

L'Enquête 2001 sur la rémunération globale au Québec

L'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG 2001) sera lancée au cours des prochains jours. Menée sous la gouverne de la Direction du travail et de la rémunération (DTR), cette enquête porte sur plus de 70 emplois repères et recueille des données sur les salaires moyens, les échelles salariales, les avantages sociaux et les conditions de travail auprès des établissements publics et privés de 200 employés et plus.

En 2000, les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail ont été recueillies dans les établissements du secteur public, soit les administra-

tions québécoise, fédérale et municipales, les entreprises publiques ainsi que les universités. En 2001, la collecte de ces données touchera uniquement les établissements du secteur privé.

Au cours des deux dernières années, plusieurs améliorations ont été apportées à l'enquête, par exemple : l'élaboration d'un guide des emplois repères à l'intention des répondants et la précision du domaine d'activité pour certains emplois de l'enquête. Peu de modifications seront introduites cette année; 2001 est donc une année de consolidation.

La collaboration des entreprises à une enquête de l'envergure de l'ERG est le premier gage de qualité. Leur participation soutenue permet à l'ISQ de diffuser des données pertinentes et éclairantes sur l'état de la rémunération au Québec.

La DTR offre un service particulier aux répondants de l'ERG. En effet, des résultats spécifiques à leur propre dossier et à certains marchés de comparaison sont produits. De plus, elle fournit en tout temps des services d'enquête et d'analyse portant sur la comparaison de la rémunération.

Quelques résultats de l'Enquête 2000

Nadège Jean, analyste en rémunération

Les tableaux I et II présentent des données sur les salaires, la rémunération indirecte, les heures de présence au travail et la rémunération globale par heure travaillée¹ pour certains emplois repères de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec. Ces emplois sont ceux qui sont le plus souvent apparés dans le secteur privé. Les données se rapportent au secteur privé et aux administrations québécoise et municipale².

L'enquête sur la rémunération globale est menée auprès de l'administration québécoise et d'établissements de 200 employés et plus de toutes les régions et de la quasi-totalité des secteurs d'activité économique³. L'administration québécoise correspond aux salariés de la fonction publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux. L'administration municipale, pour sa part, comprend les municipalités de 25 000 habitants et plus ainsi que les communautés urbaines.

Pour chacun des secteurs de l'enquête, sauf l'administration québécoise, un échantillon est établi aléatoirement. L'attribution d'un poids statistique à chacun des établissements sélectionnés permet d'inférer les résultats à l'ensemble de la population. Les données obtenues sont donc représentatives de la rémunération globale offerte dans les établissements de 200 employés et plus au Québec.

1. Pour en savoir plus sur les concepts de la rémunération globale qui guident les travaux de l'Institut, voir l'article « Calcul de la rémunération globale » à la p.3.
2. Aucune comparaison ne doit être effectuée entre les différents secteurs; un test statistique serait nécessaire afin de déterminer si les écarts sont significatifs.
3. Sont exclus les secteurs de la pêche et du piégeage, de la construction, de l'agriculture et de l'exploitation forestière ainsi que des services qui y sont reliés.

La première étape de l'enquête est l'appariement des emplois des établissements aux emplois repères. Le processus consiste à repérer les éléments communs à l'aide des descriptions de tâches. L'appariement tient compte de la description générale de l'emploi, des conditions de pratique, de la nature et de la complexité des tâches effectuées, des niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue,

du niveau de scolarité et de l'expérience exigée. Le processus d'appariement est essentiel avant d'effectuer toute comparaison de rémunération.

La seconde étape de l'enquête consiste à recueillir, pour chacun des postes appariés, les renseignements sur les salaires, les échelles salariales, les heures de travail ainsi qu'à tous les deux ans, les

coûts des avantages sociaux et le temps chômé payé.

Les tableaux I et II donnent un bref aperçu des résultats tirés de l'enquête sur la rémunération globale. De l'information détaillée sur les 75 emplois repères de l'enquête est disponible sur le site WEB de l'Institut à l'adresse suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca>.

Tableau I

Salaire et rémunération indirecte¹ en dollars, méthode des déboursés, par emploi repère, secteur privé et administrations québécoise et municipale, en 2000

Emplois repères retenus ⁴	Salaire annuel ^{2,3}			Rémunération indirecte ²		
	Privé	Adm. québ.	Adm. munic.	Privé	Adm. québ.	Adm. munic.
	\$/an					
Agent d'approvisionnement 2	53 466	57 255	50 702	9 800	8 439	10 060
Agent de la gestion financière 2	52 458	55 047	63 011	8 711	8 560	12 795
Technicien de laboratoire 1	47 137	42 792	43 328	10 035	7 943	9 235
Technicien en génie 1	50 237	38 981	46 859	10 413	6 904	11 498
Magasinier 1	36 827	27 621	38 943	7 254	5 253	9 501
Personnel de bureau 1	27 019	26 162	29 877	5 587	5 013	7 324
Personnel de bureau 2	32 984	29 635	34 409	6 814	5 437	8 893
Secrétaire de direction 2	35 996	30 973	35 913	7 392	5 671	8 285
Mécanicien « Millwright »	53 261	37 407	X	10 614	7 375	X

1. La somme du salaire et de la rémunération indirecte plus les déboursés concernant les remboursements de congés de maladie non utilisés (disponibles sur le site WEB de l'Institut) donnent la rémunération annuelle.
2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.
3. Les déboursés salariaux dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance et la position moyenne des effectifs dans l'échelle.
4. Un corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère; trois niveaux de complexité sont possibles. Ainsi, chaque titre d'emploi repère est suivi d'un chiffre (1, 2 ou 3) qui marque le niveau de complexité des tâches.
- x Peu d'employeurs de ce secteur ont pu appairer des emplois de leur établissement à cet emploi repère, ce qui explique que les données sont confidentielles.

Tableau II

Heures de présence et rémunération globale¹, méthode des déboursés, par emploi repère, secteur privé et administrations québécoise et municipale, en 2000

Emplois repères retenus ³	Heures de présence au travail ²			Rémunération globale ²		
	Privé	Adm. québ.	Adm. munic.	Privé	Adm. québ.	Adm. munic.
	Nombre/an			\$/heure travaillée		
Agent d'approvisionnement 2	1 695,9	1 524,6	1 478,6	37,41	43,83	41,54
Agent de la gestion financière 2	1 673,4	1 537,9	1 484,0	36,79	42,08	51,88
Technicien de laboratoire 1	1 747,2	1 551,9	1 542,7	32,87	33,25	34,76
Technicien en génie 1	1 754,3	1 560,7	1 490,0	34,58	30,00	39,60
Magasinier 1	1 751,6	1 579,4	1 702,5	25,20	21,41	28,74
Personnel de bureau 1	1 606,1	1 548,0	1 462,5	20,63	20,39	25,73
Personnel de bureau 2	1 652,9	1 523,2	1 459,8	24,22	23,34	30,02
Secrétaire de direction 2	1 656,1	1 517,3	1 460,1	26,42	24,49	30,70
Mécanicien « Millwright »	1 786,1	1 708,1	X	36,02	26,51	X

1. Pour arriver aux différents résultats de la rémunération globale, il faut ajouter aux composantes des tableaux I et II les déboursés concernant les remboursements de congés de maladie non utilisés (disponibles sur le site WEB de l'Institut).
2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.
3. Un corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère; trois niveaux de complexité sont possibles. Ainsi, chaque titre d'emploi repère est suivi d'un chiffre (1, 2 ou 3) qui marque le niveau de complexité des tâches.
- x Peu d'employeurs de ce secteur ont pu appairer des emplois de leur établissement à cet emploi repère, ce qui explique que les données sont confidentielles.

Calcul de la rémunération globale

Nicole Lambert, analyste - travail et rémunération

Dans ses travaux de comparaison de rémunération, l'Institut de la statistique du Québec utilise la rémunération globale en plus du salaire. Selon le modèle conceptuel que l'Institut a développé, la rémunération globale comprend « l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées »¹. Cette définition précise les frontières de ce que l'ISQ cherche à mesurer.

Quelles sont les composantes de la rémunération globale?

En contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée, les employés reçoivent une rémunération de leur employeur. La rémunération globale se subdivise en quatre composantes :

- la rémunération directe, versée aux employés;
- la rémunération indirecte, versée à des tiers au bénéfice de l'employé ou afin de rencontrer des exigences légales;

- les heures rémunérées;
- les heures chômées payées.

Le tableau I présente les éléments des quatre composantes; ceux habituellement traités dans la comparaison annuelle de l'Institut apparaissent dans la colonne de gauche².

L'Institut reconnaît trois méthodes pouvant être utilisées pour mesurer la rémunération globale : la méthode des déboursés de l'employeur, la méthode des coûts simulés et la méthode des indices qualitatifs des avantages. Chacune de ces méthodes présente une facette différente de la rémunération globale.

Tableau I

Composantes et éléments de la rémunération globale

	Éléments traités (déboursés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	Salaire ¹ Remboursement des congés de maladie non utilisés	Bonis, commissions et montants forfaitaires Primes Rémunération pour le temps supplémentaire Sécurité d'emploi ²
Rémunération indirecte	Régime de retraite Assurance-salaire Assurance-invalidité Assurance-vie Assurance-maladie Assurance-soins dentaires Assurance-appareils optiques Compensation pour congés parentaux Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC)	Services et gratifications Autres assurances Sécurité d'emploi ²
Heures rémunérées	Heures régulières et horaire d'été	Heures supplémentaires
Heures chômées payées	Congés annuels Congés fériés et mobiles Congés de maladie utilisés Congés parentaux et sociaux	Congés de perfectionnement Périodes de repos et de repas payées

1. Le salaire correspond au montant d'argent versé à l'employé sur une base annuelle, mensuelle, hebdomadaire ou horaire.

2. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées.

1. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, IRIR, Montréal, septembre 1988.

2. Comparaison de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois, d'autre part (Loi sur l'Institut de la statistique du Québec, L.R.Q., c. I-13.011, a. 4).

- La méthode des déboursés de l'employeur consiste à exprimer en dollars ou en pourcentage les dépenses encourues par l'employeur, pour une année financière donnée, pour chaque élément quantifiable de la rémunération globale.
- La méthode des coûts simulés consiste à évaluer, à l'aide de techniques actuarielles, le coût des régimes en vigueur chez les employeurs en tenant compte des caractéristiques de la main-d'œuvre.
- La méthode des indices qualitatifs permet d'évaluer la qualité de la rémunération sous l'angle des besoins et préférences des employés.

Dans ses travaux, l'Institut utilise le plus souvent la méthode des déboursés, notamment pour la comparaison de l'administration québécoise avec les autres secteurs du marché du travail. Les avantages de cette méthode sont que la collecte des données est relativement aisée et que les résultats sont faciles à évaluer en pourcentage et en dollars. La méthode des déboursés est tout à fait valable pour des fins de mesure et de comparaison. Cependant, il faut comprendre qu'un coût identique dans deux organisations pour un régime de retraite, par exemple, ne signifie pas que la qualité du régime est semblable dans les deux cas. En effet, des caractéristiques démographiques et économiques (sexe, âge, ancienneté, niveau de rémunération, taux d'intérêt et de rendement de la caisse de retraite) influencent le prix de certains avantages. Seule la méthode des coûts simulés limite, sous certaines conditions, l'influence de ces facteurs. L'Institut a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

Comment calculer la rémunération globale?

Voici comment la rémunération globale par heure travaillée est calculée :

$$\begin{aligned} \text{Rémunération globale par heure travaillée} &= \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées payées}} \\ &= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}} \end{aligned}$$

Cette équation comprend :

- au numérateur, l'addition de la rémunération directe et de la rémunération indirecte pour une période d'un an, ce qui équivaut à la rémunération annuelle;
- au dénominateur, la différence entre les heures rémunérées (heures régulières de travail, horaire d'été) et les heures chômées payées (durée), ce qui équivaut aux heures de présence au travail.

À l'aide d'un exemple, voyons l'effet des différents éléments et composantes de la rémunération globale sur le calcul.

Jean et Paul sont deux agents d'information qui travaillent dans le secteur privé, tous deux dans une entreprise de 200 employés et plus. Leur expérience ainsi que le contenu de leur travail sont similaires; les emplois sont donc comparables. Jean se demande s'il est bien rémunéré. Quelle est, d'abord, la rémunération globale de chacun de nos agents d'information? Le tableau 2, à la page suivante, montre comment elle est calculée.

Jean gagne annuellement un salaire moindre que celui de Paul; l'écart s'agrandit lorsque les avantages sociaux sont ajoutés. L'employeur de Paul débourse davantage pour la rémunération indirecte; en effet, l'assurance collective et les régimes étatiques lui coûtent plus chers. La rémunération annuelle de Jean est inférieure à celle de Paul de 3 974 \$, soit un retard de 5,8 %.

Le nombre d'heures de travail est un facteur important à considérer dans la comparaison. Jean travaille deux heu-

res de moins par semaine et bénéficie d'un plus grand nombre de congés payés que Paul. Sa rémunération globale par heure travaillée sera-t-elle meilleure pour autant? Il décide de faire le calcul :

Jean	
$59\,610 + 8\,558$	$= 68\,168 = 44,69 \$$
$1\,826,3 - 301,0$	$= 1\,525,3$
Paul	
$62\,650 + 9\,492$	$= 72\,142 = 41,67 \$$
$1\,930,7 - 199,5$	$= 1\,731,2$

Jean obtient une rémunération globale supérieure à celle de Paul de 3,02 \$ l'heure, soit un écart de 6,8 %. Jean note que si sa rémunération annuelle accuse un retard, sa rémunération globale montre une avance, en raison des heures de présence au travail. La différence s'explique en fait par deux éléments : un nombre moindre d'heures régulières annuelles de travail et un nombre d'heures de congés payés plus élevé. En tenant compte de ces deux éléments, l'écart entre nos deux agents d'information est de 13,5 % en faveur de Jean. En d'autres mots, Jean gagne un peu moins mais travaille moins d'heures. Le calcul se révèle enrichissant pour Jean!

Maintenant, comment Jean a-t-il calculé l'écart de sa rémunération globale en pourcentage? Il a soustrait la rémunération globale par heure travaillée de Paul de la sienne, puis divisé la différence par sa rémunération et multiplié le résultat par 100. L'écart obtenu est ainsi exprimé en pourcentage de sa rému-

Tableau 2

Calcul de la rémunération globale

	Jean	Paul	Différence	Écart (Jean - Paul/ Jean) x 100
	\$			%
Rémunération directe				
Salaire	58 450	62 650		
Remb. des congés de maladie non utilisés	<u>1 160</u>	<u>0</u>		
Total rémunération directe	59 610	62 650	- 3 040	- 5,1
Rémunération indirecte				
Régime de retraite	2 542	1 748		
Assurances collectives	662	1 843		
Régimes étatiques	<u>5 354</u>	<u>5 901</u>		
Total rémunération indirecte	8 558	9 492	- 934	- 10,9
Rémunération annuelle (rém. directe + rém. indirecte)	68 168	72 142	- 3 974	- 5,8
	Heures	Heures	Heures	Écart en %
Heures régulières hebdomadaires de travail¹	35,0	37,0		
Heures régulières annuelles de travail	1 826,3	1 930,7	- 104,4	- 5,7
Heures chômées et payées				
Congés annuels	151,3	113,4		
Congés fériés et mobiles	92,1	77,5		
Congés de maladie utilisés	52,1	6,1		
Congés sociaux et parentaux	<u>5,5</u>	<u>2,5</u>		
Total heures chômées et payées	301,0	199,5	101,5	33,7
Heures de présence au travail (heures régulières - heures chômées payées)	1 525,3	1 731,2	- 205,9	- 13,5
	\$	\$	\$	%
Rémunération globale par heure travaillée	44,69	41,67	3,02	6,8

1. Les heures hebdomadaires de travail sont obtenues en divisant les heures régulières annuelles par 52,18 semaines.

nération. L'écart en pourcentage aurait été différent si Paul s'était comparé à Jean :

Jean se compare :

$$\frac{\text{Jean} - \text{Paul}}{\text{Jean}} \times 100$$

$$\frac{44,69 - 41,67}{44,69} \times 100 = + 6,8 \%$$

Paul se compare :

$$\frac{\text{Paul} - \text{Jean}}{\text{Paul}} \times 100$$

$$\frac{41,67 - 44,69}{41,67} \times 100 = - 7,2 \%$$

Notre exemple a permis de mesurer la rémunération globale de deux individus, et non l'attrait qu'exercent sur eux les éléments pris en compte dans la comparaison. Les perceptions de la valeur ou de l'utilité des éléments inclus varient selon les besoins, les attentes et les caractéristiques des travailleurs. Il faut également souligner que dans cet exemple, d'autres gratifications possibles comme le paiement des frais de scolarité, les conseils financiers et juridiques ou les réductions sur les produits et services de l'entreprise n'ont pas été prises en compte.

La rémunération globale est une des sources de motivation, mais d'autres éléments peuvent augmenter la satisfaction des employés comme la qualité de l'environnement de travail.

Que valorisent nos deux agents d'information?

Les emplois permanents et temporaires, au Québec, de 1997 à 2000

Paul Comtois, économiste et analyste en rémunération

Les années 1997 à 2000 représentent une période de forte croissance économique. Au Québec, l'emploi s'est accru de façon soutenue, passant de 3 195 100 en 1997 à 3 437 700 en 2000. Deux faits notables marquent cette évolution. D'abord, le taux de croissance de l'emploi salarié augmente d'année en année (2,4 %, 2,6 % et 2,9 %) alors que celui de l'emploi indépendant s'amenuise (4,6 %, 0,9 % et -0,4 %).¹ Le nombre de salariés passe de 2 708 800 à 2 926 400 et celui des travailleurs indépendants de 486 300 à 511 300, entre 1997 et 2000. Ensuite, pour la première fois depuis au moins 1976², le nombre d'emplois à temps partiel diminue : de 579 600 en 1998, il tombe à 565 800 en 1999, soit une baisse de 13 800 (-2,4 %).³ Ce phénomène est remarquable.

La conjoncture favorable aurait-elle eu d'autres effets dignes de mention sur l'emploi? Nous nous sommes demandés comment avaient évolué les emplois permanents et temporaires, à temps plein et à temps partiel, au cours de la période de 1997 à 2000. Les données du tableau I illustrent cette évolution; elles sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA), qui distingue les emplois permanents et les emplois temporaires parmi les emplois salariés depuis 1997 (voir les définitions dans l'encadré). En plus des données sur l'emploi, le tableau donne les heures hebdomadaires moyennes de travail et le salaire hebdomadaire moyen. Il indique que, dans l'ensemble, les emplois permanents et les emplois temporaires ont évolué suivant la tendance générale, leur nombre s'accroissant d'année

en année. De 1997 à 2000, les emplois permanents sont passés de 2 351 900 à 2 515 900 et les emplois temporaires, de 356 900 à 410 600.

Emploi permanent : recul du temps partiel en 1998 et en 1999

La croissance économique des dernières années s'est traduite par une augmentation des emplois permanents à temps plein et par une hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne des salariés occupant ces emplois, à chacune des années de la période étudiée. La variation annuelle de l'emploi permanent à temps plein atteint un maximum de 3,5 % en 1999 – une augmentation de 73 000 emplois. Une partie de cette augmentation est liée à la baisse de l'emploi permanent à temps partiel qui recule de 2,1 % en 1998, puis de 2,9 % en 1999. En effet, la conjoncture économique favorise l'augmentation des heures moyennes de travail hebdomadaires des salariés à temps partiel, dont une partie deviennent salariés à temps plein.

En 2000, sous l'effet de la croissance économique qui s'accélère, la demande de travail augmente. La mobilité du temps partiel vers le temps plein ne suffit plus. L'emploi permanent à temps partiel augmente et connaît sa plus forte croissance de la période (3,9 %). Quant à l'augmentation de l'emploi permanent à temps plein (2,1 %), elle s'accompagne d'une forte hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne (2,8 %).

Emploi temporaire : en pleine croissance

L'emploi temporaire, comme l'emploi permanent, profite de la croissance. La demande de travail en l'an 2000 s'exprime également par la hausse de l'emploi temporaire à temps plein et à temps partiel. Le nombre d'emplois temporaires à temps plein s'accroît grandement, soit de 9,6 %, alors que la rémunération hebdomadaire moyenne connaît la plus forte croissance de la période (2 %).

L'emploi temporaire à temps partiel représente le segment le plus « flexible » des marchés du travail : c'est là que s'amorce la croissance, dès 1998, avec une augmentation substantielle de l'emploi de 6,4 % accompagnée d'une baisse de 2,6 % de la rémunération hebdomadaire moyenne. En 1999 et en 2000, la croissance de l'emploi continue tandis que la rémunération hebdomadaire moyenne s'améliore.

Il ressort du tableau I que les employés temporaires travaillent moins d'heures, en moyenne, que les employés permanents. Cela se vérifie quel que soit le genre de travail, à temps plein ou à temps partiel. Il s'agit d'une constante qui a déjà été observée pour l'ensemble du Canada par Grenon et Chun qui notent que : « La permanence de l'emploi semble liée non pas au taux de traitement horaire, mais plutôt au nombre d'heures travaillées durant la semaine. Puisque les titulaires d'emplois non permanents font moins d'heures par semaine, leur rémunération hebdomadaire est moins élevée que celle des employés ayant un poste permanent. »⁴

1. L'emploi total comprend les salariés (employés) et les travailleurs indépendants. Ces derniers regroupent des travailleurs autonomes et des travailleurs familiaux non rémunérés. Les salariés représentent environ 85 % de l'emploi total.

2. Pour l'analyse de la période de 1976 à 1996, voir Matte, Denis et autres, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, mai 1998, p. 35.

3. Chez les salariés, l'emploi à temps partiel passe de 487 000 en 1998 à 479 900 en 1999, soit une diminution de 7 100 emplois.

4. Lee Grenon et Barbara Chun, « L'emploi rémunéré non permanent », *L'emploi et le revenu en perspective*, automne 1997, p. 28-29.

Amélioration d'une part, flexibilité d'autre part

L'évolution de l'emploi permanent et de l'emploi temporaire à temps plein et à temps partiel, au cours de la période 1997 - 2000, suggère qu'en période de croissance économique, la mobilité à l'intérieur des marchés du travail favorise non seulement le passage du travail indépendant vers le travail salarié, mais également du travail permanent à temps partiel vers le travail permanent à temps plein⁵. La situation de travail d'une partie de la main-d'œuvre s'améliore de ce fait. Cependant, on assiste en même temps à un accroissement des emplois plus « flexibles », notamment des emplois temporaires à temps partiel.

Définitions

Genre de travail :

Travail à temps plein ou à temps partiel. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi.

Permanent :

Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Temporaire :

Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Statistique Canada, *Guide de l'Enquête sur la population active*, n° 7-543-GIF au catalogue, janvier 2000.

Tableau I

Certaines caractéristiques des emplois salariés permanents et temporaires, Québec, 1997 à 2000

Année	Emploi salarié total ¹	Variation par rapport à l'année précédente	Temps plein				Temps partiel			
			Nombre d'emplois	Variation par rapport à l'année précédente	Heures moyennes par semaine	Salaire moyen par semaine	Nombre d'emplois	Variation par rapport à l'année précédente	Heures moyennes par semaine	Salaire moyen par semaine
Permanents										
1997	2 351,9		2 008,3		38,9	628,23	343,6		18,7	247,33
1998	2 395,6	1,9	2 059,1	2,5	38,9	637,60	336,5	- 2,1	18,8	244,62
1999	2 458,9	2,6	2 132,1	3,5	38,7	646,98	326,8	- 2,9	19,0	248,27
2000	2 515,9	2,3	2 176,1	2,1	38,8	665,12	339,7	3,9	18,8	248,32
Temporaires										
1997	356,9		215,4		38,7	523,82	141,4		15,3	184,81
1998	377,4	5,7	226,9	5,3	38,7	525,89	150,5	6,4	15,6	179,96
1999	385,2	2,1	232,1	2,3	38,3	519,78	153,1	1,7	15,7	183,64
2000	410,6	6,6	254,4	9,6	38,2	530,30	156,2	2,0	15,6	184,38

1. À cause des arrondissements, la somme de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel n'égale pas toujours ce total.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale, calculs effectués par l'Institut de la statistique du Québec.

5. Il est généralement reconnu que le passage d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein est plus fréquent chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, principalement les femmes.

15 mai 2001 : un rendez-vous, le Recensement

Au Québec en 1996, les dix professions dont les effectifs féminins étaient les plus élevés rassemblaient à elles seules plus du tiers (35,1 %) de la population active expérimentée¹ féminine. La profession de secrétaire (sauf dans les domaines juridique et médical), exercée par 110 105 femmes ou 7,3 % de la population active expérimentée féminine, venait en tête de liste; c'était la profession du plus grand nombre dans tous les groupes d'âge, sauf celui des 15 à 19 ans.

Qu'en était-il chez les hommes? Le tableau se présentait un peu différemment : les dix professions dont les effectifs masculins étaient les plus élevés regroupaient un peu moins du cinquième (19,1 %) de la population active expérimentée masculine. La profession de conducteur de camion était celle du plus grand nombre, soit 54 155 hommes ou 2,9 % de la population active expérimentée masculine. Toutefois, cette profession ne dominait pas dans tous les groupes d'âge, les moins de 25

ans et les 55 ans et plus étant plus nombreux à exercer d'autres professions.

Ces statistiques proviennent du Recensement, la source des données par profession la plus complète que nous ayons. Le Recensement a lieu tous les cinq ans; des renseignements concernant l'activité sur le marché du travail et sur le revenu sont alors recueillis auprès d'un cinquième de la population canadienne de 15 ans et plus (sauf celle en institution).

Le premier Recensement du troisième millénaire aura lieu le 15 mai 2001 :

- 335 ans après que l'Intendant Jean Talon ait dénombré les 3 215 habitants de la Nouvelle-France, en 1666;
- 130 ans après le premier recensement national tenu en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, en 1871;

- 80 ans après le premier recensement mené par le Bureau fédéral de la statistique, créé en 1918, cinq ans après le Bureau de la statistique du Québec;
- 60 ans après la première expérience de collecte de renseignements auprès d'un échantillon de la population (un ménage sur dix) lors du recensement de 1941;
- 45 ans après le premier recensement quinquennal, en 1956;
- 30 ans après le premier recensement mené par Statistique Canada en vertu de la nouvelle Loi sur la statistique.

Les résultats du Recensement sur les questions socio-économiques sont annoncés pour le printemps 2003. Au chapitre de la rémunération, nous disposerons alors de 100 ans de données sur les salaires et les traitements.

1. La population active expérimentée exclut les personnes qui n'avaient jamais travaillé ou qui n'avaient pas travaillé depuis le 1^{er} janvier 1995.

Ce bulletin est réalisé à la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

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

Téléphone : (514) 876-4384 poste 265
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca
Site WEB : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Premier trimestre 2001
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Québec 
Institut de
la statistique
du Québec