 2,2 %).

Quant aux cols blancs, les taux sont comparables d'une année à l'autre dans l'ensemble du secteur privé et dans les unités d'accréditation de 500 à 999 syndiqués. Une augmentation plus élevée est observée en 2016 dans les unités

de 200 à 499 employés et dans celles de grande taille. La différence est de 0,3 point de pourcentage dans chaque cas. Dans les unités d'accréditation de petite taille, le taux est plus élevé en 2017.

Tous les syndiqués de l'administration québécoise ont bénéficié de taux d'augmentation plus élevés que l'IPC pour chaque année. Dans le secteur privé, la proportion de salariés bénéficiant de ce type d'augmentation est supérieure à 90%. Moins de 3% des cols bleus en 2016 et 7% en 2017 ont obtenu des taux plus faibles que l'IPC. Pour ce qui est des cols blancs, la proportion est respectivement de 4% et de 3% pour les deux années (données non présentées).

Tableau 2

**Croissance salariale pour les employés syndiqués<sup>1</sup> avec contrepartie dans l'administration québécoise et le secteur privé, par catégorie d'emplois, Québec, 2016 et 2017**

Secteur et catégorie d'emplois	Employés		Taux de croissance			
			nominale		réelle	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
	n		%			
<b>Administration québécoise</b>						
Cols bleus	16 324	16 324	1,5	1,8 <sup>2</sup>	0,8	0,8
Cols blancs	155 013	155 233	1,5	1,8 <sup>2</sup>	0,8	0,8
<b>Secteur privé</b>						
Cols bleus	344 781	111 359	2,3	2,2	1,6	1,2
Cols blancs	21 399	11 986	1,9	1,8	1,2	0,8
<b>Moins de 200 employés</b>						
Cols bleus	47 283	44 599	2,0	2,1	1,3	1,1
Cols blancs	5 863	4 864	1,8	2,0	1,1	1,0
<b>200 à 499 employés</b>						
Cols bleus	39 883	35 897	2,2	2,2	1,5	1,2
Cols blancs	2 656	2 551	2,1	1,8	1,4	0,8
<b>500 à 999 employés</b>						
Cols bleus	19 220	15 518	1,8	2,1	1,1	1,1
Cols blancs	3 623	2 384	1,9	2,0	1,2	1,0
<b>1 000 employés et plus</b>						
Cols bleus	238 395	15 345	2,4	2,2	1,7	1,2
Cols blancs	9 257	2 187	1,8	1,5	1,1	0,5
<b>Croissance de l'IPC</b>					0,7	1,0

1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.

2. Le taux de croissance est de 1,75% (soit 1,8% arrondi à une décimale).

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, 2017.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Par contre, le gain de pouvoir d'achat est généralement moins élevé en 2017 en raison de l'évolution de l'IPC. Dans l'administration québécoise, le taux réel est identique pour les deux années (0,8 %). C'est également le cas pour les cols bleus des unités d'accréditation de 500 à 999 employés (1,1 %). Les taux sont aussi comparables pour les cols blancs dans les unités de moins de 200 syndiqués.

Au-delà des résultats portant sur les années 2016 et 2017, quelles sont les augmentations salariales attribuées depuis le début du 21<sup>e</sup> siècle? Pour répondre à cette question, la présente section montre l'évolution des taux de croissance de 2000 à 2017 pour l'administration québécoise et le secteur privé, ventilés selon la taille des unités d'accréditation.

### Croissance salariale dans l'administration québécoise légèrement inférieure à l'IPC, sur la période 2000 à 2017

Dans l'administration québécoise, les deux premières années de la période montrent le taux de croissance salariale nominale le plus élevé (voir tableau 3). Cette situation s'explique par des conventions collectives négociées en décembre 1999, qui accordaient des augmentations d'échelles salariales de base de 2,5 % les 1<sup>er</sup> janvier 2000, 2001 et 2002. De plus, certains groupes de salariés ont obtenu des ajustements salariaux et montants forfaitaires en sus des augmentations de base des échelles en 2000 et 2001. Ainsi, l'administration québécoise affiche un taux de 2,8 %.

Après 2002, le taux commence à décroître jusqu'à un gel d'échelle en 2004 et en 2005, à la suite de l'adoption de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Cette loi prévoyait un gel de deux ans et octroyait 2,0 % pour les quatre années suivantes.

Il faut cependant noter que les taux de 2002 à 2007 ne comprennent pas tous les rajustements dont les salariés auraient pu bénéficier, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

Les conventions dans l'administration québécoise montrent des taux plus faibles de 2010 à 2013 que de 2006 à 2009. Les taux de croissance augmentent en 2014 et 2015 (respectivement 2,0 % et 2,3 %). Il faut toutefois souligner que l'administration québécoise a connu, en 2015, deux augmentations couvrant deux conventions collectives : la première, versée le 31 mars 2015, pour tenir compte de la progression de l'inflation (1 %), et la deuxième, versée pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016, consiste en un montant forfaitaire. Les taux descendent ensuite sous la barre de 2,0 % durant les deux dernières années de l'analyse.

L'examen des années 2000 à 2017 révèle que les taux d'augmentation annuels dans le secteur privé ont été, à l'exception de trois années, supérieurs à ceux de l'administration québécoise. Les différences des taux les plus élevées correspondent aux années où les syndiqués de l'administration québécoise ont obtenu les taux les plus faibles de la période (en 2004 et en 2005, respectivement 1,9 et 2,4 points de pourcentage), ainsi qu'en 2010 (1,9 point de pourcentage).

La croissance dans l'administration québécoise a été similaire à celle dans le secteur privé en 2002, mais supérieure en 2000 (0,5 point de pourcentage) ainsi qu'en 2015 (0,2 point de pourcentage).

L'analyse de la période dans le secteur privé montre que l'évolution du taux de croissance est plus homogène. En effet, à part la valeur la plus élevée (3,2 %) enregistrée en 2001 et la valeur la plus basse (1,9 %) notée en 2004, les taux oscillent de 2,1 % à 2,7 %. Selon la taille des unités d'accréditation, le taux de croissance salariale nominale dans celles de petite taille a varié de 2,0 % à 2,6 % entre 2000 et 2017. Le taux moyen est

de 2,2 %. Les taux dans les unités de 200 à 499 employés se situent entre 1,8 % (2011) et 2,5 % (2002). Le taux moyen est identique à celui dans les unités de petite taille (2,2 %).

Dans les unités de 500 à 999 employés, le taux moyen est de 2,3 %. Les taux ont varié de 1,8 % (2016) à 2,8 % (2000). Pour ce qui est des unités de grande taille, le taux de croissance salariale nominale moyen est le plus élevé, soit 2,6 %. Durant la période étudiée, les taux se situent entre 1,3 % (2004) et 4,3 % (2001). C'est dans cette strate de taille que les taux de croissance sont plus souvent supérieurs à ceux des trois autres strates.

Au cours de la période étudiée, le taux de croissance nominale a eu tendance à être supérieur à celui du taux de croissance de l'IPC 11 fois dans l'administration québécoise et 15 fois dans l'ensemble du secteur privé (voir figure 2). Lorsqu'un gain pour une année est observé dans les deux secteurs, il est plus élevé dans le secteur privé, sauf en 2015. Deux années de la période affichent des croissances réelles négatives dans les deux secteurs en même temps (2004 et 2011).

Selon la taille des unités d'accréditation, les taux observés sont supérieurs à l'IPC à quelques exceptions près. En 2011, une perte de pouvoir d'achat est constatée dans chaque strate de taille. La forte croissance de l'IPC (3,0 %) résultant des prix plus élevés de l'essence et des aliments explique en grande partie la croissance réelle négative.

La croissance salariale composée pour la période de 2000 à 2017 est de 35,0 % dans l'administration québécoise et de 52,9 % dans le secteur privé, alors que l'IPC a augmenté de 35,7 % (année de base 2002 = 100 %). Il en résulte une croissance salariale réelle négative sur cette période de 0,5 % pour les syndiqués de l'administration québécoise, lorsque seulement les échelles salariales et les montants forfaitaires sont considérés, alors que les syndiqués du secteur privé enregistrent un gain de 12,7 %.

## Affaiblissement du pouvoir d'achat dans l'administration québécoise de 2000 à 2009...

De 2000 à 2009, la croissance salariale composée a été respectivement de 19,6 % et de 28,3 %. L'IPC a augmenté de 21,3 % durant cette période. Ainsi, les salariés de l'administration québécoise subissent une perte de pouvoir d'achat (-1,4 %)<sup>4</sup> alors que ceux du secteur privé obtiennent un gain de 5,8 %.

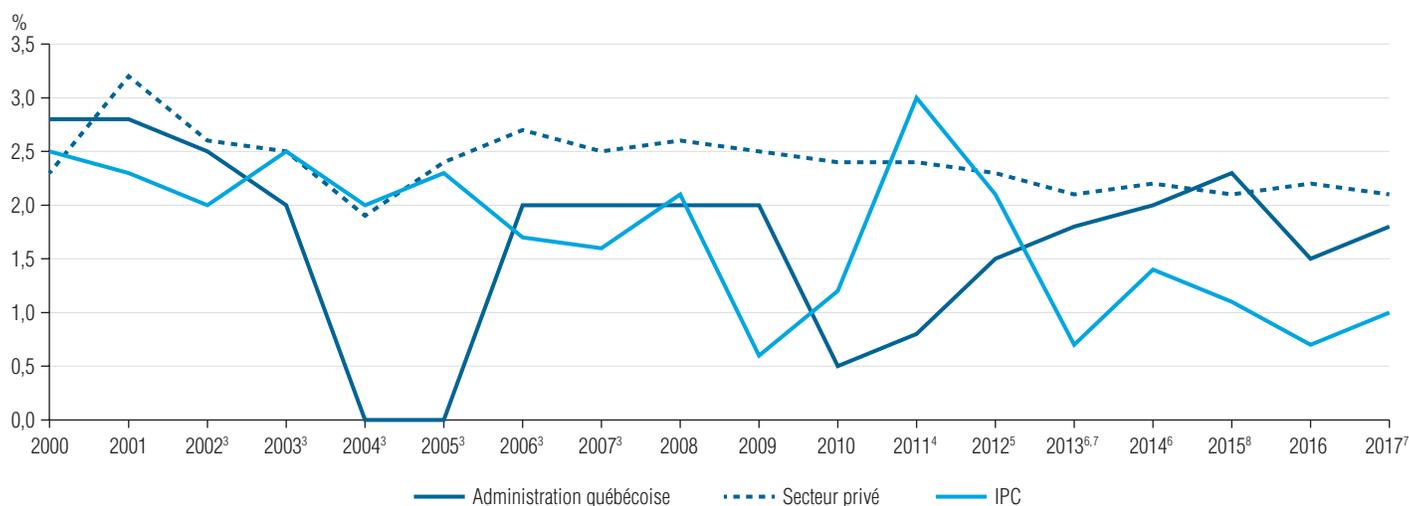
## ... mais redressement sur la période 2010 à 2017

Les années 2010 à 2017 affichent une amélioration de la situation par rapport à la décennie précédente pour les deux secteurs. En effet, la croissance salariale a été de 12,9 % dans l'administration québécoise et de 19,2 % dans le secteur privé, alors que la croissance de l'IPC a été de 11,9 % ; il en résulte un gain de pouvoir d'achat respectivement de 0,9 % et de 6,5 %.

Selon la taille des unités d'accréditation, de 2000 à 2017, les quatre strates montrent une croissance salariale composée supérieure à celle de l'IPC, soit respectivement 48,7 %, 47,5 %, 49,7 % et 57,6 %. Les taux réels varient de 8,7 % à 16,1 %.

Figure 2

### Évolution de l'IPC<sup>1</sup> et du taux de la croissance salariale nominale pour les employés syndiqués<sup>2</sup> avec contrepartie dans l'administration québécoise et le secteur privé, Québec, 2000-2017



1. Année de base 2002 = 100 %.
2. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.
3. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.
4. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2011 est de 0,75 % (soit 0,8 %, arrondi à une décimale).
5. À partir de 2012, les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. Le taux comprend le paramètre variable de 0,5 %.
6. L'évolution du PIB du Québec en 2013 et en 2014 n'a pas permis d'ajouter un taux variable pour ces deux années. Les échelles salariales de l'administration québécoise ont été majorées de 1,0 % le 31 mars 2015, comme le prévoient les clauses salariales des conventions. Ce taux d'ajustement a été établi en fonction de la croissance de l'IPC de 2010 à 2015 et les taux de variation annuels du PIB (en dollars courants) de 2010 à 2013.
7. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2013 et en 2017 est de 1,75 % (soit 1,8 %, arrondi à une décimale).
8. Pour 2015, les anciennes conventions de l'administration québécoise prévoyaient une augmentation de 1,0 % le 31 mars 2015. Les conventions collectives renouvelées en 2016 accordent une rémunération additionnelle correspondant à trente cents (0,30 \$) pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

4. La croissance salariale pour la période 2000 à 2009 concerne l'indexation des échelles salariales. Dans l'*Étude sur l'évolution du pouvoir d'achat des salariés de l'administration québécoise durant la décennie 2000*, la masse salariale, qui tient compte de la progression dans l'échelle salariale, a connu une évolution positive (4,4 %). Aussi, les constats présentés dans l'Étude visent l'ensemble de l'effectif de l'administration québécoise, qui inclut, entre autres, les cadres, les enseignants, les infirmiers. Ces emplois ne font pas partie de l'analyse dans cet article.

Tableau 3

**Évolution de la croissance salariale pour les employés syndiqués<sup>1</sup> avec contrepartie dans l'administration québécoise et le secteur privé, Québec, 2000-2017**

Année		Administration québécoise	Secteur privé				IPC	
			Ensemble	Moins de 200 employés	200 à 499 employés	500 à 999 employés		1 000 employés et plus
%								
2000	nominale	2,8	2,3	2,2	2,3	2,8	2,1	
	réelle	0,3	-0,2	-0,3	-0,2	0,3	-0,4	2,5
2001	nominale	2,8	3,2	2,3	2,3	2,4	4,3	
	réelle	0,5	0,9	0,0	0,0	0,1	2,0	2,3
2002 <sup>2</sup>	nominale	2,5	2,6	2,4	2,5	2,5	2,8	
	réelle	0,5	0,6	0,4	0,5	0,5	0,8	2,0
2003 <sup>2</sup>	nominale	2,0	2,5	2,6	2,4	2,4	2,7	
	réelle	-0,5	0,0	0,1	-0,1	-0,1	0,2	2,5
2004 <sup>2</sup>	nominale	0,0	1,9	2,5	2,4	2,2	1,3	
	réelle	-2,0	-0,1	0,5	0,4	0,2	-0,7	2,0
2005 <sup>2</sup>	nominale	0,0	2,4	2,5	2,0	2,3	2,7	
	réelle	-2,2	0,1	0,2	-0,3	0,0	0,4	2,3
2006 <sup>2</sup>	nominale	2,0	2,7	2,4	2,1	2,3	3,3	
	réelle	0,3	1,0	0,7	0,4	0,6	1,6	1,7
2007 <sup>2</sup>	nominale	2,0	2,5	2,3	2,3	2,7	2,7	
	réelle	0,4	0,9	0,7	0,7	1,1	1,1	1,6
2008	nominale	2,0	2,6	2,2	2,4	2,3	3,0	
	réelle	-0,1	0,5	0,1	0,3	0,2	0,9	2,1
2009	nominale	2,0	2,5	2,1	2,0	2,2	2,9	
	réelle	1,4	1,9	1,5	1,4	1,6	2,3	0,6
2000 à 2009	nominale	19,6	28,3	26,1	25,2	26,9	31,5	
	réelle	-1,4	5,8	4,0	3,2	4,6	8,4	21,3
2010	nominale	0,5	2,4	2,1	2,0	2,6	2,5	
	réelle	-0,7	1,2	0,9	0,8	1,4	1,3	1,2
2011 <sup>3</sup>	nominale	0,8	2,4	2,0	1,8	2,3	2,6	
	réelle	-2,1	-0,6	-1,0	-1,2	-0,7	-0,4	3,0
2012 <sup>4</sup>	nominale	1,5	2,3	2,1	2,2	2,3	2,4	
	réelle	-0,6	0,2	0,0	0,1	0,2	0,3	2,1
2013 <sup>5,6</sup>	nominale	1,8	2,1	2,1	2,0	1,9	2,1	
	réelle	1,1	1,4	1,4	1,3	1,2	1,4	0,7
2014 <sup>5</sup>	nominale	2,0	2,2	2,1	2,1	1,9	2,2	
	réelle	0,6	0,8	0,7	0,7	0,5	0,8	1,4
2015 <sup>7</sup>	nominale	2,3	2,1	2,1	2,1	1,9	2,1	
	réelle	1,4	1,0	1,0	1,0	0,8	1,0	1,1
2016	nominale	1,5	2,2	2,0	2,2	1,8	2,3	
	réelle	0,8	1,5	1,3	1,5	1,1	1,6	0,7
2017 <sup>6</sup>	nominale	1,8	2,1	2,1	2,2	2,0	2,1	
	réelle	0,8	1,1	1,1	1,2	1,0	1,1	1,0
2010 à 2017	nominale	12,9	19,2	17,9	17,9	18,0	19,8	
	réelle	0,9	6,5	5,4	5,4	5,5	7,1	11,9
2000 à 2017	nominale	35,0	52,9	48,7	47,5	49,7	57,6	
	réelle	-0,5	12,7	9,6	8,7	10,3	16,1	35,7

1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs.
2. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.
3. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2011 est de 0,75 % (soit 0,8 %, arrondi à une décimale).
4. À partir de 2012, les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. Le taux comprend le paramètre variable de 0,5 %.
5. L'évolution du PIB du Québec en 2013 et en 2014 n'a pas permis d'ajouter un taux variable pour ces deux années. Les échelles salariales de l'administration québécoise ont été majorées de 1,0 % le 31 mars 2015, comme le prévoient les clauses salariales des conventions. Ce taux d'ajustement a été établi en fonction de la croissance de l'IPC de 2010 à 2015 et des taux de variation annuels du PIB (en dollars courants) de 2010 à 2013.
6. Dans l'administration québécoise, le taux de croissance en 2013 et en 2017 est de 1,75 % (soit 1,8 %, arrondi à une décimale).
7. Pour 2015, les anciennes conventions de l'administration québécoise prévoyaient une augmentation de 1,0 % le 31 mars 2015. Les conventions collectives renouvelées en 2016 accordent une rémunération additionnelle correspondant à trente cents (0,30 \$) pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, 2017.

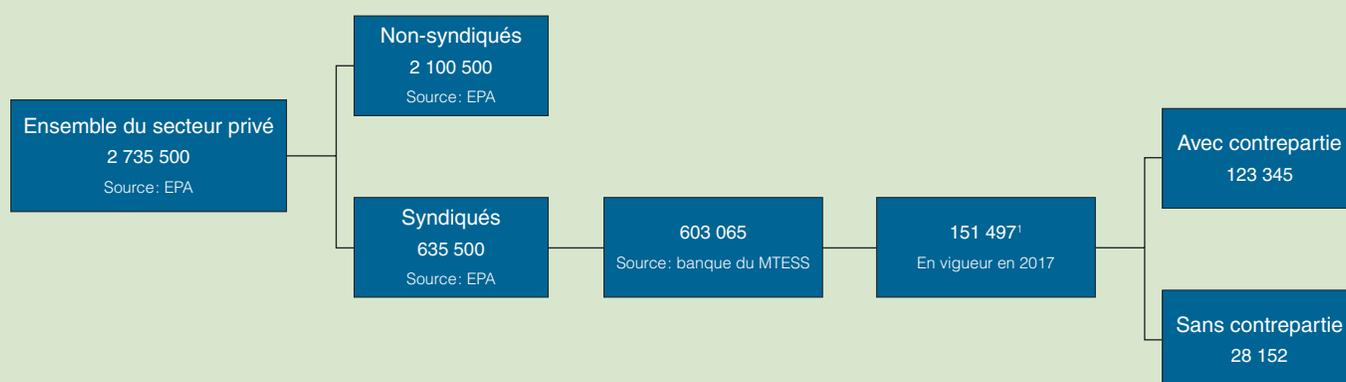
Compilation : Institut de la statistique du Québec.

## Encadré 2 Couverture syndicale et emplois comparés

Selon l'*Enquête sur la population active* (EPA), 635 000 employés du secteur privé au Québec étaient couverts par un syndicat en 2017 (voir figure 1), ce qui représente 23 % de l'ensemble des employés de ce secteur. La banque du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (MTESS) compte 603 065 employés en 2017, de toute taille d'unité d'accréditation confondue, ce qui signifie 95 % de l'ensemble des employés couverts par un syndicat dans le secteur privé.

Le MTESS fait un suivi systématique des taux de croissance octroyés dans les conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus<sup>1</sup>, ou d'une combinaison de ces deux facteurs. Les conventions retenues représentaient 397 692 salariés en 2016, répartis dans 864 conventions (voir tableau 1). En 2017, il y avait 151 497 salariés, répartis dans 775 conventions. Cette diminution s'explique par les quatre conventions collectives de l'industrie de la construction (regroupant près de 210 000 salariés en 2016) qui ont été signées, mais n'avaient pas encore été déposées dans la banque du MTESS au quatrième trimestre de 2017 (voir l'encadré 3).

Figure 1  
**Nombre de syndiqués dans le secteur privé au Québec en 2017**



1. Conventions de 50 cols blancs et plus ou de 100 cols bleus et plus, ou d'une combinaison de ces deux facteurs. Le nombre des employés couverts est peu élevé en 2017 en raison des conventions de la construction, signées, mais pas encore déposées dans la banque du MTESS.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), tableau 282-0077.  
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (MTESS).

Les conventions collectives du secteur privé ont été divisées en quatre strates selon la taille de l'unité d'accréditation : moins de 200 employés (petite taille), 200 à 499 employés, 500 à 999 employés, 1 000 employés et plus (grande taille). Ce sont les unités d'accréditation de grande taille qui montrent la proportion la plus élevée (62 %) en 2016. Par contre, ces unités d'accréditation ne représentent que 12 % de l'ensemble de l'effectif l'année suivante. La répartition selon la taille varie de 2016 à 2017 en raison des conventions de la construction non déposées. Ce sont les unités de petite taille qui représentent la proportion d'employés couverts la plus élevée en 2017 (46 %).

Afin de comparer les taux de croissance salariale dans l'administration québécoise et dans le secteur privé, seuls les emplois modaux avec une contrepartie directe et pertinente ont été sélectionnés.

Dans l'administration québécoise, par exemple, les conventions collectives, dont les emplois modaux font référence aux enseignants, aux conseillers pédagogiques, aux infirmiers et aux infirmiers auxiliaires, aux préposés aux bénéficiaires, aux médecins et aux agents des services correctionnels, ont été exclues des résultats sur la rémunération, le gouvernement du Québec en étant l'employeur principal. Ces emplois<sup>2</sup> représentent 64 % de l'ensemble de l'effectif de l'administration québécoise en 2016 et en 2017 (tableau 1).

1. Pour les conventions collectives du secteur manufacturier, le nombre de cols bleus échantillonné a été réduit à 75 depuis 2013.  
2. La liste des emplois exclus n'est pas exhaustive.

## Encadré 2 (suite) Couverture syndicale et emplois comparés

Dans le secteur privé, sont exclues de l'analyse les conventions collectives ayant, par exemple, les emplois modaux suivants : serveurs et barmans (industrie de la restauration), commis, caissiers et vendeurs (commerce de détail). L'ensemble des emplois sans contrepartie représente 8 % de l'ensemble du secteur privé en 2016, et 19 % en 2017. Selon la taille de l'unité d'accréditation, la proportion des conventions sans contrepartie est plus élevée dans les unités de petite taille, soit 31 % en 2016 et 30 % en 2017, alors que dans les unités de grande taille, tous les emplois modaux ont une contrepartie.

Après les retraits, les nombres d'employés comparés dans l'administration québécoise et le secteur privé sont respectivement de 171 337 et de 366 180 en 2016, ainsi que de 171 557 et de 123 345 en 2017.

Tableau 1

### Croissance salariale pour les employés syndiqués<sup>1</sup> avec contrepartie dans l'administration québécoise et le secteur privé, Québec, 2016 et 2017

Taille de l'unité d'accréditation	Ensemble des conventions <sup>1</sup>				Conventions avec contrepartie <sup>1</sup>			
	2016		2017		2016		2017	
	Conventions	Employés	Conventions	Employés	Conventions	Employés	Conventions	Employés
	n							
Moins de 200 employés	649	76 533	594	70 356	451	53 146	416	49 463
200 à 499 employés	161	47 330	144	42 953	142	42 539	127	38 448
500 à 999 employés	38	26 177	29	20 656	33	22 843	25	17 902
1 000 employés et plus	16	247 652	8	17 532	16	247 652	8	17 532
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>397 692</b>	<b>775</b>	<b>151 497<sup>2</sup></b>	<b>642</b>	<b>366 180</b>	<b>576</b>	<b>123 345</b>

1. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de 50 cols blancs et plus, de 100 cols bleus et plus ou à des unités où ces deux critères sont considérés simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

2. Le nombre d'employés est moins élevé en 2017 en raison des quatre conventions collectives de l'industrie de la construction qui sont venues à l'échéance le 30 avril 2017.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, 2017.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

## Encadré 3 Méthodologie des tendances salariales

### Source

Les données proviennent des conventions collectives déposées au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) au 31 décembre 2017. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de 50 cols blancs et plus, de 100 cols bleus et plus ou à des unités où ces deux critères sont considérés simultanément pour les conventions dites « mixtes ». Les données pour les années 2012 à 2017 sont provisoires, car les conventions enregistrées dans la banque du Ministère ultérieurement ont un effet rétroactif et complètent l'information.

### Croissance salariale

La croissance salariale est analysée à partir des clauses salariales en vigueur le 31 décembre de l'année analysée. Le taux de croissance salariale nominale pour une année est calculé à partir des taux consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention. Outre les augmentations de base, les taux de croissance peuvent comprendre des rajustements liés à l'équité salariale, une restructuration des échelles, un changement de mode de rémunération ou un rattrapage salarial. Le calcul se fait à partir du maximum des échelles salariales, lorsqu'elles existent, ou du taux unique. Le calcul ne prend pas en compte l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle. Il s'agit alors de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles.

Le taux de croissance réelle est utilisé pour éliminer l'effet de l'inflation et ainsi mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. Comme seules les augmentations aux structures salariales sont prises en compte, la mention d'une « perte de pouvoir d'achat » doit être interprétée avec prudence. En effet, les employés visés, tant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé, peuvent avoir bénéficié d'une progression dans leur échelle. La croissance réelle est obtenue à l'aide de l'équation de Fisher :

$$\text{Taux de croissance réel} = \frac{\text{Taux de croissance nominal} + 1}{\text{Taux d'inflation} + 1} - 1$$

### Administration québécoise

Ce secteur fait référence à la fonction publique ainsi qu'aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et collèges) et de la santé et des services sociaux, en conformité avec la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

Des conventions collectives, regroupant la majorité des employés de l'administration québécoise, ont été renouvelées jusqu'au 31 mars 2020. Les salariés visés par ces ententes ont vu leur structure salariale ajustée de 1,5 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, et de 1,75 % au 1<sup>er</sup> avril 2017. De plus, un montant forfaitaire de 500 \$ a été versé pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016. Certains groupes d'employés, soit les avocats et notaires de l'État québécois et les salariés rattachés au Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et à l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec, ne font pas partie de l'analyse, car leur convention n'était pas renouvelée ou déposée dans la banque du Ministère.

### Catégories d'emplois

Le terme *cols bleus* désigne généralement les employés travaillant hors des bureaux (le personnel d'exécution, les ouvriers, les employés de production, de métier et de service). Le terme *cols blancs* fait référence au personnel travaillant dans les bureaux (les professionnels, les techniciens et les employés de soutien administratif).

### Notice bibliographique suggérée

RACILA, Vladimir (2018). « Les syndiqués de l'administration québécoise et du secteur privé : portrait de la croissance salariale de 2000 à 2017 », *Flash-info*, [En ligne], vol. 19, n° 2, juin, Institut de la statistique du Québec, p. 1-11. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201807.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201807.pdf)].

# Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois

Par Marc-André Demers

Au Québec, en 2017, la population de personnes immigrantes de 15 ans et plus s'élève à environ 1 065 600, ce qui représente environ 15 % de l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le présent article a pour objectif de jeter un regard sur la contribution grandissante de la population immigrante au marché du travail québécois depuis 2006. Comme le mentionne le bilan démographique de l'Institut de la statistique du Québec, « au cours des prochaines années, la part des 20-64 ans est appelée à se réduire, au fur et à mesure que les générations nombreuses du baby-boom quitteront ce groupe pour entrer dans celui des 65 ans et plus » (ISQ, 2017 : 25). De fait, l'apport de la population immigrante au marché du travail québécois est appelé à devenir de plus en plus important, car celle-ci est majoritairement composée de personnes en âge de travailler.

L'article débute en présentant l'évolution de la population active et de l'emploi chez les personnes immigrantes et celles qui sont nées au Canada. Par la suite, l'analyse porte sur la croissance de l'emploi et le taux de présence des immigrants depuis 2006 selon différentes caractéristiques. Deux encadrés présentés à la fin du document examinent la surqualification ainsi que les changements dans les taux d'emploi chez les immigrants sous l'angle de la durée de résidence et du sexe, de 2006 à 2017. La source de données utilisée est l'enquête sur la population active (EPA); les données à propos du statut d'immigration y sont recueillies depuis 2006 (voir encadré Source des données à la fin du document).

## Au cours des 11 dernières années, la croissance de la population active immigrante est plus rapide que celle des personnes nées au Canada

Au Québec, le nombre de personnes dans la population active a augmenté d'environ 1 % par année, en moyenne, de 2006 à 2017. Cette hausse cache toutefois une évolution contrastée entre les natifs et les immigrants (figure 1). La croissance annuelle moyenne atteint 4 % chez les immigrants comparativement à seulement 0,4 % chez les natifs. On constate d'ailleurs que la population active progresse de façon constante chez les immigrants tout au long de la période alors que chez les natifs, elle varie peu depuis 2011.

De 2011 à 2017, on compte seulement 18 000 personnes de plus dans la population active chez les natifs, alors que chez les immigrants, près de 160 000 personnes s'y ajoutent.

Par conséquent, les immigrants sont de plus en plus présents dans la population active québécoise. Leur part augmente d'environ 5 points de pourcentage de 2006 à 2017, passant de 11,5 % à 16,0 %.

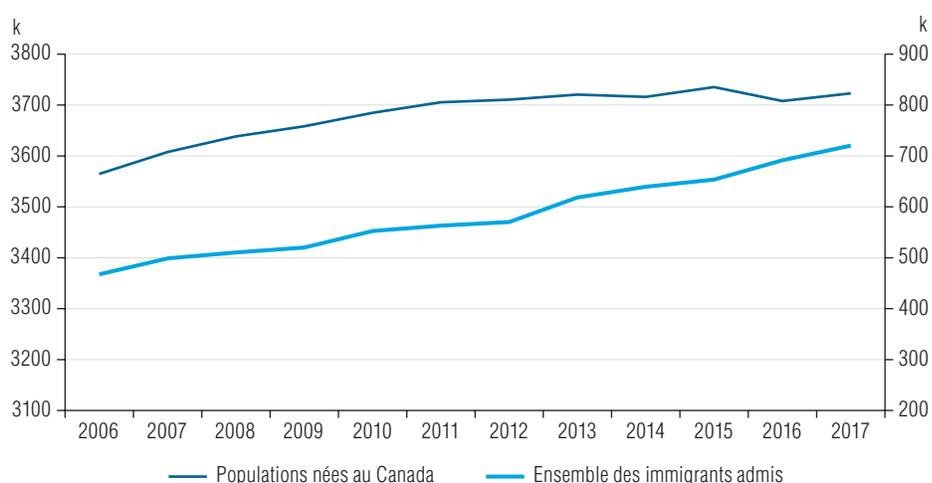
## Plus de la moitié de la croissance de l'emploi depuis 2006 s'observe chez les immigrants

L'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois se reflète aussi dans l'évolution de l'emploi au cours des dernières années (figure 2).

De 2006 à 2017, on observe une hausse de 480 000 emplois au Québec, dont environ 250 000, soit un peu plus de la moitié, concernent les personnes immigrantes (52,1 %). À l'exception de 2009, année de récession, l'emploi augmente de près de 25 000 emplois en moyenne annuellement chez les personnes immigrantes.

Figure 1

### Évolution de la population active selon le lieu de naissance, Québec, 2006-2017



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Cet article analyse les immigrants « admis ». Il exclut les immigrants non admis, c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas le statut de résident permanent ou la citoyenneté canadienne, par exemple les étudiants étrangers ou les travailleurs temporaires. Ils représentent environ 1 % de l'emploi au Québec.

D'ailleurs, lorsqu'on regarde de près les années récentes, soit de 2014 à 2017, on constate que l'emploi augmente de 109 000 chez les personnes immigrantes, ce qui représente environ les deux tiers de la croissance de l'emploi au Québec (+ 163 000). La hausse de l'emploi est de seulement 54 000 chez les natifs et s'observe surtout en 2017 (+ 51 700).

La présence de la population immigrante dans l'emploi total s'accroît et atteint 16 % en 2017, alors qu'elle était d'environ 11 % en 2006, soit une hausse de 5 points de pourcentage (tableau 1). La section qui suit présente la progression de l'emploi selon différentes caractéristiques des travailleurs et du travail.

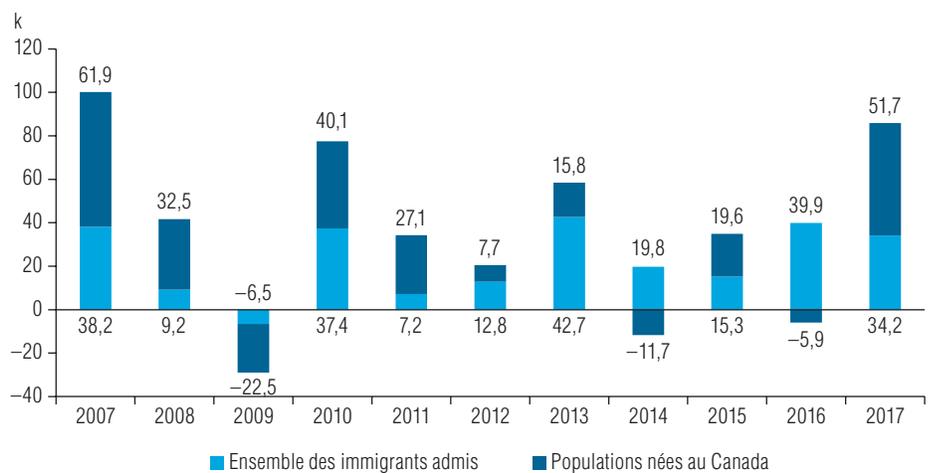
### La croissance de l'emploi se partage entre les hommes et les femmes chez les personnes immigrantes et s'observe surtout chez les 25-54 ans

De 2006 à 2017, la progression de l'emploi se partage entre les hommes (+ 124 100) et les femmes (+ 126 100) chez les immigrants (tableau 1). Chez les natifs, les femmes (+ 124 100) présentent une hausse un peu plus élevée que les hommes (+ 92 400). En 2017, les hommes (15,8 %) et les femmes (15,3 %) immigrants affichent des parts similaires dans l'emploi total. Par rapport à 2006, il s'agit d'une augmentation, car leur part s'élevait respectivement à 11,4 % et 10,3 %.

L'analyse selon les groupes d'âge révèle que l'emploi est en hausse dans tous les groupes d'âge chez les immigrants, notamment chez les 25-54 ans, qui représentent près de 75 % de la croissance de l'emploi des immigrants (+ 187 300). Ceci entraîne donc un changement dans la présence des immigrants dans les groupes d'âge : le poids des immigrants dans l'emploi des 35-44 ans et des 45-54 ans atteint respectivement 19,5 % et 18,1 % en 2017, alors que leur part était respectivement de 13,0 % et 10,4 % en 2006.

Figure 2

### Croissance annuelle de l'emploi selon le statut d'immigration, Québec, 2007-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Chez les natifs, la progression de l'emploi s'observe seulement chez les 55 ans et plus (+ 316 400) ainsi que chez les 25-34 ans (+ 41 700). En effet, l'emploi fléchit dans tous les autres groupes d'âge. Cette forte hausse chez les 55 ans et plus reflète le vieillissement démographique ; elle s'explique aussi par une plus grande participation de ce groupe au marché du travail.

### Une croissance notable de l'emploi s'observe chez les personnes immigrantes de longue date...

Une analyse selon la durée de résidence révèle que la croissance de l'emploi de 2006 à 2017 se concentre surtout chez les immigrants ayant les durées de résidence les plus longues (plus de 10 ans). Ils représentent environ 63 % de la hausse de l'emploi (+ 157 900) au cours de la période ; ils constituent 65 % des immigrants en emploi en 2017. Les immigrants récents (5 à 10 ans) ont profité d'une hausse de 67 000 emplois comparativement à 25 000 pour les immigrants très récents (moins de 5 ans). D'ailleurs, on constate que ces derniers semblent éprouver de la difficulté sur le marché du travail ; ils ont obtenu

10 % de la croissance de l'emploi alors qu'ils représentent près de 16 % des immigrants. Par contre, les immigrants récents (de 5 à 10 ans) paraissent mieux performer ; leur part dans la croissance de l'emploi (+ 27 %) est un peu plus élevée que leur présence relative parmi les immigrants (19 %).

Ces variations d'emplois se reflètent dans la répartition selon la durée de résidence. En 2017, les immigrants arrivés il y a 5 à 10 ans sont proportionnellement plus nombreux (19,3 %) que ceux arrivés il y a moins de 5 ans (15,7 %). En 2006, c'était le contraire (14,7 % et 19,2 %). En ce qui concerne les immigrants ayant les durées de résidence les plus longues (plus de 10 ans), leur proportion a peu changé durant cette période (66,1 % contre 65,0 %). Un encadré à la fin de ce document présente les changements dans le taux d'emploi des immigrants selon le sexe et la durée de résidence.

### ... chez celles détenant un diplôme universitaire...

L'analyse selon le niveau de scolarité révèle que chez les immigrants, la croissance de l'emploi de 2006 à 2017 se concentre chez les diplômés universitaires

(+ 163 700), soit environ 65 % de l'emploi. Une hausse moins forte est notée chez ceux détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat (+ 70 000). Chez les natifs, la hausse de l'emploi durant la période mentionnée se répartit entre ces deux niveaux de scolarité (respectivement + 200 600 et + 193 900). De 2006

à 2017, la part relative des immigrants dans l'emploi passe de 9 % à 11 % chez ceux qui détiennent un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires et de 18 % à 26 % chez les diplômés universitaires. Ainsi, la surreprésentation de ces derniers dans l'emploi s'accroît; leur part est presque le double du poids des immigrants dans l'emploi total.

### ... ainsi que chez celles ayant étudié au Canada

De 2006 à 2017, près de la moitié de la croissance de l'emploi chez les immigrants (+ 116 000) profite à ceux possédant un diplôme provenant du Canada. Les immigrants détenteurs d'un diplôme d'une institution d'enseignement européenne représentent environ

Tableau 1

#### Emploi selon le statut d'immigration et diverses caractéristiques de la main d'oeuvre, Québec, 2006 et 2017

	2006			2017		
	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada	Part des immigrants dans l'emploi	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada	Part des immigrants dans l'emploi
	k		%	k		%
<b>Ensemble</b>	<b>407,6</b>	<b>3301,7</b>	<b>10,9</b>	<b>657,8</b>	<b>3518,0</b>	<b>15,6</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	226,5	1745,4	11,4	350,6	1837,8	15,8
Femmes	181,1	1556,2	10,3	307,2	1680,3	15,3
<b>Groupes d'âge</b>						
15-24 ans	27,9	547,7	5,1	41,3	496,3	7,5
25-54 ans	304,4	2806,1	11,3	491,7	2278,6	17,5
25-34 ans	84,9	705,8	10,5	133,7	747,5	14,8
35-44 ans	119,1	792,7	13,0	187,9	765,2	19,5
45-54 ans	100,3	964	10,4	170,1	765,9	18,1
55 ans et plus	75,3	426,7	14,9	124,8	743,1	14,4
<b>Plus haut niveau de scolarité</b>						
Sans grade, certificat ou diplôme	56,3	529,3	9,5	43,7	412,4	9,5
Diplôme d'études secondaires	70,2	744,7	8,6	99,3	683,6	12,6
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	134,0	1377,3	8,8	204,0	1571,2	11,4
Grade universitaire	147,1	650,3	18,1	310,8	850,9	26,2
			Répartition			Répartition
<b>Durée de résidence</b>						
Immigrants très récents, 5 ans ou moins	78,3	...	19,2	103,3	...	15,7
Immigrants plus de cinq ans	329,3	...	80,8	554,5	...	84,3
Immigrants récents, de 5 à 10 ans	60,0	...	14,7	127,2	...	19,3
Immigrants de longue date, plus de 10 ans	269,4	...	66,1	427,3	...	65,0
<b>Origine du diplôme<sup>2</sup></b>						
Canada	134,3	...	32,9	249,9	...	38,0
Europe	61,3	...	15,0	109,5	...	16,6
Afrique	23,4	...	5,7	59,9	...	9,1
Ailleurs en Amérique	29,8	...	7,3	46,0	...	7,0
Asie et Océanie	32,3	...	7,9	49,5	...	0,0
Sans diplôme d'études postsecondaires	126,5	...	31,0	143,0	...	21,7

1. Immigrants admis seulement

2. Cette information n'est disponible que pour les diplômes postsecondaires

Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

20% de la hausse de l'emploi (+ 48 200) comparativement à 15% pour ceux qui sont titulaires d'un diplôme de l'Afrique (+36 500). Les immigrants ayant reçu leur éducation en Asie et ailleurs en Amérique enregistrent une hausse d'emploi similaire (respectivement + 17 200 et + 16 200). De 2006 à 2017, la répartition de l'emploi selon le lieu où les immigrants ont étudié a changé. Ainsi, ceux qui sont scolarisés au Canada et en Afrique sont proportionnellement plus nombreux; ils représentent respectivement 38,0% et 9,1% des immigrants en emploi en 2017 comparativement à 32,9% et 5,7% en 2006. Pour les immigrants scolarisés en Europe, en Asie et ailleurs en Amérique, la part dans l'emploi a peu changé au cours de la période. À l'opposé, celle des immigrants sans diplôme d'études postsecondaires diminue de 2006 à 2017, passant de 31% à 22%.

Par ailleurs, on constate qu'en 2017, tout comme c'est le cas en 2006, les immigrants ayant fait leurs études en Afrique, en Asie et en Océanie ainsi qu'ailleurs en Amérique demeurent sous-représentés dans l'emploi.

### Les immigrants profitent de la majorité de la progression de l'emploi à temps plein...

De 2006 à 2017, le marché du travail québécois enregistre une hausse de près de 350 000 emplois à temps plein (figure 3). Les immigrants jouissent d'environ 60% de cette croissance (+206 600) si bien qu'ils renforcent leur présence dans l'emploi à temps plein. Leur part est passée de 11% en 2006 à près de 16% en 2016, et non; une part similaire au poids des immigrants dans l'emploi total. Du côté de l'emploi à temps partiel, c'est le contraire que l'on observe. Environ 60% de la croissance de l'emploi à temps partiel au Québec se concentre chez les natifs (+80 000). Chez les immigrants, l'emploi à temps partiel augmente d'environ 44 000. Les immigrants, qui constituaient 10% de l'emploi à temps partiel en 2006, représentaient 14% en 2017.

### ... et de près de la moitié des emplois permanents

De 2006 à 2017, une bonne partie de la croissance de l'emploi au Québec est attribuable à l'emploi permanent (+370 000). Les immigrants profitent de près de la moitié de cette hausse (+181 800) (figure 4).

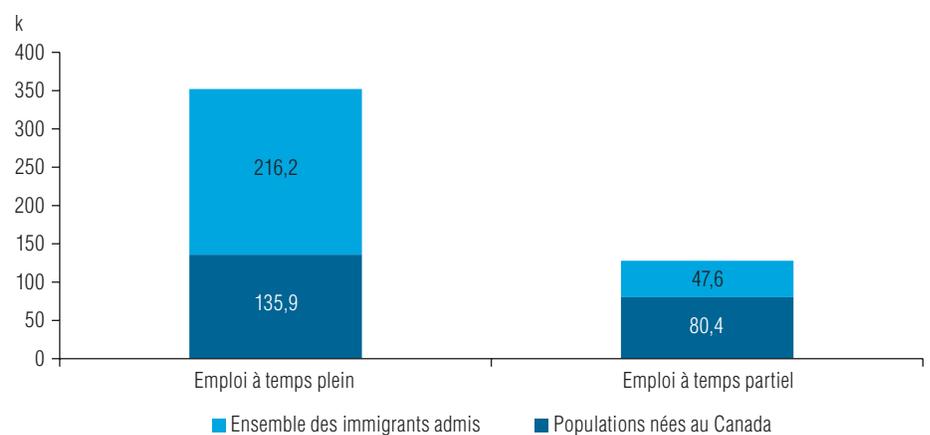
En ce qui concerne l'emploi temporaire, on constate que la grande majorité de la croissance de ce type d'emploi revient

aux immigrants (+31 800), soit environ 80%. La hausse est de seulement 6 700 emplois chez les natifs.

Au cours de la période, la part des immigrants dans l'emploi temporaire est passée de 9,7% à 15,0%. La proportion est passée de 10,5% en 2006 à 15,0% en 2017 en ce qui concerne l'emploi permanent. Ces parts se rapprochent de la part des immigrants dans l'emploi total en 2017 (15,6%).

Figure 3

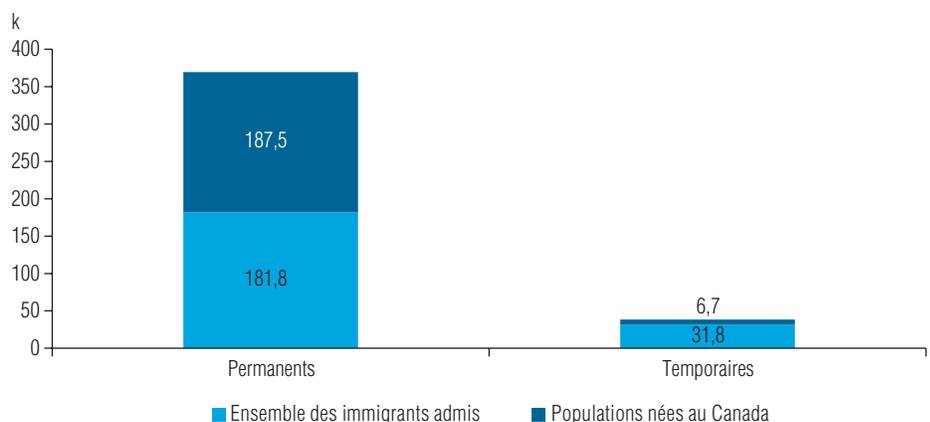
**Croissance de l'emploi selon le régime de travail et le statut d'immigration, Québec, 2006-2017**



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

**Croissance de l'emploi selon le statut de l'emploi et le statut d'immigration, Québec, 2006-2017**



Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

2. La variable statut d'emploi (permanent/temporaire) ne concerne que les employés. Les travailleurs autonomes sont donc exclus de cette analyse.

## Chez les immigrants, la plus forte croissance de l'emploi se trouve dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale

De 2006 à 2017, l'emploi progresse dans toutes les industries chez les immigrants, alors que chez les natifs, l'emploi augmente dans les industries de services, sauf dans l'industrie des finances, mais baisse dans les industries de la production des biens, excepté celle de la construction (données non présentées).

Chez les immigrants, la plus forte croissance de l'emploi s'observe dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale. En effet, on compte 50 000 emplois de plus occupés par des immigrants dans cette industrie (figure 5), ce qui représente le cinquième de la croissance de l'emploi chez les immigrants.

On constate également une croissance variant entre 20 000 et 30 000 emplois chez les immigrants dans sept autres industries. Il s'agit du transport et de l'entreposage (+ 31 000); du commerce (+ 24 600); des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 23 200); des administrations publiques (+ 21 900); de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 20 600); de l'hébergement (+ 19 600) ainsi que des services aux entreprises (+ 18 500).

En termes relatifs, la présence des immigrants a d'ailleurs connu une forte augmentation, notamment dans le transport et l'entreposage (+ 13,2 points de pourcentage). Des hausses notables sont également observées dans l'industrie de la finance (+ 8,1 points de pourcentage), dans les soins de santé et l'assistance sociale (+ 6,4 points de pourcentage), dans les services aux entreprises (+ 6,2 points de pourcentage) ainsi que dans les administrations publiques (+ 8,1 points de pourcentage).

D'ailleurs, on constate que dans la moitié des industries analysées, les immigrants sont surreprésentés par rapport à leur poids dans l'emploi total (15,6 %). Dans l'industrie du transport et de l'entreposage ainsi que celle des services

aux entreprises, la part des immigrants dans l'emploi atteint 23 %. À l'opposé, en 2017, ils sont sous-représentés dans la construction, les « autres industries du secteur des biens », le commerce, les services d'enseignement, l'information, la culture et les loisirs ainsi que les administrations publiques.

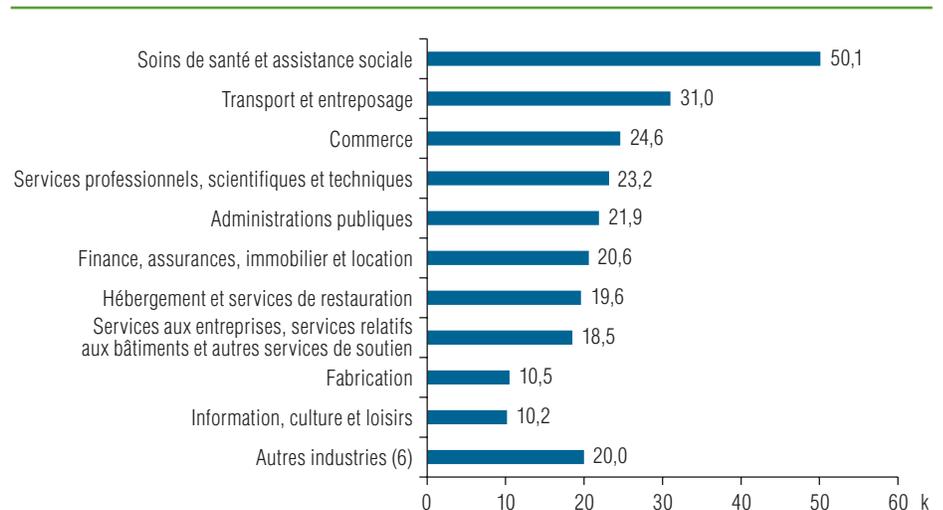
Chez les natifs, les industries affichant les plus fortes progressions de l'emploi de 2006 à 2017 sont les soins de santé et de l'assistance sociale (+ 74 500); les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 64 800) et la construction (+ 51 600) (données non présentées).

## Chez les immigrants, la progression de l'emploi se concentre dans la RMR de Montréal

La croissance de l'emploi se concentre fortement dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal tant chez les immigrants que chez les natifs. En effet, les immigrants affichent une hausse de près de 200 000 dans cette région, soit environ 4 nouveaux emplois sur 5 (figure 7). Chez les natifs, 43 % de la croissance de l'emploi sont dans cette RMR (93 000 sur 216 000). La présence des immigrants dans la RMR de

Figure 5

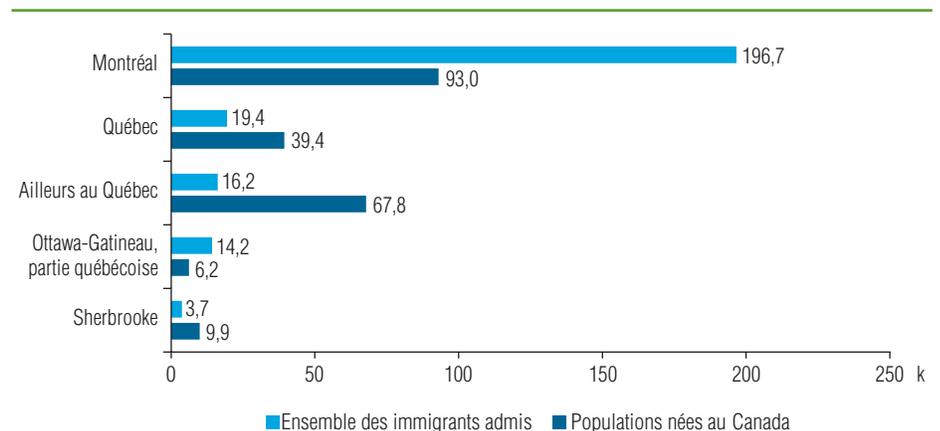
### Croissance de l'emploi selon l'industrie chez les immigrants admis, Québec, 2006-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 6

### Croissance de l'emploi selon la RMR et le statut d'immigration, Québec, 2006-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Montréal s'accroît, ils représentent un peu plus du quart de l'emploi (26 %) en 2017, comparativement à environ 20 % en 2006. Par ailleurs, notons qu'outre la RMR de Montréal, celle d'Ottawa-Gatineau – partie québécoise (+ 14 200) affiche une progression de l'emploi des immigrants

plus forte que celle des natifs (+ 6 200). La part des immigrants dans l'emploi a d'ailleurs doublé dans cette région, passant de 7,3 % à 14,3 % ainsi que dans la RMR du Québec (3,5 % à 7,3 %). La présence des immigrants dans l'emploi a également augmenté dans la RMR de

Sherbrooke (5,1 % à 7,9 %) ainsi qu'ailleurs au Québec (1,4 % à 2,5 %). Notons que, malgré une progression, la part d'immigrants en emploi reste inférieure à leur poids dans l'emploi total dans la RMR de Québec, celle de Sherbrooke ainsi qu'« ailleurs au Québec ».

Tableau 2

**Emploi selon le statut d'immigration et diverses caractéristiques de l'emploi, Québec, 2006 et 2017**

	2006			2017		
	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada	Part des immigrants dans l'emploi	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada	Part des immigrants dans l'emploi
	k		%	k		%
<b>Emploi</b>	<b>407,6</b>	<b>3301,7</b>	<b>10,9</b>	<b>657,8</b>	<b>3518</b>	<b>15,6</b>
<b>Régime de travail</b>						
Temps plein	336,8	2693,2	11,0	543,4	2829,1	15,9
Temps partiel	70,9	608,5	10,3	114,5	688,9	14,1
<b>Statut d'emploi<sup>2</sup></b>						
Permanent	290,5	2460,0	10,5	472,3	2647,5	15,0
Temporaire	45,6	418,3	9,7	77,4	425	15,0
<b>RMR</b>						
Montréal	360,4	1464,0	19,4	557,1	1557,0	26,0
Québec	13,1	364,2	3,5	32,5	403,6	7,3
Ottawa-Gatineau, partie québécoise	11,6	145,7	7,3	25,8	151,9	14,3
Sherbrooke	4,7	87,8	5,1	8,4	97,7	7,9
Ailleurs au Québec	17,8	1240,0	1,4	34,0	1307,8	2,5
<b>Industries</b>						
<b>Secteur de la production de biens</b>	<b>92,1</b>	<b>800,5</b>	<b>10,2</b>	<b>108,6</b>	<b>743,3</b>	<b>12,7</b>
Construction	12	173,8	6,4	20,2	225,4	8,2
Fabrication	74,2	501,4	12,8	84,7	403,7	17,2
Autres industries du secteur des biens <sup>3</sup>	5,9	125,3	4,4	3,7	114,2	3,1
<b>Secteur des services</b>	<b>315,6</b>	<b>2501,2</b>	<b>11,1</b>	<b>549,2</b>	<b>2774,7</b>	<b>16,3</b>
Commerce	67,8	554,2	10,8	92,4	566,8	13,9
Transport et entreposage	16,1	150,6	9,6	47,1	158	22,8
Finance, assurances, immobilier et location	21,9	195,3	10,0	42,5	188,5	18,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	38,4	193,5	16,4	61,6	258,3	18,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	23,3	113,4	16,8	41,8	134,3	23,0
Services d'enseignement	25,5	230	9,8	34	253,9	11,6
Soins de santé et assistance sociale	48,3	401,3	10,7	98,4	475,8	17,0
Information, culture et loisirs	14,8	142,1	9,4	25	157,6	13,5
Hébergement et services de restauration	28,8	183,9	13,4	48,4	221,3	17,8
Autres services	19,2	135,5	12,2	24,8	148,8	14,2
Administrations publiques	11,4	201,4	5,3	33,3	211,5	13,4

1. Immigrants admis seulement

2. Employés seulement

3. Comprend les industries suivantes : agriculture, foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz ainsi que les services publics

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2017*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Les immigrants du Québec affichent une hausse de l'emploi supérieure à leur poids dans l'emploi

Une comparaison avec les autres provinces canadiennes montre que le Québec (+ 250 000) suit l'Ontario (+ 369 500) et devance l'Alberta (+ 221 000) en ce qui concerne la croissance de l'emploi chez les personnes immigrantes de 2006 à 2017. Toutefois, les immigrants

du Québec ont obtenu près de 22 % de la hausse de l'emploi chez les immigrants au Canada de 2006 à 2017, alors qu'ils représentent 15 % des immigrants en emploi au Canada. Par comparaison, les immigrants de l'Ontario ont obtenu 32 % de la hausse de l'emploi, ce qui est inférieur à leur part parmi les immigrants en emploi au Canada (51 %). Tout comme au Québec, les immigrants de l'Alberta ont obtenu près de 20 % de la croissance, soit une part plus élevée que leur poids

dans l'emploi au Canada (12 %). En ce qui concerne la Colombie-Britannique, elle enregistre des parts respectives de 15,5 % et de 16,4 %. De 2006 à 2017, les immigrants du Québec (12,4 % à 14,8 %) ainsi que ceux de l'Alberta (9,2 % à 11,8 %) renforcent leur présence dans l'emploi au Canada, contrairement à ceux de l'Ontario (57,3 % à 50,8 %). La part des immigrants dans les autres provinces change peu.

Tableau 3  
**Emploi selon le statut d'immigration et la province, Canada, 2006 et 2017**

	2006			2017		
	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada	Part des immigrants dans l'emploi	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada	Part des immigrants dans l'emploi
	k		%	k		%
<b>Canada</b>	<b>3291,4</b>	<b>12854,5</b>	<b>20,1</b>	<b>4437,4</b>	<b>13579</b>	<b>24,1</b>
Terre-Neuve-et-Labrador	3,6	209	1,7	5,5	215,7	2,5
Î.-P.-É.	2,5	65,3	3,7	4,6	66,9	6,2
Nouvelle-Écosse	18,9	417,7	4,3	29,6	410,6	6,6
Nouveau-Brunswick	11,5	335,9	3,3	18,7	329,2	5,3
Québec	407,6	3301,7	10,9	657,8	3518	15,6
Ontario	1884,8	4455,5	29,2	2254,3	4707,7	31,6
Manitoba	84,7	490,6	14,5	139,4	488,2	21,6
Saskatchewan	25,2	462,3	5,1	76,1	480,4	13,4
Alberta	301,5	1574,1	15,8	522,8	1700,6	22,9
Colombie-Britannique	551,2	1542,4	25,7	728,4	1661,9	29,5

1. Immigrants admis seulement

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Encadré 1

### Influence de la hausse de l'emploi des immigrants sur leur taux d'emploi

Chez les immigrants de 15 ans et plus, comme la croissance de l'emploi a été plus rapide que la croissance de la population, leur taux d'emploi passe de 54 % en 2006 à 62 % en 2017. La figure qui suit compare les taux d'emploi des immigrants selon la durée de résidence et selon le sexe. L'analyse est concentrée sur le groupe des 25-54 ans, non seulement car il s'agit du groupe le plus actif sur le marché du travail, mais surtout parce que la population immigrante en emploi est composée à 75 % de personnes de ce groupe d'âge ; chez les personnes nées au Canada, cette proportion est de 65 %. Par ailleurs, notons que la majorité des immigrants (environ 80 %) vivent au Canada depuis cinq ans ou plus.

#### Malgré une importante hausse de leur taux d'emploi, les immigrants de 25-54 ans affichent encore un taux d'emploi inférieur aux natifs

De 2006 à 2017, le taux d'emploi des immigrants<sup>1</sup> passe de 71 % à 78 %. Cette hausse d'environ 7 points de pourcentage est un peu plus élevée que celle observée chez les natifs (+ 4 points). Malgré cette hausse, le taux d'emploi des immigrants demeure plus bas que celui des natifs. Ainsi, l'écart entre ces deux groupes a toutefois diminué de 11 points de pourcentage en 2006 à 8 points en 2017.

On remarque que la progression du taux d'emploi s'observe tant chez les immigrants très récents (+ 7 points) que chez ceux ayant immigré il y a plus de 5 ans (+ 6 points). Ainsi, l'écart entre ces deux groupes d'immigrants varie peu sur la période.

Un regard sur la situation des hommes et des femmes nous montre un portrait contrasté entre ces deux groupes.

#### Chez les immigrants au pays depuis plus de 5 ans, les hommes affichent un taux d'emploi similaire aux natifs, alors que les femmes accusent encore un retard

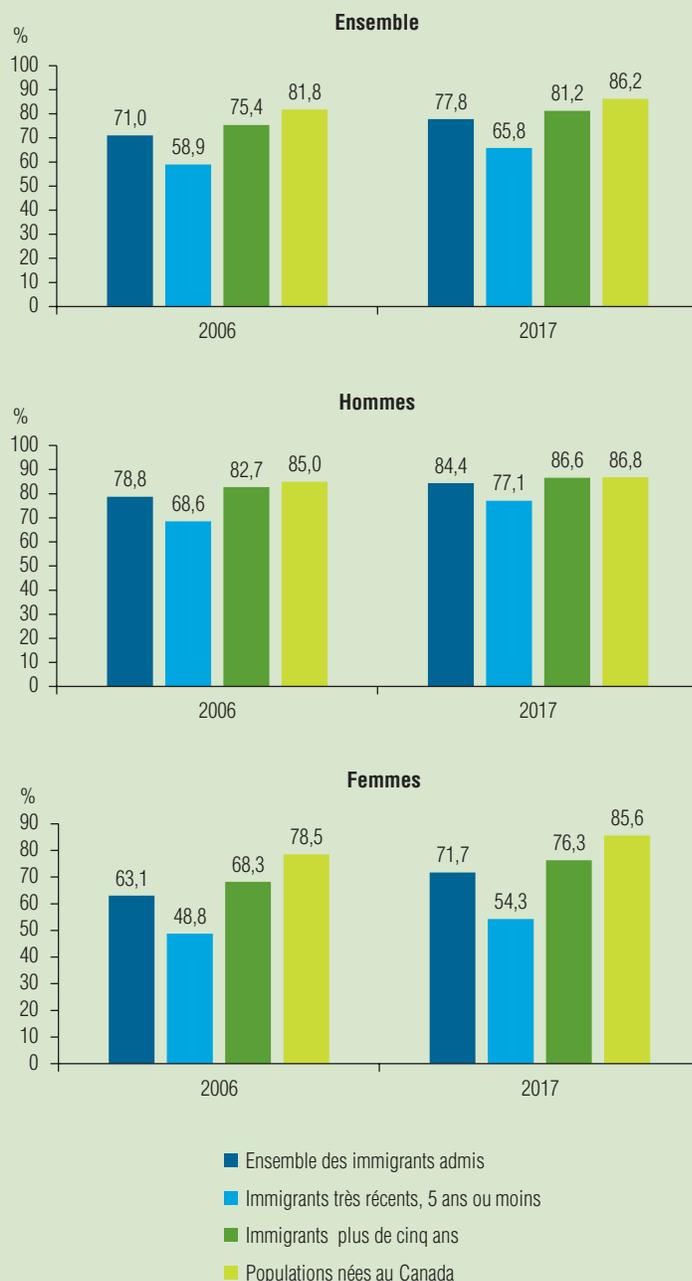
En 2017, chez les hommes, le taux d'emploi des immigrants au pays depuis plus de 5 ans (86,6 %) est presque identique à celui des natifs (86,8 %). Ce n'était toutefois pas le cas au début de la période étudiée, où les immigrants au pays depuis plus de 5 ans présentaient un retard par rapport aux natifs (82,7 % contre 85,0 %).

À l'opposé, chez les femmes, les immigrantes au pays depuis plus de 5 ans (76,3 %) montrent un taux d'emploi inférieur aux natives (85,6 %) en 2017 : en effet, on constate un écart d'environ 9 points de pourcentage entre ces deux groupes. Notons qu'un écart entre les natives et les immigrantes au pays depuis plus de 5 ans existait déjà en 2006 ; il était du même ordre qu'en 2017, soit d'environ 10 points de pourcentage.

1. Dans cette section, afin de ne pas alourdir le texte, le terme immigrant fait référence aux immigrants de 25 à 54 ans.

Figure 7

### Taux d'emploi selon le statut d'immigration et la durée de résidence, 25-54 ans, Québec, 2006 et 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Encadré 2

### Le taux de surqualification<sup>1</sup> est en hausse chez les immigrants, alors qu'il demeure stable chez les natifs

De 2006 à 2017, on compte 173 000 emplois de plus sur le marché du travail québécois qui sont occupés par des personnes possédant des compétences excédant le niveau requis par la tâche (figure 8). Les trois quarts de ces personnes surqualifiées supplémentaires sont issus de l'immigration (+ 127 500). De fait, les immigrants sont plus présents dans l'emploi surqualifié, leur part passant de 14 % en 2006 à 23 % en 2017. Leur part dans l'emploi non surqualifié varie moins rapidement, passant de 10 % à 12 %.

Tableau 4

#### Emploi selon la surqualification et le statut d'immigration, Québec, 2006 et 2017

	2006		2017			
	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada	Immigrants <sup>1</sup>	Populations nées au Canada		
	k		k			
		Part des immigrants dans l'emploi		Part des immigrants dans l'emploi		
		%		%		
<b>Surqualification<sup>2</sup></b>						
Surqualifié	136,2	826,2	14,0	263,7	871,2	22,9
Non surqualifié	230,5	2164,5	9,6	331,9	2323,8	12,4

1. Immigrants admis seulement

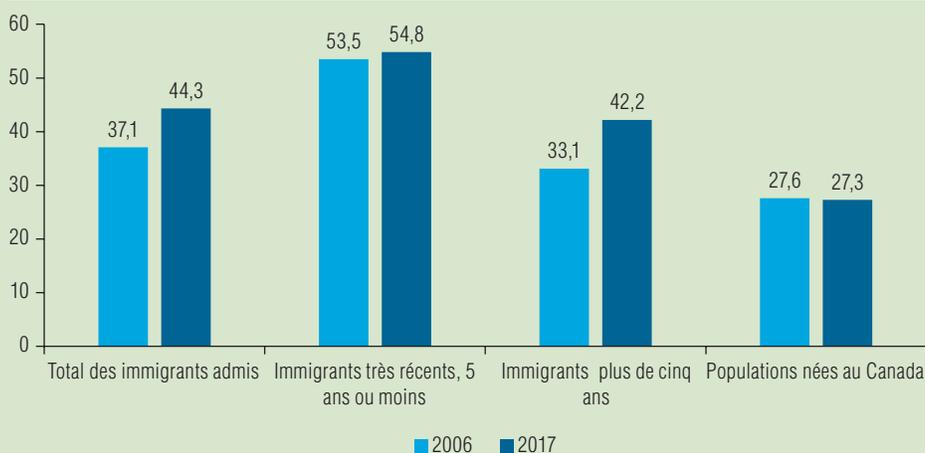
2. Exclut les travailleurs autonomes et les professions de gestion

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2017*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Une analyse à partir du taux de surqualification montre qu'il est en croissance chez les immigrants, passant de 37 % en 2006 à 44 % en 2017, alors qu'il varie peu chez les natifs. Un regard selon la durée de résidence montre que le taux de surqualification augmente uniquement chez les immigrants arrivés depuis plus de 5 ans, passant de 33 % à 42 %. Chez les immigrants arrivés depuis moins de 5 ans, il demeure stable à un peu plus de 50 %. Par ailleurs, notons que tant au début qu'à la fin de la période, le taux de surqualification diminue avec la durée de résidence et que celui des immigrants est toujours supérieur à celui des natifs.

Figure 8

#### Taux de surqualification selon le statut d'immigration et la durée de résidence, Québec, 2006-2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2017*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Ce taux est défini comme « le nombre de travailleurs autres que les gestionnaires dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé dans leur profession actuelle, en proportion de tous les travailleurs autres que les gestionnaires » (Gilmore, 2009 : 23). Les travailleurs autonomes et les professions de gestion sont exclus. Le niveau de compétence « gestion » est exclu, car il n'est pas lié à un niveau d'étude.

## En somme

Le présent article a permis d'illustrer l'apport grandissant des personnes immigrantes au marché du travail québécois. En effet, on assiste à une croissance du nombre des personnes immigrantes aussi bien dans la population active que dans l'emploi. Plus de la moitié de la croissance de l'emploi depuis 2006 s'observe chez les immigrants. Leur poids dans l'emploi total passe de 10,9 % à 15,6 % de 2006 à 2017.

La croissance de l'emploi chez les personnes immigrantes au cours de la période se concentre dans l'emploi à temps plein, permanent et dans la RMR de Montréal. Elle se partage à parts à peu près égales entre les hommes et les femmes et profite surtout aux 25-54 ans ainsi qu'à ceux qui ont fait leurs études au Canada. Les immigrants de 35-44 ans et de 45-54 ans sont plus présents dans l'emploi; leur poids dans l'emploi total passe respectivement de 13 % à 20 % et de 10 % à 18 %. Les travailleurs immigrants possédant un grade universitaire affichent une forte hausse de l'emploi et accentuent donc leur surreprésentation dans le groupe des diplômés universitaires (18,1 % à 26,2 %). L'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale enregistre la plus forte croissance de l'emploi chez les immigrants depuis 2006. Toutefois, c'est dans l'industrie du transport et de l'entreposage que les immigrants augmentent le plus leur présence relative, leur poids dans l'emploi de cette industrie passant de 10 % en 2006 à 23 % en 2017.

Par ailleurs, les personnes immigrantes sont moins présentes dans certaines industries, comme la construction, les autres industries du secteur des biens; le commerce; les services d'enseignement, de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que les administrations publiques. Les immigrants restent également sous-représentés dans la RMR de Québec et de Sherbrooke. On constate aussi que les immigrants ayant fait leurs études en Afrique, en Asie et en Océanie ainsi qu'ailleurs en Amérique continuent d'être moins présents dans l'emploi. En outre, malgré la forte hausse du taux d'emploi des immigrants de 25 à 54 ans au cours de la période, ils affichent encore un taux d'emploi inférieur aux natifs. Enfin, on note que le taux de surqualification des immigrants demeure supérieur à celui des natifs et qu'il est en hausse au cours de la période chez les immigrants vivant au Canada depuis plus de 5 ans.

## Documents consultés

GILMORE, Jason (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008: analyse de la qualité de l'emploi*, Ottawa, Statistique Canada, n° 71-606-XWF2009001 au catalogue, 41 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2017*, [En ligne], Québec, L'Institut, 176 p. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2017.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2017.pdf)].

### Source des données

L'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada a été utilisée pour la rédaction de cet article. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Il est important de mentionner ici qu'aucun test de différence de proportions n'a été effectué. Les données à propos du statut d'immigration sont recueillies depuis 2006.

### Notice bibliographique suggérée

DEMERS, Marc-André (2018). « Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois », *Flash-info*, [En ligne], vol. 19, n° 2, juin, Institut de la statistique du Québec, p. 12-21. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201807.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201807.pdf)].

## VIENT DE PARAÎTRE



### Bulletin - Cap sur le travail et la rémunération N° 11 **Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession**

Cette étude présente une analyse comparative des revenus d'emploi médian en 2015 à partir des données du recensement 2016.

L'analyse porte sur 67 professions (CNP à trois chiffres), soient celles ayant au moins 10 000 effectifs. Les 67 professions analysées couvrent près de 85 % des personnes travaillant à temps plein toute l'année au Québec en 2015. Les résultats sont présentés par différents niveaux de compétence.



### **Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017**

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2017* offre des données sur les salaires, les heures régulières de travail, les échelles salariales et la rémunération globale, selon les professions des groupes intermédiaires et de base de la CNP. Les résultats sont affichés selon 13 ventilations. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du marché du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Valérie Bélanger (pigiste), révision linguistique  
Anne-Marie Roy et Marilou Vargas, mise en page  
Direction de la diffusion et des communications

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
3<sup>e</sup> trimestre 2018  
ISSN 1715-6394 (en ligne)

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,  
Coordonnatrice des statistiques du travail  
1200, avenue McGill College, bureau 1020  
Montréal (Québec) H3B 4J8

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2000

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation  
personnelle est interdite sans l'autorisation  
du gouvernement du Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)