



L'état du marché du travail au Québec et le concept de « qualité de l'emploi »

Luc Cloutier, analyste – statistiques du travail

Que ce soit dans un contexte de création ou de perte d'emplois, la question de la qualité de l'emploi demeure une préoccupation importante lorsqu'il s'agit d'évaluer ou d'apprécier l'état du marché du travail. Malgré le fait qu'il n'existe pas de définition ni de mesure de la qualité de l'emploi reconnues sur le plan international, comme c'est le cas pour le taux de chômage, il est possible tout de même d'étudier la réalité du marché du travail en relation avec ce sujet. Le texte qui suit ne vise pas à évaluer à proprement parler la qualité de l'emploi, mais plutôt à présenter et analyser l'évolution de certains aspects du marché du travail et des conditions de travail qui peuvent être mis en rapport avec la qualité de l'emploi.

Cet article comporte trois parties. La première dresse une liste non exhaustive d'indicateurs ou d'éléments souvent retenus dans la littérature relative à l'étude de la qualité de l'emploi. L'objectif est de renseigner le lecteur sur le caractère multidimensionnel de ce concept. La seconde partie présente succinctement l'évolution de certains indicateurs (population active, chômage, emploi) afin de situer le contexte général du marché du travail québécois de 1997 à 2002¹. Le contexte général de l'évolution de l'emploi est également regardé sous l'angle des emplois traditionnels et non traditionnels. En dernière partie, une analyse plus spécifique de certains

changements survenus sur le marché du travail entre 1997 et 2002 est effectuée. Celle-ci porte sur le régime de travail (temps plein, temps partiel), le statut d'emploi (permanent, temporaire), la durée du travail (horaire de travail, temps supplémentaire) et la rémunération (horaire et hebdomadaire).

Les résultats présentés dans cet article proviennent des données brutes de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Dans la deuxième partie, les données portent sur l'ensemble des personnes en emploi alors que dans la dernière partie, les résultats portent sur les personnes dont leur emploi principal est occupé à titre d'employé.

Le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi

Les travaux de recherche et d'analyse consultés à ce jour par rapport à l'étude de la qualité de l'emploi révèlent qu'il y a une variété d'indicateurs qui sont utilisés. Sans les hiérarchiser, nous en présentons un certain nombre ici.

La rémunération est un indicateur souvent utilisé. Celui-ci renvoie aux différents gains directs ou indirects provenant de l'emploi. S'y retrouvent, entre autres, le salaire, la rémunération variable, le régime de retraite et les assurances collectives.

La durée du travail est également retenue dans les études. Les heures habituelles de travail, les congés pour vacances et autres raisons et le temps supplémentaire font partie de la durée du travail.

Le fait de travailler à temps plein, de travailler volontairement ou non à temps partiel, d'avoir un emploi permanent ou

temporaire sont d'autres indicateurs souvent regardés dans l'appréciation de la qualité de l'emploi.

Les horaires de travail peuvent avoir un impact important sur la santé des travailleurs et travailleuses. Ceux-ci sont donc également étudiés. On fait référence aux horaires réguliers et non réguliers, aux horaires de jour, de soir, de nuit, de fin de semaine, au travail posté ou fragmenté, etc.

Les exigences de l'emploi du point de vue mental et/ou physique sont elles aussi des indicateurs pertinents. À cela, on peut ajouter la qualité de l'environnement physique du milieu ou des milieux de travail.

La conception des tâches, à savoir le degré de qualification, permet également l'appréciation de la qualité de l'emploi. Cet indicateur a trait au degré de spécialisation du travail et au caractère répétitif, unique ou multiple des tâches.

L'aménagement du temps de travail est un autre indicateur considéré dans l'étude de la qualité de l'emploi. Il s'agit ici des différents mécanismes (conventionnés ou non) permettant de rendre les horaires de travail plus flexibles en vue de concilier le travail et les autres occupations personnelles.

Le climat de travail (relations interpersonnelles, relations de travail), le contexte dans lequel s'exerce l'emploi (enrichissement, autonomie, responsabilité), les perspectives professionnelles (formation, mise à niveau, transfert des connaissances, mobilité verticale et horizontale) sont d'autres indicateurs ou éléments susceptibles d'être retenus dans l'appréciation de la qualité de l'emploi.

Également dans ce numéro :

L'importance de la sélection des emplois repères dans la comparaison de rémunération	6
Début d'une étude sur les versements d'équité salariale	8

1. Le choix de cette période permet d'avoir une analyse plus approfondie du marché du travail et des conditions de travail. En effet, en 1997, il y a eu ajout de nouvelles variables dans l'EPA, notamment en ce qui concerne le statut d'emploi, le régime de travail, la durée du travail ainsi que la rémunération.

Avec ces différents indicateurs, il serait donc possible d'évaluer la qualité de l'emploi. À cet effet, diverses mesures qualitatives et/ou quantitatives sont employées. Les études les plus complètes à cet égard intègrent la dimension objective, soit l'évaluation de la qualité de l'emploi (objet) à partir de critères prédéterminés, hiérarchisés ou non, et la dimension subjective, soit l'évaluation de la qualité de l'emploi par l'employé (sujet) à partir de ses perceptions, intérêts et valeurs.

Dans le texte qui suit, nous présenterons l'évolution de certains indicateurs relatifs au marché et aux conditions de travail québécois. Certains d'entre eux sont considérés dans les études et recherches portant sur la qualité de l'emploi.

Une brève analyse du marché du travail

Les figures 1 et 2 montrent l'évolution de certains indicateurs du marché du travail entre 1997 et 2002. Au cours de la période 1997-2000, il s'est créé plus de 240 000 emplois concurrentement à une baisse notable du nombre de chômeurs, soit de l'ordre de près de 100 000 personnes. À la faveur de cette croissance soutenue de l'emploi, on note une réduction importante du taux de chômage malgré une croissance de la population active. Ainsi, en 1997, on enregistrait un taux de chômage de 11,4 %; il a baissé de façon marquée pour se situer à 8,4 % en 2000, son taux le plus bas de toute la période étudiée.

En 2001, la croissance annuelle du nombre de chômeurs (4,1 %) est toutefois plus importante que celle enregistrée pour l'emploi (1,2 %); le taux de chômage augmente donc à 8,7 % pour redescendre légèrement en 2002.

De 1997 à 2002, ce sont quelque 400 000 emplois qui se rajoutent au marché du travail québécois, soit la meilleure performance canadienne après celle de l'Ontario (+ 755 000 emplois). La période étudiée présente donc un changement appréciable dans l'état du marché du travail par rapport à celle qui a suivi la récession du début des années 1990.

Au-delà de cette lecture générale de l'emploi, une analyse qui fait ressortir le caractère traditionnel et non traditionnel de l'emploi s'avère, par ailleurs, pertinente compte tenu du contexte que nous venons d'évoquer. À cet effet, la figure 3 illustre, sous forme de schéma, ce à quoi corres-

pondent les notions d'emploi traditionnel et d'emploi non traditionnel retenues pour les fins de cet article.

L'emploi traditionnel correspond aux employés qui occupent un emploi permanent à temps plein tandis que l'emploi non traditionnel se décompose en deux groupes : les employés et les travailleurs indépendants². Les employés qui occupent un emploi non traditionnel peuvent détenir un emploi permanent à temps partiel ou encore détenir un emploi temporaire à temps plein ou à temps partiel.

L'évolution de l'emploi traditionnel et de l'emploi non traditionnel est illustrée à la figure 4. Contrairement aux employés ayant un emploi traditionnel ou non traditionnel, la croissance de l'emploi indépendant s'arrête en 1999 pour reprendre timidement en 2002 sans toutefois rejoindre le niveau observé en 1997 (486 000). On note même une baisse importante de ce type d'emploi en 2001 par rapport à l'année précédente, soit de l'ordre de 9 %.

Par ailleurs, la trajectoire observée des employés occupant un emploi non traditionnel tranche nettement. Des taux de croissance de plus de 5 % sont notés de 2000 à 2002. À cet égard, on peut observer que la proportion de ce type d'emploi, dans l'ensemble de l'emploi non traditionnel, est en croissance continue pour se fixer à 63,9 % en 2002, soit le taux le plus élevé de la période étudiée (figure 5). En termes absolus, le nombre d'employés détenant un emploi non traditionnel est passé de 700 500 en 1997 à près de 840 000 en 2002 (838 400).

Figure 1

Indice de la population active, de l'emploi et du chômage au Québec, 1997-2002 (1997 = 100)

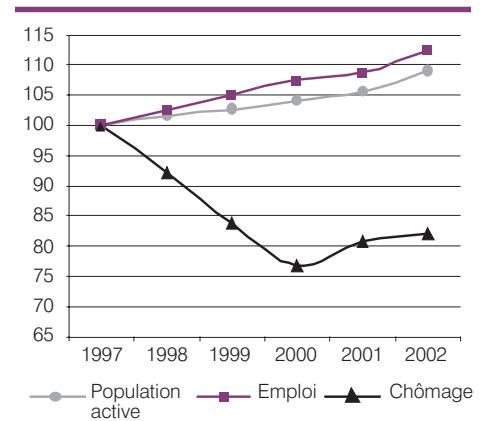
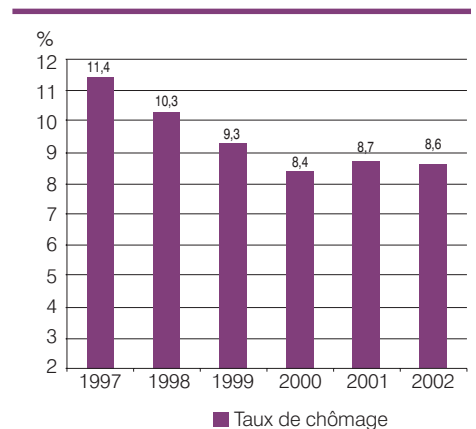


Figure 2

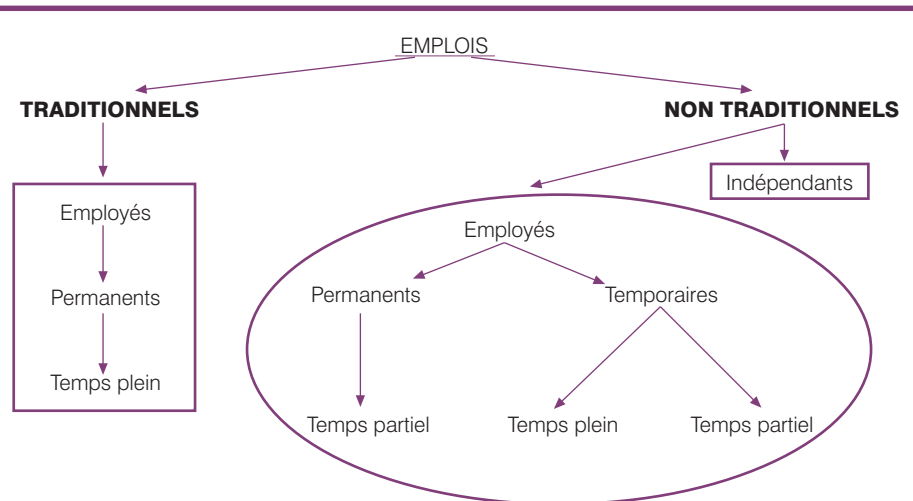
Taux de chômage au Québec, 1997-2002



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Institut de la statistique du Québec.

Figure 3

Schéma conceptuel de l'emploi traditionnel et non traditionnel



Source : Institut de la statistique du Québec.

2. Une personne peut cumuler plus d'un emploi traditionnel ou non traditionnel.

Figure 4

Indice de l'emploi traditionnel et de l'emploi non traditionnel au Québec, 1997-2002 (1997 = 100)

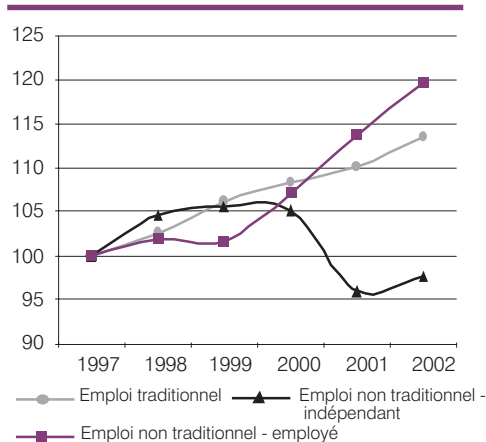
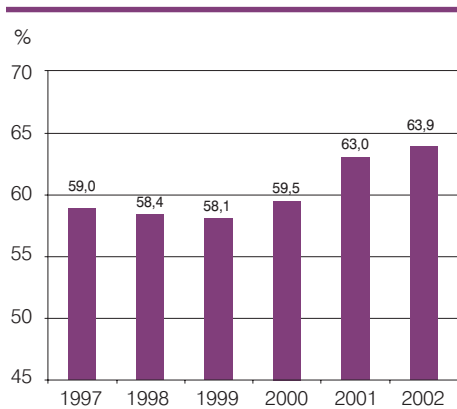


Figure 5

Évolution de l'importance de l'emploi non traditionnel - employés - par rapport à l'ensemble de l'emploi non traditionnel au Québec, 1997-2002



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Institut de la statistique du Québec.

De son côté, le nombre d'employés détenant un emploi traditionnel augmente régulièrement durant la période étudiée mais, depuis 2000, à un rythme moindre que le nombre d'employés occupant un emploi non traditionnel. Enfin, soulignons que parmi les quelque 400 000 emplois créés entre 1997 et 2002, environ les deux tiers (68,2 %) ont été des emplois traditionnels.

La partie qui suit présente une analyse spécifique aux employés, peu importe qu'ils occupent un emploi traditionnel ou non traditionnel. Toujours en rapport avec la période 1997-2002, la lecture des données

porte sur le régime de travail, le statut d'emploi, la durée du travail et la rémunération.

L'évolution d'autres indicateurs du marché du travail

En se référant au tableau 1, à la page 4, on peut observer l'évolution d'autres indicateurs pour l'ensemble des employés concernant leur emploi principal. Les données sont présentées en milliers et sous forme d'indice³ afin de faire ressortir les variations.

En ce qui concerne l'emploi total, on constate une croissance continue tout au long des années 1997 à 2002. Ainsi, à chaque année, il y a des gains nets d'emplois mais celui observé en 2002 contraste par son importance (+ 110 400 emplois).

L'évolution de l'emploi à temps plein est, à peu de chose près, semblable à celle de l'emploi total. Par contre, la croissance de l'emploi à temps partiel ne se produit véritablement qu'à partir de 2000. Elle s'est toutefois faite à un rythme plus accéléré car, sur l'ensemble de la période, un taux de croissance du même ordre que celui de l'emploi à temps plein est noté (environ 15 %; voir tableau 1). En nombre, il s'est ajouté 336 000 emplois à temps plein et 74 000 emplois à temps partiel. Le taux de temps partiel est demeuré relativement stable, se situant entre 17 % et 18 %. En fait, c'est plutôt dans la composition du temps partiel choisi et non choisi que les changements sont survenus.

Le temps partiel choisi ne cesse de gagner en importance. Le tableau 1 révèle à cet effet que quelque 100 000 emplois à temps partiel choisi se sont ajoutés au cours de la période étudiée. En pourcentage, il s'agit d'une croissance de 31,8 %, soit plus du double de celle du temps partiel total (15,2 %). Alors que 62,7 % des employés à temps partiel le faisaient par choix en 1997, ce taux grimpe de 9 points de pourcentage en 2002 pour se situer à 71,7 %.

Mais qu'est-ce qui explique ce changement? Une bonne part de ce changement est attribuable à la combinaison travail et études. En fait, de 1997 à 2002, le nombre de salariés qui cumulent travail à temps partiel et études augmente de près de 50 %, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes⁴. Une analyse plus approfondie révèle que ces travailleurs et travailleuses se retrouvent principalement

dans les emplois de niveau inférieur (intermédiaire et élémentaire) alors qu'ils possèdent plus souvent qu'autrement une formation de niveau postsecondaire (collégial).

Par ailleurs, est-ce que la durée du travail chez les employés à temps partiel s'est modifiée durant la période étudiée? Au tableau 1, on constate qu'il y a peu de changements : la proportion d'employés qui travaillent moins de 20 heures est restée stable, se situant autour de 47-48 %.

En rapport avec le statut d'emploi, on observe un accroissement de l'emploi temporaire. Ainsi, le taux de présence de ce type d'emploi passe de 13,2 % en 1997 à 14,5 % en 2002. Durant cette période, il y a eu, en termes absolus, ajout de près de 100 000 emplois temporaires. Cela correspond à une croissance de l'ordre de 27,1 %, soit deux fois celle de l'emploi permanent (13,3 %). Bien qu'il ne soit pas possible d'en mesurer l'importance, on doit mentionner le fait que l'emploi temporaire peut être, à l'instar du temps partiel, de nature *volontaire* ou *involontaire*.

En 2000, l'ISQ estimait⁵ que près du tiers (31,5 %) des employés à temps partiel occupaient un emploi temporaire.

Comme le temps partiel choisi est en croissance continue entre 1997 et 2002, on peut supposer qu'une part de la croissance de l'emploi temporaire est de nature *volontaire*.

Toujours en référence au tableau 1, des résultats sur la durée du travail sont présentés⁶. Deux indicateurs sont utilisés : l'horaire habituel de travail et le temps supplémentaire exprimé en nombre de jours par année.

On constate que la proportion d'employés qui travaillent selon un horaire normal (35-40 heures par semaine) prend de l'importance alors que la proportion d'employés avec un horaire long (41 heures et plus) suit la tendance inverse.

En effet, entre 1997 et 2002, l'importance relative de l'horaire long diminue de 3,9 points de pourcentage, pour se situer en 2002 à 7,1 % de l'ensemble des emplois. La proportion d'emplois avec un horaire normal augmente, quant à elle, de 3,8 points de pourcentage durant cette

3. L'indice prend toujours l'année 1997 comme base de référence.
4. Selon les données de l'EPA, on estime qu'en 1997 il y avait au Québec 129 600 personnes (hommes et femmes) qui cumulaient travail à temps partiel et études. En 2002, ce nombre est passé à 193 900.
5. Paul COMTOIS (2001). « Les emplois permanents et temporaires au Québec, de 1997 à 2000 », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 2, n° 2, Institut de la statistique du Québec, mars, p. 6-7.
6. Le lecteur intéressé à en savoir davantage sur ce sujet peut télécharger la publication *Étude de la durée du travail réelle au Québec en 2002 : résultats selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail* consultable à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Tableau 1

Évolution de certains indicateurs du marché du travail, ensemble des employés, Québec, 1997-2002

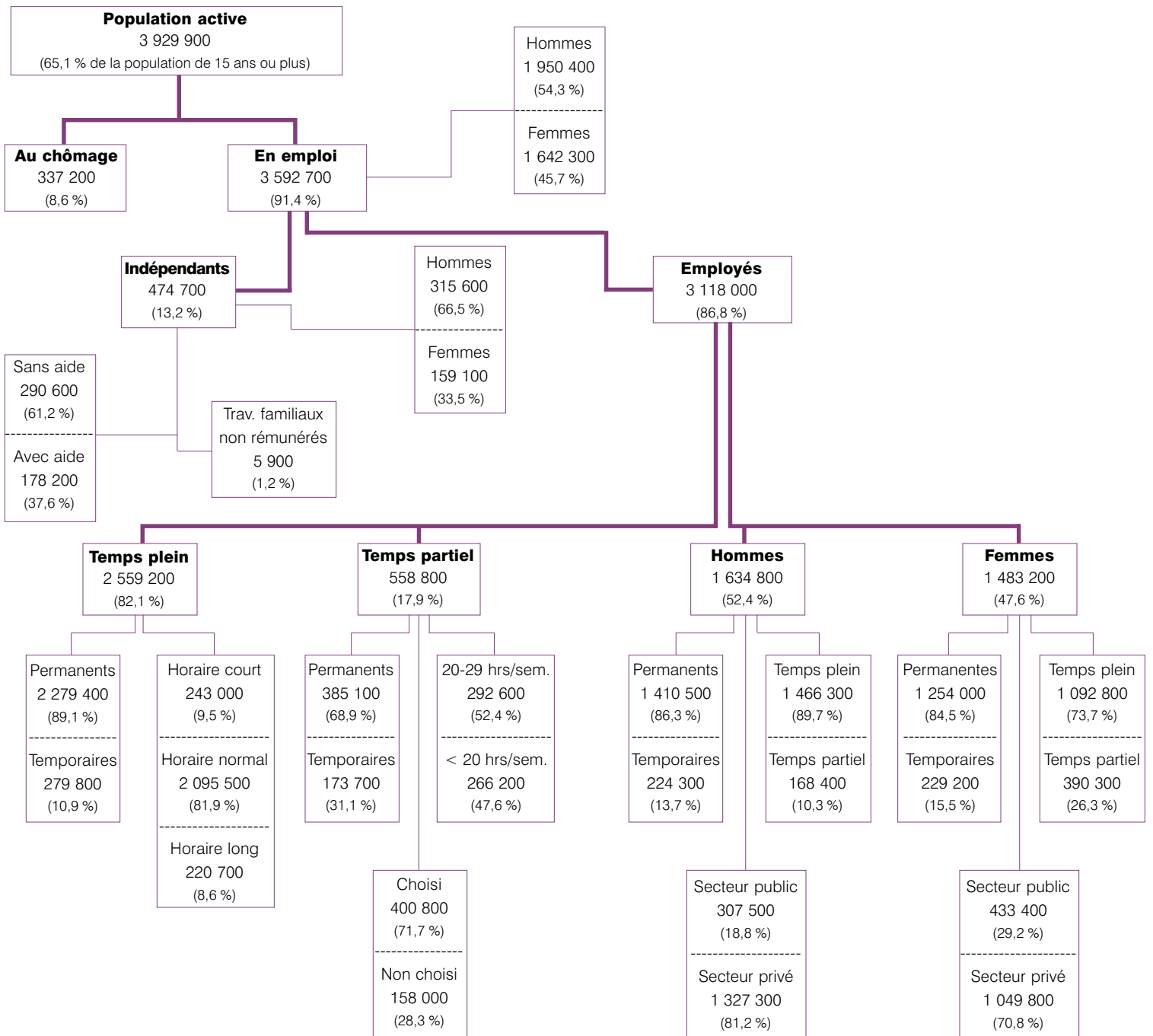
	Unité	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Régime de travail							
Emploi	k	2708,8	2773,0	2844,1	2926,4	3007,6	3118,0
Indice de croissance (1997 = 100)		100,0	102,4	105,0	108,0	111,0	115,1
Emploi temps plein	k	2223,7	2286,0	2364,2	2430,5	2481,0	2559,2
Indice de croissance (1997 = 100)		100,0	102,8	106,3	109,3	111,6	115,1
Emploi temps partiel ¹	k	485,1	487,0	479,9	496,0	526,5	558,8
Indice de croissance (1997 = 100)		100,0	100,4	98,9	102,2	108,5	115,2
Emploi temps partiel choisi ²	k	304,1	325,2	326,0	345,2	381,0	400,8
Indice de croissance (1997 = 100)		100,0	106,9	107,2	113,5	125,3	131,8
Temps partiel	%	17,9	17,6	16,9	16,9	17,5	17,9
Temps partiel choisi (en % de l'emploi à temps partiel)	%	62,7	66,8	67,9	69,6	72,4	71,7
Temps partiel < 20 heures/sem. (en % de l'emploi à temps partiel)	%	48,3	47,8	46,9	48,4	47,6	47,6
Statut d'emploi							
Emploi permanent ³	k	2351,9	2395,6	2458,9	2515,9	2565,2	2664,5
Indice de croissance (1997 = 100)		100,0	101,9	104,5	107,0	109,1	113,3
Emploi temporaire	k	356,9	377,4	385,2	410,6	442,4	453,5
Indice de croissance (1997 = 100)		100,0	105,8	107,9	115,0	124,0	127,1
Emploi temporaire	%	13,2	13,6	13,5	14,0	14,7	14,5
Durée du travail							
Horaire court habituel incluant le temps partiel ⁴	%	25,6	25,5	24,5	24,7	25,3	25,7
Horaire normal habituel ⁴	%	63,4	63,7	65,7	66,1	66,8	67,2
Horaire long habituel ⁴	%	11,0	10,9	9,9	9,2	7,9	7,1
Temps supplémentaire moyen (en jours/année)	j	9,5	9,7	9,6	9,6	8,8	10,4
Temps suppl. moyen rémunéré (en jours/année)	j	4,8	5,1	4,7	4,6	4,5	4,8
Temps suppl. moyen non rémunéré (en jours/année)	j	4,7	4,6	4,9	4,9	4,3	5,6
Rémunération							
Rémunération horaire moyenne (en \$ de 1997 ⁵)	\$	15,30	15,25	15,25	15,24	15,37	15,41
Rémunération hebdomadaire moyenne (en \$ de 1997 ⁵)	\$	548,45	548,63	549,56	549,51	551,47	550,90
Employé avec rémun. hebdom. < rémun. hebdom. moy.	%	55,5	55,0	54,6	55,0	55,0	53,8
Employé au premier quintile hebdomadaire ⁶	%	20,6	20,6	20,1	20,1	20,3	20,3
Employé au troisième quintile hebdomadaire ⁶	%	20,0	20,2	20,0	21,3	21,0	21,0
Employé au cinquième quintile hebdomadaire ⁶	%	20,0	20,7	19,5	19,9	20,5	19,7
Employé rémunéré au taux horaire minimum régulier ou moins ⁷	k	167,2	162,4	178,4	156,8	212,9	189,6
Employé rémunéré au taux horaire minimum régulier ou moins ⁸	%	6,7	6,3	6,7	5,8	7,5	6,4

Sauf s'il y a une mention spécifique, les pourcentages sont exprimés en fonction de l'ensemble des employés.

1. L'emploi à temps partiel correspond à moins de 30 heures par semaine et est déterminé à partir des heures habituelles de travail.
2. Les principales raisons pour le temps partiel choisi sont : la maladie ou l'incapacité, les obligations personnelles ou familiales et les études.
3. L'emploi permanent est celui où la date de cessation n'est pas déterminée à l'avance par opposition à l'emploi temporaire.
4. L'horaire court équivaut à une semaine de moins de 35 heures, l'horaire normal est de 35 à moins de 41 heures et l'horaire long de 41 heures ou plus.
5. Les rémunérations horaire et hebdomadaire sont en dollars de 1997.
6. La valeur des quintiles hebdomadaires est constante et correspond à celle de 1997.
7. Les employés à pourboire et les employés domestiques sont inclus si leur taux horaire est inférieur ou égal au taux horaire minimum régulier.
Pour la période étudiée, le taux horaire minimum régulier était de 6,70 \$ en janvier 1997 pour atteindre progressivement 7,20 \$ à partir de février 2002.
8. La proportion est basée sur les employés admissibles, ce qui exclut les gestionnaires.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Institut de la statistique du Québec.

Organigramme de la population active au Québec en 2002



- La population active comprend les personnes de 15 ans et plus en emploi ou au chômage.
- Les personnes au chômage sont celles disponibles pour travailler et en recherche active d'emploi.
- Les travailleurs indépendants sont ceux et celles travaillant à leur propre compte. Ils peuvent avoir de l'aide rémunérée (employés).
- Les employés sont ceux qui travaillent directement pour le compte d'un employeur.
- Les employés à temps plein travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine.
- L'horaire court correspond à une semaine habituelle de travail de moins de 35 heures, l'horaire normal de 35 à moins de 41 heures et l'horaire long de 41 heures ou plus.
- Les employés à temps partiel travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine.
- L'emploi permanent signifie qu'il n'y a pas de date de cessation d'emploi par opposition à l'emploi temporaire.
- Le secteur public comprend, entre autres, les administrations publiques fédérale, provinciale et municipale.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Institut de la statistique du Québec.

période, pour représenter 67,2 % de l'ensemble des emplois en 2002. Par ailleurs, l'importance relative de l'horaire court (qui comprend l'emploi à temps partiel) demeure stable durant toute la période analysée : environ le quart des travailleurs et travailleuses ont ce type d'horaire.

Au-delà de l'horaire habituel de travail, le travail effectué en temps supplémentaire, qu'il soit rémunéré ou non, ajoute évidemment à la durée du travail. À la lecture, celui-ci semble relativement stable durant les années 1997 à 2000. Par contre, en 2001, on observe une baisse de près d'une journée en moyenne par travailleur alors que, en 2002, l'effet contraire se produit. Exprimé en termes de volume, le temps supplémentaire équivaut à quelque 32 millions de jours de travail en 2002; un peu plus de la moitié, soit 53 %, est non rémunéré.

Pour sa part, la rémunération en dollars constants (effet de l'inflation pris en compte), qu'elle soit horaire ou hebdomadaire, connaît très peu de changements durant la période étudiée. Ainsi, on peut souligner, à la lecture, qu'il y a un maintien général du pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses.

La proportion de salariés dont la rémunération hebdomadaire moyenne est inférieure à la moyenne de l'ensemble des travailleurs demeure relativement constante entre 1997 et 2002, se fixant à environ 55 %. Lorsque cette proportion s'éloigne fortement du point médian, il est possible de supposer qu'il y a une certaine tendance à la polarisation de la rémunération. Par ailleurs, la création d'emplois observée tout au long des années 1997 à 2002 ne semble pas avoir provoqué un changement notable dans la proportion des salariés selon les premier, troisième et cinquième quintiles salariaux.

Enfin, il est intéressant de situer l'importance des emplois rémunérés au taux horaire minimum régulier ou moins. En 2002, on estimait que 190 000 personnes étaient dans cette situation, soit l'équivalent de 6,4 % de l'ensemble de la main-d'œuvre admissible. L'année 2001 est celle où il y a eu le plus grand nombre d'employés rémunérés au taux horaire minimum régulier ou moins (213 000 personnes ou 7,5 %) alors que l'année 2000 est celle où il y en a eu le moins (157 000 ou 5,8 %).

En guise de perspectives d'analyse du marché du travail

Le présent article a dressé un portrait relativement succinct de certains changements survenus sur le marché du travail durant la période 1997-2002. À cet égard, certains indicateurs reliés au concept de « qualité de l'emploi » ont fait l'objet d'analyses particulières. Comme la période étudiée a été marquée par une croissance soutenue de l'emploi (+ 400 000), une analyse plus approfondie de ces indicateurs, ainsi que d'autres pertinents pourrait alimenter la réflexion sur l'état et l'évolution de la qualité de l'emploi au Québec tout comme pour d'autres régions du Canada. Par exemple, des analyses en fonction de diverses caractéristiques de l'employé (âge, sexe, études, etc.), de l'emploi (niveau de compétence, ancienneté, etc.) et du milieu de travail (secteur d'activité, couverture syndicale, etc.), permettraient de faire ressortir d'autres transformations ayant eu lieu sur le marché du travail au cours des dernières années.

L'importance de la sélection des emplois repères dans la comparaison de rémunération

François Bellemare, analyste, travail et rémunération, CRHA

En vertu de sa loi constitutive¹, l'Institut de la statistique du Québec est tenu de présenter chaque année une comparaison de la rémunération globale entre les salariés régis par une convention collective de l'administration québécoise² d'une part, et les autres salariés québécois d'autre part. Dans le cadre de ce mandat, la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut réalise annuellement l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) et publie en novembre le rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour réaliser une comparaison de rémunération. L'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois repères. Celle-ci consiste à comparer et à estimer le degré de similitude du contenu entre, d'une

part, les emplois repères utilisés et, d'autre part, les emplois présents dans les établissements où l'enquête est effectuée. L'exercice d'appariement dans le marché, pierre angulaire de la méthode, est réalisé par nos enquêteurs pour s'assurer que nous comparons « des pommes avec des pommes ». Cet appariement rigoureux constitue une des particularités de la méthode de travail de l'Institut³.

L'Institut définit un emploi repère comme un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et qui se retrouve dans les organisations du marché du travail. L'utilisation d'emplois repères permet notamment de limiter le nombre d'emplois à enquêter. En effet, il n'est pas possible en pratique de colliger et de comparer la rémunération globale de tous les emplois salariés syndiqués

existant dans l'administration québécoise. Cette méthode de travail permet également de réduire le fardeau des répondants.

Les principaux critères de sélection des emplois repères

Les emplois repères doivent être sélectionnés judicieusement car ils constituent la base de la comparaison. La sélection doit répondre aux critères de l'Institut et aux besoins des parties patronales et syndicales de l'administration québécoise. Dans le cadre de la comparaison, l'objectif de cette sélection est que la rémunération obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble des emplois existant dans l'administration québécoise.

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011).

2. L'administration québécoise comprend la fonction publique, le secteur de l'éducation ainsi que celui de la santé et des services sociaux. Compte tenu du mandat de l'Institut, le secteur de base ne comprend pas les emplois occupés par le personnel d'encadrement et le personnel non syndiqué.

3. Pour plus d'information sur le processus d'appariement des emplois repères, le lecteur peut consulter l'article publié en septembre 2001 dans le *Flash-info* (vol. 2, n° 4, p. 3-5) et le chapitre sur la méthodologie de l'édition 2002 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. Ce chapitre fournit également des renseignements sur les marchés de comparaison. L'information est aussi consultable sur le site Web de l'ISQ.

Les critères de sélection s'articulent autour de deux notions : la représentativité et la comparabilité. Le tableau 1 illustre les principaux critères de sélection proposés par l'Institut.

Premièrement, pour répondre à l'objectif de représentativité, les emplois repères doivent couvrir une proportion importante d'emplois du secteur de base à comparer, soit l'administration québécoise, et doivent représenter l'ensemble de la structure salariale aux fins de l'établissement des taux de rémunération. Ainsi, un emploi repère peut être dit représentatif si son utilisation conjointe avec d'autres emplois d'un même groupe (catégorie d'emplois, sous-secteur, etc.) donne un bon portrait de la rémunération de ce groupe. L'objectif est que la rémunération obtenue à partir des emplois retenus soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée avec l'ensemble des emplois du groupe considéré. Comme l'indique le tableau 1, la représentativité d'ensemble permet de définir des cibles concernant le nombre d'emplois repères à retenir dans le panier. Une fois ces cibles définies, l'analyse de représentativité spécifique permet de déterminer quels emplois sont choisis dans chacun des groupes visés.

Deuxièmement, les analyses de représentativité doivent être complétées par une analyse de comparabilité. En effet, les emplois repères doivent exister sur le marché de comparaison et avoir un contenu stable ainsi que des fonctions et responsabilités facilement définissables et identifiables (« appariables »).

La révision du panier d'emplois repères de l'Institut

L'Institut a démarré un projet de révision du panier d'emplois repères utilisé présentement pour l'Enquête sur la rémunération globale. Ce projet est considéré prioritaire tant par l'Institut que par les parties. D'une part, le panier d'emplois actuel a vingt ans d'existence. Certains ajustements ont été effectués dans les dernières années, mais un portrait plus précis de la représentativité des emplois repères pourrait mener à une révision plus importante du panier. D'autre part, le Conseil du trésor a adopté en 1998 la « Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion ». La nouvelle classification constitue une réforme majeure du système de structuration des emplois qui devrait arriver à terme prochainement. Le

Tableau 1

Critères de sélection des emplois repères

<p>I. REPRÉSENTATIVITÉ</p> <p>- D'ensemble :</p> <p>Combien d'emplois doivent être retenus dans le panier d'emplois repères pour chaque regroupement considéré?</p> <hr/> <p>- Spécifique :</p> <p>Quels emplois sont choisis dans le panier d'emplois repères?</p>	<p>Proportions d'emplois</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sous-secteurs (fonction publique, éducation, santé et services sociaux) • Catégories d'emplois • Sous-secteurs et catégories d'emplois <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage d'effectifs par emploi et structure salariale
<p>II. COMPARABILITÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existence sur le marché et stabilité et facilité à identifier le contenu

Secrétariat du Conseil du trésor prévoit qu'« au terme de l'opération, les 324 classes d'emplois actuelles seront remplacées par environ une centaine de nouvelles classes d'emplois réparties en dix niveaux de mobilité et dans une dizaine de familles d'emplois »⁴. Cette restructuration amène l'Institut à démarrer son projet maintenant, et ce, même si la nouvelle classification dans la fonction publique n'est pas encore en application. La complexité et l'ampleur de ce projet justifient de prendre certaines actions dès à présent plutôt que d'attendre que toutes les nouvelles classes d'emplois et leurs conditions de rémunération soient connues.

En bref, les objectifs du projet de l'Institut sont les suivants :

- Réviser le panier d'emplois repères;
- Apporter les changements nécessaires à l'enquête sur la rémunération globale, au rapport sur la rémunération des salariés et aux systèmes d'information;
- Déterminer l'impact de ces changements sur les résultats de la comparaison.

La première étape prévue au projet est la publication prochaine d'un document d'orientation résumant la problématique, les enjeux et le plan d'action envisagé par l'Institut. Ce document sera envoyé aux représentants des parties et sera également consultable sur le site Web de l'Institut.

Plusieurs enjeux et plusieurs options d'analyse devront être considérés avant de pren-

dre des décisions sur la révision du panier d'emplois utilisé présentement. À titre d'exemple, un des enjeux est relié au fait que la nouvelle classification ne concerne que la fonction publique, soit un seul des trois sous-secteurs de l'administration québécoise. Cette situation aura des impacts sur la définition d'une notion d'« emploi » commune aux trois sous-secteurs.

Comme dans tous ses projets de comparaison de rémunération, l'Institut privilégie une approche de transparence et de consultation des parties à la négociation des conventions collectives de l'administration québécoise lors de modifications aux orientations et pour le développement des méthodologies. La crédibilité et la pertinence des travaux découlent en grande partie de cette approche particulière. C'est pourquoi l'Institut utilisera deux modes de consultation pour la révision de son panier d'emplois repères :

- Un groupe de travail formé de représentants des parties aura pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévues dans son plan d'action.
- Les représentants des parties seront également consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut.

Ce dossier est à suivre puisqu'il aura des impacts majeurs sur les travaux de comparaison effectués par la Direction du travail et de la rémunération dans les prochaines années.

4. Secrétariat du Conseil du trésor (2001). « Révision de la classification des emplois », article paru dans *Le Trait d'union*, vol. 8, n° 39, novembre, p. 1 et 4 et reproduit dans *Le journal*, Association des employées et employés du gouvernement du Québec, décembre, p. 32.

Début d'une étude sur les versements d'équité salariale

Claude Vecerina, analyste, travail et rémunération

L'Institut de la statistique du Québec a, de par sa loi, le mandat de comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés du Québec. Pour réaliser adéquatement cette comparaison, l'Institut doit s'adapter au contexte et à la dynamique du marché du travail qui sont en évolution constante. Cette démarche se fait toujours en collaboration étroite avec les parties patronales et syndicales de l'administration québécoise.

Parmi les grands enjeux qui affectent les travaux et l'orientation de la comparaison de la rémunération, l'impact des versements d'équité salariale en est un de taille. À l'occasion d'une consultation des parties patronales et syndicales de l'administration québécoise, cet axe de développement a d'ailleurs été identifié par elles comme prioritaire, immédiatement après l'impact de la nouvelle classification dans la fonction publique.

Une mise en contexte s'impose. La Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis le 21 novembre 1997, s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic¹. Cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'em-

ploi à prédominance féminine. Plusieurs étapes sont prescrites dans la Loi afin de réaliser l'équité salariale. À cet égard, l'employeur devait commencer à verser les premiers ajustements au plus tard le 21 novembre 2001. Les ajustements peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans, c'est-à-dire qu'ils pourront s'échelonner au plus tard jusqu'au 21 novembre 2005. C'est donc dire que les ajustements d'équité salariale sont intégrés au salaire et recueillis dans l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) depuis 2002.

C'est dans ce contexte que l'Institut met en branle une enquête sur les versements d'équité salariale. Celle-ci sera sous la gouverne de la Direction du travail et de la rémunération (DTR). Dans la phase de développement et d'orientation de l'enquête, l'ISQ consultera des spécialistes de l'équité salariale ainsi que les parties patronales et syndicales de l'administration québécoise afin de déterminer les variables à considérer, ainsi que les besoins des divers intervenants. La collecte de données s'effectuera à l'automne 2003 auprès d'un échantillon représentatif des établissements de 200 employés et plus. Cette taille d'établissement est la même que celle utilisée dans le cadre de la comparaison requise par la Loi. Deux types de renseignements seront recueillis : les versements relatifs à la Loi sur l'équité pour les emplois repères et des données plus générales sur

les versements accordés aux autres emplois de ces établissements.

À partir des données recueillies, deux rapports seront publiés. Le premier présentera une étude de sensibilité visant à analyser l'effet des versements d'équité salariale sur les écarts de rémunération publiés dans le rapport sur la rémunération des salariés. Le deuxième rapport fera état de résultats plus généraux sur les versements moyens par catégorie d'emplois ou par grand groupe d'employés (syndiqués ou non-syndiqués) ainsi que pour différents secteurs d'activité économique. L'étude de sensibilité sera publiée au premier trimestre de 2004 alors que le deuxième rapport sur les résultats généraux le sera au second trimestre.

Dans le but de faire de cette étude un succès, nous sollicitons dès maintenant la collaboration des entreprises qui seront enquêtées. Les données qui seront colligées sont primordiales pour mesurer l'impact des versements d'équité salariale sur la comparaison. De plus, cette étude fournira des données inédites sur les ajustements d'équité salariale pour les établissements de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail.

1. À l'exclusion des entreprises qui relèvent de la compétence fédérale.

Ce bulletin est conçu par 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, 19^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
3^e trimestre 2003
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

La version PDF de ce bulletin
est diffusée sur le site Web
de l'Institut, à l'adresse
suivante :
www.stat.gouv.qc.ca

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6229
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

Institut
de la statistique
Québec 