

flash-info

Septembre 2005
Volume 6, numéro 4

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Croissance de l'emploi et de la rémunération par secteur d'activité et par taille d'entreprise en 2004

Corinne Desfossés, économiste

Il n'y a pas si longtemps, l'annonce par une entreprise d'un investissement en capital majeur était quasi garante de création d'emplois. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Les compagnies optent plutôt pour le maintien des emplois existants, passant à d'autres le flambeau de la création. Mais à qui? Qui crée des emplois au Québec, les petites ou les grandes entreprises... et dans quels secteurs d'activité? L'article qui suit tente de répondre à ces questions.

Au Québec, en 2004, selon l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures* (EERH) de Statistique Canada, la croissance de trois indicateurs de la demande de travail, soit l'emploi¹, la masse salariale et la rémunération hebdomadaire moyenne² a ralenti par rapport à l'année précédente.

Analyse par secteur d'activité³

En 2004, l'ensemble des industries excluant les non classifiées⁴ englobe 3 151 713 emplois au Québec. C'est 14 837 de plus qu'en 2003. Cette progression de 0,5 % est la plus faible depuis 1996, et témoigne d'un ralentissement par rapport à la croissance de 2,0 % observée en 2003 (voir tableau 1 et figure 1). Simultanément, le produit intérieur brut réel (PIR)⁵ québécois grimpeait de 2,2 %; l'emploi a donc crû nettement moins rapidement que l'économie en 2004.

Bien que 13 secteurs d'activité sur 18 aient enregistré des hausses au chapitre de l'emploi, pour un total de 45 376 emplois créés, les cinq secteurs d'activité restants en ont, quant à eux, perdu 30 493. Des pertes qui viennent assombrir le bilan net de l'année 2004 au Québec, alors que le Canada affiche un taux de croissance annuel de l'emploi plus élevé (0,9 %). En outre, ce dernier taux est en baisse par rapport à 2003, alors qu'il se chiffrait à 1,8 %.

Parallèlement à la faible croissance de l'emploi, la rémunération hebdomadaire moyenne au Québec a progressé au même rythme que l'inflation (1,9 %; voir figure 2) en 2004. C'est donc dire que le pouvoir d'achat des salariés est demeuré stable. En revanche, au Canada, la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (2,2 %) surpasse de 0,3 point de pourcentage le taux d'inflation.

Pour ce qui est de la masse salariale, sa croissance s'élève à 2,4 % au Québec en 2004, tandis qu'elle atteint 3,1 % au Canada. Ainsi, en 2004, le rythme de progression de la masse salariale au Québec est presque cinq fois plus rapide que celui de l'emploi. Malgré cela, il s'agit du plus faible taux de croissance de la masse salariale depuis le début des années 2000 (voir figure 3).

Les résultats de l'année 2004 sont tous moins reluisants que ceux enregistrés depuis le début de la décennie, surtout en ce qui concerne l'emploi et la masse salariale. En effet, entre 2000 et 2003, les taux de croissance annuels moyens des trois indicateurs de la demande de travail (emploi, masse salariale et rémunération hebdomadaire moyenne) se sont respectivement établis à 2,4 %, 4,6 % et 2,1 %.

Plus de 80 % des nouveaux emplois se retrouvent dans l'industrie des services

L'industrie des biens, qui représente près du quart des emplois au Québec, a perdu 11 975 emplois (- 1,5 %) en 2004 (voir tableau 2). Ces pertes nettes résultent d'un recul important dans le secteur de la fabrication, compensé en partie par l'ajout d'emplois dans les secteurs de la construction et des services publics. Quant à l'industrie des services, qui regroupe près de 75 % des emplois dans la province, elle termine l'année 2004 avec une création nette de 26 812 emplois (+ 1,1 %) répartis dans

Également dans ce numéro :

Sous-qualification et surqualification des travailleurs sur le marché du travail : évolution de 1991 à 2004	6
Le projet de sélection des emplois repères : l'étape de la représentativité d'ensemble est terminée.....	8
Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG.....	10

1. Les données sur les estimations de l'emploi de l'EERH proviennent des entreprises; ces estimations équivalent au nombre de salariés inscrits sur les listes de paie des employeurs. Ces données ne se comparent pas aux chiffres sur l'emploi produits par l'Enquête sur la population active (EPA), puisque dans ce cas, les données sur l'emploi font référence au nombre de personnes qui déclarent occuper un emploi rémunéré. L'EPA regroupe de plus les travailleurs autonomes contrairement à l'EERH.

2. Dans l'article, il s'agit toujours de la rémunération hebdomadaire moyenne, incluant les heures supplémentaires.

3. L'analyse est faite par industrie et par secteur; certaines analyses par sous-secteur sont également effectuées, mais les données ne sont pas présentées dans les tableaux.

4. La catégorie « ensemble des industries excluant les non classifiées » exclut les employeurs dont les activités relèvent des secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services domestiques aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense. De plus, aucune statistique n'est publiée au Québec pour le secteur de l'extraction minière, pétrolière et gazière (code SCIAN 21); des données sont toutefois publiées pour les sous-secteurs de l'extraction minière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz) (code SCIAN 212) et des activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz (code SCIAN 213).

5. Le produit intérieur brut réel aux prix de base est exprimé en dollars enchaînés de 1997. Source : Institut de la statistique du Québec.

plusieurs secteurs. Les nouveaux emplois générés par les divers secteurs d'activité se retrouvent d'ailleurs à plus de 80 % dans l'industrie des services.

Baisse notable de l'emploi dans le secteur de la fabrication

Plus des deux tiers de toutes les pertes d'emplois enregistrées en 2004 se retrouvent dans le secteur de la fabrication. À lui seul, ce secteur, qui représente près de 18 % de tous les emplois existant au Québec en 2004, en a perdu plus de 20 000 (- 3,5 %). Le sous-secteur de la fabrication de vêtements est, de loin, celui qui ressort comme étant le plus dépouillé, avec 8 323 emplois en moins. Les nouvelles conditions prévalant sur le marché international n'y sont sûrement pas étrangères (déréglementation). Outre ce sous-secteur, celui de la fabrication de matériel de transport (- 2 719), celui de la fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces (- 2 245) et celui de la sidérurgie (- 1 446) ont aussi connu une baisse de leur effectif.

Tableau 1

Variations annuelles de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne¹, Québec et Canada, 1992-2004

	Québec			Canada		
	Emploi	Masse salariale	Rémunération hebdomadaire moyenne	Emploi	Masse salariale	Rémunération hebdomadaire moyenne
	%					
1992	-4,2	-0,6	3,8	-2,9	0,5	3,5
1993	-0,4	0,8	1,2	0,3	2,1	1,8
1994	0,3	0,8	0,5	1,2	2,9	1,7
1995	1,6	2,3	0,7	2,1	3,1	1,0
1996	0,0	1,1	1,1	0,8	2,8	2,1
1997	2,5	4,1	1,5	2,8	4,8	2,0
1998	1,5	2,9	1,3	2,0	3,5	1,5
1999	1,2	1,8	0,6	1,5	2,7	1,2
2000	3,4	5,2	1,7	3,7	6,1	2,4
2001	1,9	3,7	1,8	2,3	4,0	1,7
2002	2,5	5,3	2,7	2,3	4,4	2,0
2003	2,0	4,0	2,1	1,8	3,2	1,4
2004	0,5	2,4	1,9	0,9	3,1	2,2

1. Comprend les heures supplémentaires.

Source : Statistique Canada, EERH.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 1

Variations annuelles de l'emploi et du PIR, Québec, 1992-2004

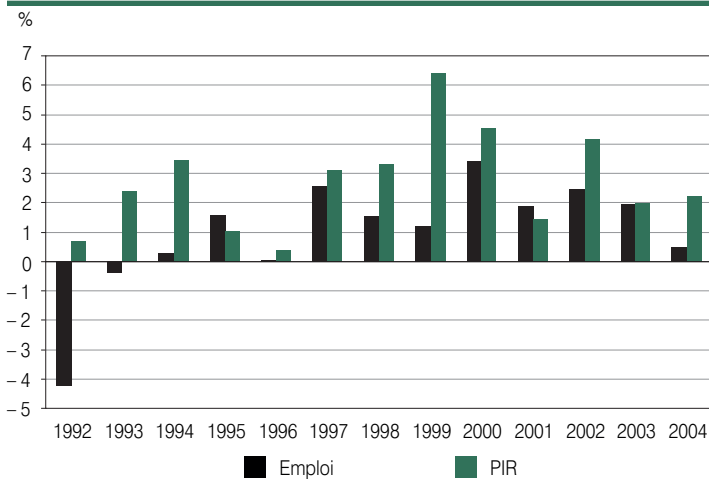
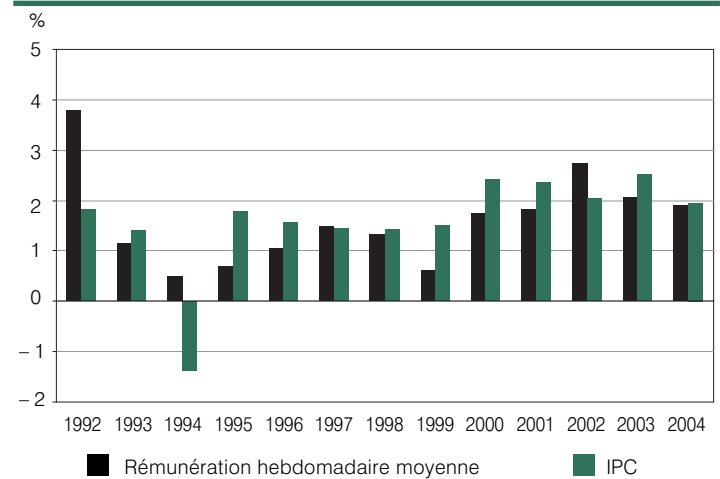


Figure 2

Variations annuelles de la rémunération hebdomadaire moyenne et de l'IPC (1992 = 100), Québec, 1992-2004



Ce portrait du secteur manufacturier est certes alarmant, mais la situation de l'emploi en 2004 (564 746 emplois) est bien loin du creux atteint en 1994 (455 061 emplois) à la suite de la récession du début des années 1990. Il faudrait que l'industrie manufacturière perde près de 110 000 emplois de plus pour parvenir au bas niveau enregistré en 1994. D'ailleurs, certains sous-secteurs se portent plutôt bien : la fabrication de produits en bois et la fabrication de produits métalliques ont respectivement créé 2 141 et 1 179 emplois en 2004.

Du côté des services, l'administration publique a retranché près de 4 000 emplois en 2004. Les autres pertes se sont réparties principalement entre les sous-secteurs suivants : services administratifs et services de soutien (- 3 065), le commerce de gros (- 3 238) et les cégeps et les collèges communautaires (- 3 380). Les pertes relatives au commerce de gros n'ont cependant pas empêché le secteur du commerce, dans son ensemble, d'être le premier générateur d'emplois cette année-là.

Hausse de l'emploi par secteur d'activité: le sous-secteur du commerce de détail bon premier

Le sous-secteur du commerce de détail ajoute 15 500 nouveaux emplois à l'économie québécoise en 2004, principalement grâce à son sous-secteur des magasins d'alimentation (+ 10 054 emplois). Le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale connaît par ailleurs la deuxième meilleure progression (+ 6 923 emplois). La construction contribue aussi à la création d'emplois, avec 5 638 nouveaux postes.

Le fait que plus de 34 % des nouveaux emplois se retrouvent dans le commerce de détail, l'un des secteurs où les travailleurs sont moins bien rémunérés⁶, a une incidence certaine sur la rémunération hebdomadaire moyenne au Québec. C'est ce que nous verrons dans la prochaine section de l'article.

Rémunération hebdomadaire moyenne plus élevée dans l'industrie des biens

Comme on peut le constater au tableau 2, la rémunération hebdomadaire moyenne au Québec est de 670,44 \$ en 2004. Les emplois de l'industrie des biens sont généralement plus payants que ceux de l'industrie des services, les rémunérations les plus basses se retrouvant justement dans cette branche. En effet, la rémunération hebdomadaire moyenne de l'industrie des services (626,37 \$) correspond à 77,6 % de celle de l'industrie des biens (807,30 \$).

En 2004, les employés les mieux rétribués hebdomadairement sont ceux œuvrant dans les services publics (1 113,27 \$), les adminis-

Figure 3

Variations annuelles de l'emploi et de la masse salariale, Québec, 1992-2004

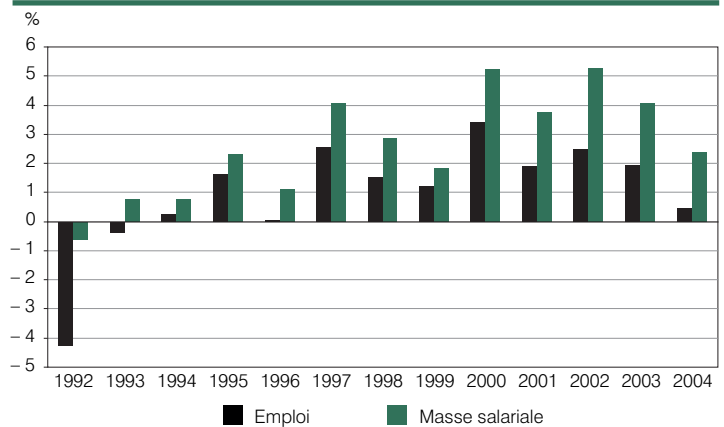


Tableau 2

Croissance de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire¹ moyenne au Québec par secteur d'activité, 2004 et 2000-2003

Industrie (SCIAN 2002)	Niveau en 2004		Croissance annuelle 2004			Croissance annuelle moyenne 2000-2003			
	Emploi	Rémun. heb. moy.	Emploi	Masse salariale	Rémun. heb. moy.	Emploi	Masse salariale	Rémun. heb. moy.	
	n	\$	k	%		%			
Ensemble des industries excluant les non classifiées	3 151 713	670,44	14 837	0,5	2,4	1,9	2,4	4,6	2,1
Industries des biens	767 619	807,30	- 11 975	- 1,5	0,9	2,5	1,8	3,7	1,9
Foresterie, exploitation et soutien	18 253	844,46	802	4,6	13,1	8,1	- 3,3	0,7	4,2
Services publics	31 090	1 113,27	1 818	6,2	4,5	- 1,6	2,7	3,9	1,2
Construction	141 691	814,49	5 638	4,1	7,3	3,0	5,9	8,0	1,9
Fabrication	564 746	782,99	- 20 190	- 3,5	- 1,3	2,2	1,2	3,0	1,8
Industries des services	2 384 094	626,37	26 812	1,1	3,0	1,9	2,6	4,9	2,2
Commerce	578 009	520,14	12 268	2,2	3,7	1,5	3,5	4,9	1,4
Commerce de gros	184 675	725,16	- 3 238	- 1,7	..	3,0	4,4	..	0,6
Commerce de détail	393 333	423,88	15 505	4,1	..	1,6	3,1	..	1,7
Transport et entreposage	140 534	718,71	1 142	0,8	1,2	0,4	0,7	2,3	1,6
Industrie de l'information et industrie culturelle	77 646	811,75	- 258	- 0,3	1,1	1,4	3,1	4,2	1,0
Finance et assurances	132 930	867,58	5 044	3,9	5,3	1,3	2,6	4,8	2,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	46 679	524,80	- 313	- 0,7	2,5	3,2	1,6	2,5	0,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	148 905	823,52	1 391	0,9	1,7	0,8	3,5	5,8	2,2
Gestion de sociétés et d'entreprises	18 827	887,61	419	2,3	3,9	1,6	- 0,1	0,4	0,4
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	127 236	529,35	- 2 681	- 2,1	0,8	3,0	6,7	8,4	1,6
Services d'enseignement	214 668	791,88	1 145	0,5	2,0	1,4	- 0,3	4,4	4,8
Soins de santé et assistance sociale	329 862	606,25	6 923	2,1	4,7	2,5	1,9	4,8	2,8
Arts, spectacles et loisirs	55 039	440,50	1 078	2,0	5,8	3,7	7,8	9,3	1,4
Hébergement et services de restauration	209 838	293,91	2 856	1,4	5,4	4,0	3,5	4,9	1,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	119 436	510,27	1 615	1,4	5,4	4,0	1,6	5,6	2,0
Administrations publiques	184 487	896,07	- 3 813	- 2,0	0,9	3,0	2,5	6,1	4,5
Administration publique fédérale	52 273	1 062,69	- 307	- 0,6	..	2,1	3,6	..	5,1
Administrations publiques provinciales et territoriales	66 597	845,86	- 532	- 0,8	..	2,7	- 1,0	..	3,0
Administrations publiques locales, municipales et régionales	58 988	838,95	- 2 905	- 4,7	..	3,8	- 1,8	..	5,0

.. donnée non disponible

1. Comprend les heures supplémentaires.

Source : Statistique Canada, EERH.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6. La durée du travail dans le secteur du commerce a diminué de 2,8 % en 2004, pour s'établir à 27,7 heures de travail par semaine. La proportion d'emplois à temps partiel y est donc élevée, ce qui affecte la rémunération.

trations publiques (896,07 \$), la gestion de sociétés et d'entreprises (887,61 \$) et dans le secteur de la finance et des assurances (867,58 \$). La rémunération des employés des administrations publiques diffère selon leur appartenance aux divers paliers du gouvernement. Les employés de l'administration publique fédérale sont de loin les mieux rémunérés (1 062,69 \$), suivis de ceux des administrations publiques provinciales et territoriales (845,86 \$) et de ceux des administrations publiques locales, municipales et régionales (839,95 \$). À l'inverse, les employés ayant la rémunération hebdomadaire moyenne la plus faible sont ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (293,91 \$), le temps partiel étant jumelé aux bas salaires caractérisant ce secteur.⁷ Viennent ensuite les employés du commerce de détail (423,88 \$) et ceux des arts, spectacles et loisirs (440,50 \$).

Recul de la rémunération hebdomadaire moyenne dans les services publics

À l'exception du secteur des services publics, où un recul est noté (-1,6 %), les secteurs d'activité faisant partie de l'industrie des biens ont tous enregistré des hausses de leur rémunération hebdomadaire supérieures à l'inflation (1,9 % en 2004). C'est le cas notamment du secteur « foresterie, exploitation et soutien » qui affiche une croissance nominale de la rémunération hebdomadaire moyenne de 8,1 % en 2004, la plus élevée de tous les secteurs. Quant à l'industrie des services, la rémunération hebdomadaire moyenne est en hausse dans tous les secteurs. Certains ont toutefois réussi mieux que d'autres à tirer leur épingle du jeu. Ainsi, le secteur de l'héber-

gement et des services de restauration, de même que celui des autres services ont tous deux connu un accroissement de la rémunération hebdomadaire moyenne de 4,0 % en 2004, alors que la croissance s'élevait à 3,7 % dans celui des arts, spectacles et loisirs. Par ailleurs, l'augmentation de 3,0 % de la rémunération hebdomadaire dans le secteur des administrations publiques s'explique par la forte progression (+ 3,8 %) de la rémunération dans les administrations locales, municipales et régionales.

À l'opposé, plusieurs autres secteurs des services ont vu leur rémunération hebdomadaire grimper moins rapidement que l'inflation. C'est le cas, entre autres, du secteur du transport et de l'entreposage (0,4 %), de celui des services professionnels, scientifiques et techniques (0,8 %) et du secteur de la finance et des assurances (1,3 %).

Une analyse plus pointue par sous-secteur fait ressortir celui de la collecte des déchets, celui du traitement et de l'élimination des déchets, de même que celui des services d'assainissement et autres services de gestion des déchets. À la suite d'une période de quasi-stagnation, d'une durée de cinq ans, ces sous-secteurs ont connu respectivement des bonds de 13,2 %, 14,3 % et 5,7 % de leur rémunération hebdomadaire moyenne en 2004.

Masse salariale : le seul recul se trouve dans le secteur de la fabrication

En 2004, environ 70 % du montant global des salaires et traitements payés au Québec provient de l'industrie des services, la part restante (près de 30 %) étant payée par

l'industrie des biens. Si l'on observe l'importance relative de chacun des secteurs, celui de la fabrication représente à lui seul un cinquième de la masse salariale, tandis que celui du commerce correspond à 14,2 % de la masse salariale versée au Québec.

Les pertes d'emplois survenues en 2004 dans le secteur de la fabrication se reflètent sans surprise sur le niveau de la masse salariale. Le secteur manufacturier est d'ailleurs le seul à afficher un recul (-1,3 %) à ce chapitre. À l'opposé, d'autres secteurs ont vu leur masse salariale croître plus que la moyenne (+ 2,4 %). Il s'agit notamment du secteur « foresterie, exploitation et soutien » (+ 13,1 %) et de celui de la construction (+ 7,3 %), tous deux de l'industrie des biens. Dans les services, le taux de croissance annuel moyen est de 3,0 %. La plus forte croissance est de 5,8 % dans le secteur des arts, des spectacles et des loisirs. À l'opposé, deux secteurs ont enregistré une croissance inférieure à 1 %, soit les administrations publiques ainsi que les services administratifs, les services de soutien, les services de gestion des déchets et les services d'assainissement.

Analyse par la taille d'entreprise

Depuis 2000, Statistique Canada publie des données sur l'emploi et la rémunération hebdomadaire moyenne selon la taille d'entreprise. Le tableau 3 présente les variations annuelles pour 2003 et 2004 des indicateurs de la demande de travail pour l'ensemble des industries excluant les non classifiées, de même que le niveau de chacun de ces indicateurs en 2004.

Tableau 3

Croissance de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne au Québec, par taille d'entreprise, ensemble des industries à l'exclusion des non classifiées, 2003 et 2004

Taille d'entreprise (en nombre d'employés)	Niveau en 2004					Croissance annuelle 2003-2004			Croissance annuelle 2002-2003		
	Emploi		Masse salariale		Rémun. hebd. moy	Emploi	Masse salariale	Rémun. hebd. moy.	Emploi	Masse salariale	Rémun. hebd. moy.
	n	%	M\$	%	\$						
Toutes tailles	3 151 713	100,0	2 113,0	100,0	670,44	0,5	2,4	1,9	2,0	4,0	2,1
Moins de 5	223 322	7,1	121,4	5,7	543,51	-3,2	0,2	3,5	1,0	0,6	-0,4
De 5 à 19	483 254	15,3	247,8	11,7	512,76	2,9	4,0	1,1	-0,9	0,7	1,6
De 20 à 49	383 221	12,2	216,0	10,2	563,73	2,1	4,4	2,2	0,8	3,1	2,3
De 50 à 99	283 499	9,0	171,6	8,1	605,14	-1,9	3,3	5,2	4,4	4,8	0,3
De 100 à 299	359 817	11,4	239,5	11,3	665,56	-2,3	1,5	4,0	3,8	6,8	2,8
De 300 à 499	142 704	4,5	103,2	4,9	723,10	-2,5	-1,9	0,7	2,6	3,8	1,2
500 et plus	1 275 896	40,5	1 013,6	48,0	794,43	1,5	2,4	0,9	2,4	4,8	2,3

Source : Statistique Canada, EERH.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

7. En 2004, la durée du travail moyenne est de 27,6 heures par semaine dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration.

En 2004, un peu plus d'un emploi sur trois (34,6 %) se retrouve dans les petites entreprises (celles de moins de 50 employés). Ces dernières affichent une proportion de 27,6 % de la masse salariale d'ensemble, ce qui est inférieur à leur part dans l'emploi. Les grandes entreprises (300 employés et plus) regroupent de leur côté plus de 45 % des emplois et assument plus de la moitié, soit 52,9 %, de la masse salariale. Quant aux entreprises de 50 à 299 employés, leur part dans l'emploi et dans la masse salariale sont sensiblement du même ordre (20,4 % et 19,4 % respectivement). De façon générale, la rémunération hebdomadaire moyenne s'accroît avec la taille d'entreprise (exception faite des entreprises de 5 à 19 employés).

La taille d'entreprise la moins rémunératrice affiche le taux de croissance de l'emploi le plus élevé

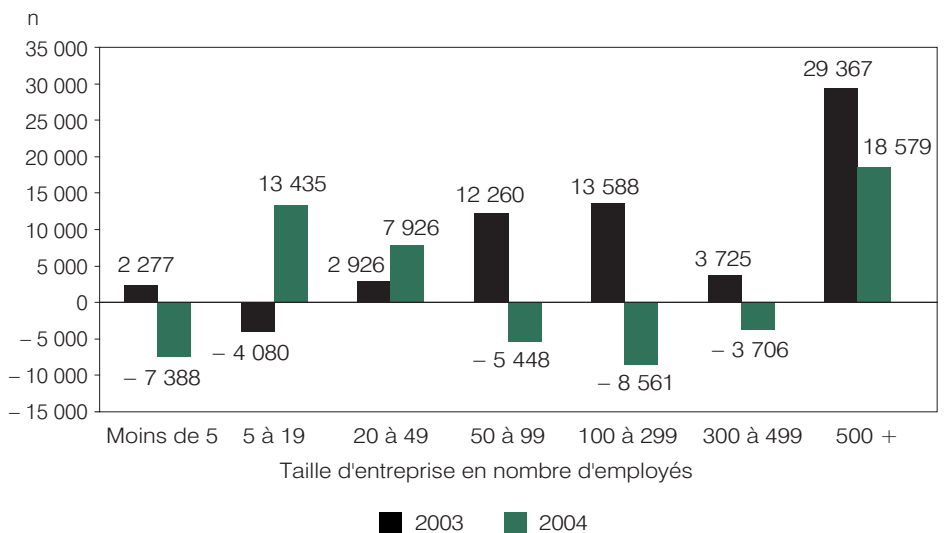
En 2004, plus de la moitié de la création d'emplois est générée par les petites entreprises, le reste de la création étant le fruit des très grandes (500 employés et plus). En ce qui concerne les pertes, elles sont en majeure partie attribuables aux moyennes entreprises.

Au Québec, 53,5 % (21 361) des nouveaux emplois en 2004 sont concentrés dans les entreprises de 5 à 49 employés. Le taux de croissance le plus marqué de l'emploi en 2004 est d'ailleurs observé au sein de la catégorie des 5 à 19 employés (+ 2,9 %). Les autres emplois créés proviennent quant à eux des entreprises de 500 employés et plus (18 579). Le taux de croissance de l'emploi dans les très grandes entreprises (500 et plus) a par ailleurs ralenti, passant de 2,4 % en 2003 à 1,5 % en 2004. Il n'en demeure pas moins que sur le plan du nombre d'emplois créés, les entreprises de 500 employés et plus constituent la strate la plus prolifique (46,5 % des nouveaux emplois), suivies de celles de 5 à 19 employés (33,6 %) et finalement de celles de 20-49 employés (19,8 %).

À l'inverse, les entreprises de 50 à 499 employés et celles de moins de 5 employés perdent des emplois. Cette situation diffère de celle observée en 2003. La création d'emplois avait alors été plus partagée entre les diverses strates, la seule à en perdre étant celle des entreprises de 5 à 19 (- 0,9 %). Par ailleurs, les taux de croissance les plus élevés en 2003 ont été notés dans trois des quatre tailles d'entreprises qui enregistrent des pertes en 2004, soit celles de 50 à 99 employés, de 100 à 299 et de 300 à 499. En 2004, ces mêmes strates d'entreprises ont connu des baisses notables sur le plan de

Figure 4

Création d'emplois par taille d'entreprise au Québec, 2003 et 2004



l'emploi. En raison de leur poids dans l'emploi total (24,9 %), elles ont donc un impact négatif sur le résultat d'ensemble.

De façon plus détaillée, c'est dans la catégorie de 100 à 299 employés que l'on compte le plus de pertes d'emplois (- 8 561 ou - 2,3 %). Pour ce qui est des entreprises de 50 à 99 employés, elles ont perdu 5 448 emplois en 2004 (- 1,9 %). Ces pertes restent toutefois inférieures aux gains d'emplois notés en 2003. De leur côté, les très petites entreprises (moins de 5 employés) ont supprimé plusieurs emplois (- 7 388) au Québec en 2004. Le recul de l'emploi le plus prononcé en pourcentage (- 3,2 %) concerne justement cette taille. De toute évidence, les emplois ont été transférés entre les différentes tailles d'entreprises⁸, puisque la catégorie qui suit, soit celle de 5 à 19 employés, a connu des gains importants comme mentionné précédemment. Finalement, les grandes entreprises de 300 à 499 employés, même si elles regroupent seulement 4,5 % de tous les employés au Québec, sont responsables de la perte de 3 706 emplois, soit 14,8 % de l'ensemble des emplois perdus en 2004.

Conclusion

Cette analyse succincte des données de l'EERH permet de conclure que l'emploi a continué de croître au Québec en 2004, mais à un faible rythme (+ 0,5 %). Ce ralentissement de la croissance de l'emploi survient à la suite de deux progressions nettement plus élevées en 2002 (+ 2,5 %) et en 2003 (+ 2,0 %) sur ce plan. La saignée du secteur manufacturier (perte de 20 190 postes) explique en majeure partie le bilan de l'année

2004. De plus, les nouveaux emplois qui sont venus s'ajouter sont moins rétribués, puisqu'ils se retrouvent en bonne partie dans le commerce de détail. Cette situation freine la croissance de la masse salariale (+ 2,4 %) et celle de la rémunération hebdomadaire moyenne (+ 1,9 %), qui atteint désormais 670,44 \$. Cette dernière ayant progressé au même rythme que l'inflation, le pouvoir d'achat des salariés québécois est demeuré stable. Les nouveaux emplois créés en 2004 sont en majeure partie (53,5 %) redevables aux petites entreprises, le reste de la création d'emplois étant le fruit des très grandes. L'année 2004 n'a finalement pas été rose pour les moyennes entreprises, puisque les pertes d'emplois se sont principalement produites dans cette taille d'entreprise.

Publication à venir

Annuaire québécois des statistiques du travail

L'Institut publiera au mois d'octobre le 2^e numéro de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* qui offre un portrait historique des conditions et de la dynamique du travail au Québec. Il sera disponible gratuitement sur le site Web de l'Institut au : www.stat.gouv.qc.ca. On y retrouve déjà une édition révisée et mise à jour du 1^{er} numéro portant sur les principaux indicateurs du marché du travail.

8. Les données de la catégorie des plus petites entreprises sont plus volatiles que celles des autres tailles d'entreprises puisqu'il suffit d'au plus quatre employés supplémentaires pour qu'une entreprise de moins de cinq employés se classe dans la catégorie suivante, soit celle de 5 à 19 employés.

Sous-qualification et surqualification des travailleurs sur le marché du travail : évolution de 1991 à 2004

Marie-France Martin, économiste

L'appariement entre le niveau de scolarité et l'emploi occupé sur le marché du travail n'est pas toujours constaté dans la réalité. Ainsi, certaines personnes sont surqualifiées ou sous-qualifiées par rapport aux exigences minimums du poste qu'elles détiennent. Cet article présente les proportions des personnes surqualifiées ou sous-qualifiées pour divers niveaux de scolarité¹. Celles-ci sont présentées pour les années 1991² et 2004 pour nous permettre de voir l'évolution de ces proportions dans le temps. Cette analyse sera reprise pour les hommes et pour les femmes. Les travailleurs ont été classés en cinq niveaux de scolarité, soit : sans diplôme d'études secondaires, diplôme d'études secondaires, études postsecondaires partielles, études postsecondaires complétées et diplôme universitaire³. Les niveaux de compétence sont également au nombre de cinq et correspondent à : gestionnaire, professionnel, technicien, intermédiaire et élémentaire.

La catégorie des personnes surqualifiées⁴ regroupe les personnes ayant un niveau d'études postsecondaires partielles et occupant un emploi de niveau élémentaire, les personnes titulaires d'un diplôme d'études

postsecondaires qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire, ainsi que les titulaires d'un diplôme universitaire qui occupent un emploi de niveau élémentaire, intermédiaire ou technique.

On remarque que, de manière générale, les proportions des personnes surqualifiées augmentent entre 1991 et 2004 (voir tableau 1). En 1991, 18,7 % des travailleurs ayant un niveau d'études postsecondaires partielles étaient surqualifiés; en 2004, cette proportion passe à 28,3 %. La même situation se dessine entre 1991 et 2004 en ce qui concerne les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (la proportion passe de 35,0 % à 43,1 %) et les diplômés universitaires (de 27,2 % à 31,6 %). Par ailleurs, tant en 1991 qu'en 2004, les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires affichent la proportion de travailleurs surqualifiés la plus élevée, suivis des diplômés universitaires et du groupe « études postsecondaires partielles ».

La situation des personnes sous-qualifiées peut être analysée sur la même base. Nous plaçons dans cette catégorie les travailleurs qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires et qui occupent des emplois de gestionnaire, de professionnel ou de technicien, les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires et qui travaillent comme gestionnaire ou professionnel, ainsi que celles ayant entrepris des études postsecondaires (sans les avoir complétées) et qui travaillent comme gestionnaire. On constate que la proportion des personnes sous-qualifiées diminue de 1991 à 2004 dans les trois groupes considérés. En ce qui concerne les personnes qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires, cette proportion passe de 29,0 % à 25,0 %; chez les travailleurs titulaires d'un diplôme d'études secondaires, elle recule de 10,8 % à 7,3 %. Quant aux personnes ayant fait des études postsecondaires partielles, le ratio régresse de 7,2 % à 4,1 %. Ainsi, la proportion des personnes sous-qualifiées sur le marché du travail serait en baisse. Par ailleurs, tant en 1991 qu'en 2004, ce sont les travailleurs qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires qui sont les plus nombreux à être sous-qualifiés (en proportion), suivis des détenteurs d'un diplôme d'études secondaires et des travailleurs du groupe « études postsecondaires partielles ».

Tableau 1

Répartition des travailleurs pour chaque niveau de scolarité selon le niveau de compétence de l'emploi occupé, Québec, 1991-2004

Niveau de scolarité	Effectif k	Niveau de compétence					Total Catégorie ¹	
		Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Intermédiaire	Élémentaire	Sous-qualifié	Surqualifié
		%					%	
1991 Sans diplôme d'études secondaires	707,1	3,5	1,5	23,9	42,8	28,1	29,0	...
Diplôme d'études secondaires	554,3	7,0	3,8	32,3	40,2	16,7	10,8	...
Études postsecondaires partielles	223,6	7,2	4,7	29,4	40,0	18,7	7,2	18,7
Études postsecondaires complétées	812,5	7,5	18,0	39,5	25,7	9,2	...	35,0
Diplôme universitaire	360,0	14,4	58,4	18,7	7,2	1,3	...	27,2
2004 Sans diplôme d'études secondaires	502,7	1,8	0,6	22,6	43,4	31,6	25,0	...
Diplôme d'études secondaires	514,1	3,9	3,4	30,6	43,1	19,0	7,3	...
Études postsecondaires partielles	283,4	4,1	2,5	24,9	40,2	28,3	4,1	28,3
Études postsecondaires complétées	1263,3	5,0	10,4	41,5	32,1	11,0	...	43,1
Diplôme universitaire	638,1	14,0	54,4	17,6	11,4	2,6	...	31,6

■ Travailleurs sous-qualifiés

■ Travailleurs surqualifiés

... N'ayant pas lieu de figurer

1. Le total peut différer de la somme des parties à cause des arrondissements.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

1. Les données selon les niveaux de scolarité et les niveaux de compétence proviennent de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada.

2. Les données selon les niveaux de compétence sont disponibles à compter de 1987. Pour les années antérieures à 1997, l'ISQ ne dispose que des microdonnées correspondant aux années de recensement, soit 1991 dans ce cas.

3. Un diplôme de baccalauréat et plus.

4. Les définitions de surqualification et de sous-qualification sont inspirées de celles présentées dans l'article de : NAUZE-FICHET, Emmanuelle, et Madga TOMASINI (2002). « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n° 354, p. 21-48.

Cette analyse peut être ventilée selon le sexe afin d'observer si la même tendance générale se dessine chez les hommes et chez les femmes et de voir s'il existe des différences notables entre les deux sous-groupes (voir tableau 2). Pour les femmes, la proportion des travailleuses sous-qualifiées diminue entre 1991 et 2004. Pour sa part, la proportion des travailleuses surqualifiées augmente, surtout pour les personnes qui ont entamé ou complété des études postsecondaires. En effet, pour les femmes du groupe « études postsecondaires partielles », la proportion passe de 19,5 % en 1991 à 27,0 % en 2004. Pour les détentrices d'un diplôme d'études postsecondaires, le ratio des travailleuses surqualifiées passe de 35,5 % en 1991 à 44,6 % en 2004. La proportion des femmes diplômées de l'université et qui sont surqualifiées se maintient légèrement au-dessus du 30 %, tant en 1991 qu'en 2004.

Du côté des hommes, la proportion des travailleurs sous-qualifiés diminue de 1991 à 2004, principalement pour les moins scolarisés (sans diplôme d'études secondaires). La proportion de ce sous-groupe passe de 34,0 % en 1991 à 28,3 % en 2004. Sur la même période, pour les deux autres sous-groupes de travailleurs, le ratio des personnes sous-qualifiées diminue aussi mais plus

faiblement. D'un autre côté, la proportion des travailleurs masculins surqualifiés augmente. Pour le groupe « études postsecondaires partielles », le ratio passe de 17,9 % à 29,5 %. Pour ce qui est des détenteurs d'un diplôme d'études postsecondaires, la proportion passe de 34,5 % à 41,6 %. De plus, à l'inverse des femmes, les hommes diplômés universitaires et surqualifiés augmentent également leur ratio : celui-ci passe de 24,5 % à 32,6 %. Les résultats ainsi obtenus confirment donc la tendance déjà observée dans l'analyse d'ensemble : il y a effectivement de moins en moins de personnes sous-qualifiées et de plus en plus de personnes surqualifiées, tant chez les femmes que chez les hommes. L'amplitude des mouvements observés chez ces derniers est toutefois plus importante que dans le cas des femmes.

En comparant les proportions des personnes sous-qualifiées et surqualifiées entre les hommes et les femmes en 2004, certaines différences peuvent être observées. Notamment, il y a davantage d'hommes (en proportion) qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires et qui sont sous-qualifiés (28,3 % pour les hommes contre 20,3 % pour les femmes). Pour les détenteurs d'un diplôme d'études postsecondaires et les personnes détenant un diplôme universitaire, il n'existe pas de différences notables entre les sexes en 2004 quant aux proportions de personnes surqualifiées, celles-ci étant environ du même ordre. Par contre, en 1991, on pouvait noter une plus grande proportion des femmes surqualifiées par rapport aux hommes pour les diplômés universitaires (30,5 % chez les femmes contre 24,5 % chez les hommes).

Pour conclure, nous constatons que, de manière générale, il y a moins de personnes sous-qualifiées et plus de personnes surqualifiées sur le marché du travail en 2004 par rapport à 1991. Cela peut être attribuable à la forte croissance du nombre de travailleurs possédant un diplôme d'études postsecondaires ou universitaire entre 1990 et 2004⁵. Ces deux constats sont également présents lorsque l'analyse est ventilée selon le sexe. On remarque néanmoins que la proportion des hommes sous-qualifiés diminue plus fortement que celle des femmes, bien qu'elle demeure plus élevée pour presque tous les niveaux de scolarité. De plus, la proportion des hommes surqualifiés augmente de façon plus importante que celle des femmes pour les groupes « études postsecondaires partielles » et « diplôme universitaire ».

Tableau 2

Répartition des travailleurs pour chaque niveau de scolarité selon le niveau de compétence de l'emploi occupé, femmes et hommes, Québec, 1991-2004

Niveau de scolarité	Effectif k	Niveau de compétence					Total Catégorie ¹		
		Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Intermédiaire	Élémentaire	Sous-qualifié	Surqualifié	
		%					%		
Femmes									
1991	Sans diplôme d'études secondaires	287,3	3,1	2,4	16,4	49,5	28,7	21,8	...
	Diplôme d'études secondaires	282,6	6,1	4,2	31,7	42,8	15,2	10,3	...
	Études postsecondaires partielles	103,4	6,6	5,2	28,8	39,9	19,5	6,6	19,5
	Études postsecondaires complétées	403,5	4,6	24,1	35,8	26,3	9,2	...	35,5
	Diplôme universitaire	158,5	8,6	60,9	20,8	8,1	1,5	...	30,5
2004	Sans diplôme d'études secondaires	203,5	1,8	0,5	18,0	47,3	32,4	20,3	...
	Diplôme d'études secondaires	259,6	3,8	3,8	26,8	47,1	18,4	7,6	...
	Études postsecondaires partielles	139,3	3,5	2,0	24,5	43,1	27,0	3,5	27,0
	Études postsecondaires complétées	631,8	4,5	13,5	37,5	34,3	10,2	...	44,6
	Diplôme universitaire	327,6	10,4	58,8	17,3	11,7	1,8	...	30,8
Hommes									
1991	Sans diplôme d'études secondaires	419,8	3,9	1,0	29,1	38,3	27,7	34,0	...
	Diplôme d'études secondaires	271,6	8,0	3,3	33,0	37,5	18,2	11,3	...
	Études postsecondaires partielles	120,2	7,7	4,3	30,0	40,0	17,9	7,7	17,9
	Études postsecondaires complétées	409,0	10,4	12,0	43,1	25,2	9,3	...	34,5
	Diplôme universitaire	201,5	19,0	56,5	17,0	6,4	1,2	...	24,5
2004	Sans diplôme d'études secondaires	299,1	1,9	0,6	25,8	40,7	31,1	28,3	...
	Diplôme d'études secondaires	254,4	3,9	3,1	34,5	38,9	19,6	7,0	...
	Études postsecondaires partielles	144,1	4,7	2,9	25,4	37,5	29,5	4,7	29,5
	Études postsecondaires complétées	631,5	5,5	7,4	45,4	29,9	11,7	...	41,6
	Diplôme universitaire	310,5	17,7	49,7	17,9	11,1	3,5	...	32,6

■ Travailleurs sous-qualifiés

■ Travailleurs surqualifiés

... N'ayant pas lieu de figurer

1. Le total peut différer de la somme des parties à cause des arrondissements.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5. Marie-France MARTIN (2005). « Évolution de l'emploi et du taux de chômage selon les niveaux de scolarité », *Flash-info*, travail et rémunération, vol. 6, n° 3, juin, p. 3-6.

Le projet de sélection des emplois repères : l'étape de la représentativité d'ensemble est terminée

François Bellemare, CRHA, analyste et chargé de projet en rémunération, et Nadège Jean, analyste en rémunération

L'Institut a pour mission de présenter au public une analyse fiable et pertinente de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois. Pour ce faire, il réalise annuellement l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG). Or, le panier actuel d'emplois repères utilisé dans la comparaison a plus de 20 années d'existence. L'Institut a alors entamé un exercice de révision du panier actuel afin de s'assurer qu'il rencontre toujours les exigences suivantes :

- représentativité de la structure de rémunération de l'administration québécoise;
- comparabilité sur le marché des autres salariés québécois.

Le but visé par la sélection des emplois repères dans le cadre de la comparaison 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.

Le projet de révision du panier d'emplois repères comporte cinq phases, elles-mêmes divisées en plusieurs étapes. À chacune de ces étapes, l'Institut, conformément à sa politique en matière de relations patronale et syndicales, consulte des représentants des parties prenantes à la négociation¹.

Cet article présente un résumé de la méthodologie utilisée et du résultat des étapes de représentativité d'ensemble dans le cadre de la phase 2 de l'exercice de révision du panier d'emplois repères utilisé dans la comparaison². Rappelons que la représentativité d'ensemble vise à établir des cibles concernant le nombre d'emplois (ou unités) à retenir dans le panier pour chaque regroupement considéré. Ces cibles sont établies pour les sous-secteurs et les catégories d'emplois. L'article présente également les prochaines étapes du projet.

Résultats de l'étape de la représentativité d'ensemble : combien d'emplois repères?

Les deux premières étapes de travail de la phase 2 du projet font référence à la sélection des emplois repères selon des critères de représentativité d'ensemble. La première consiste à établir la base de données à partir de laquelle les analyses de sélection sont effectuées. Cette base de données est constituée à partir de la banque de données fournie par le Secrétariat du Conseil du trésor sur les employés occupant un emploi dans chaque sous-secteur de l'administration québécoise. Les orientations suivantes ont été retenues pour le traitement des données aux fins d'analyse :

- chaque corps d'emploi est rattaché à son sous-secteur. L'administration québécoise est composée de quatre sous-secteurs : fonction publique, commissions scolaires, collèges et santé et services sociaux. Comme le pourcentage de corps d'emploi communs entre les commissions scolaires et les collèges est relativement élevé et que les corps d'emploi sont liés à l'éducation, ces derniers ont été regroupés en un seul sous-secteur appelé « éducation »;
- les corps d'emploi similaires appartenant à différentes catégories d'un sous-secteur à l'autre ont été reclassés pour s'assurer d'une uniformité entre les sous-secteurs; par exemple, le corps d'emploi d'électricien est classé dans la catégorie *Ouvriers* dans les sous-secteurs de la fonction publique et de l'éducation, alors qu'on le retrouve dans la catégorie *Entretien* dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux. Aux fins de la sélection des emplois repères, cet emploi a été classé dans la catégorie *Ouvriers* pour les trois sous-secteurs;
- pour une meilleure représentativité des corps d'emploi d'Assistants techniciens, une cellule « *Assistants techniciens (bureau et paratechnique)* » a été établie lors du processus de sélection. Ces corps d'emploi ont alors plus de chances d'être choisis dans le nouveau panier sans être noyés dans la catégorie *Personnel de bureau*³;

Le nombre d'employés est celui observé durant la période du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002. Pour leur part, les taux de salaire sont ceux en vigueur le 1^{er} avril 2003, sauf pour les corps d'emploi ayant obtenu un ajustement de « relativité salariale/équité salariale ». Pour ces derniers, la situation au 21 novembre 2004 est considérée;

- seuls les employés réguliers travaillant à temps plein sont retenus aux fins de l'analyse (les données sont exprimées en équivalent à temps complet). Les employés qui se prévalent des aménagements de temps de travail sont également comptés dans ce groupe.

Quant à l'étape 2 de cette phase, il s'agit de déterminer le nombre d'emplois à choisir pour chaque catégorie et sous-secteur afin d'être le plus représentatif possible de la distribution actuelle des emplois selon ces mêmes catégories et sous-secteurs. Pour atteindre cet objectif, les deux tâches suivantes ont été réalisées :

- évaluation pour chaque corps d'emploi de l'existence ou non d'une contrepartie sur le marché des autres salariés québécois (emplois avec ou sans contrepartie)⁴. Seuls les corps d'emploi avec contrepartie seront retenus dans le panier d'emplois repères. Le terme *contrepartie* implique l'existence d'un point de comparaison **direct et pertinent** dans le marché. Ainsi, un emploi ayant une contrepartie sur le marché ne peut être retenu aux fins de l'analyse s'il entre dans l'une des catégories suivantes :
 - emploi ayant une contrepartie, mais se retrouvant dans peu d'établissements;

1. Un groupe de travail composé de 16 personnes a été constitué. Les rencontres de ce groupe sont un lieu d'échange sur les enjeux, les orientations méthodologiques et les étapes à compléter pour la révision des emplois repères. Il ne s'agit pas d'un lieu de négociation, mais bien d'un exercice de consultation afin de connaître les besoins des personnes concernées par la comparaison. Depuis l'automne 2003, quatre rencontres ont eu lieu avec le groupe de travail.

2. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, l'Institut invite le lecteur à consulter *La sélection des emplois repères, nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (paru en octobre 2003 et constituant la phase 1 du projet) et les deux articles déjà parus dans le *Flash-info* à ce sujet (septembre 2003 et 2004). Ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut dont l'adresse est : www.stat.gouv.qc.ca

3. Les emplois choisis à partir de la cellule *Assistants techniciens (bureau et paratechnique)* seront classés dans la catégorie *Personnel de bureau* aux fins de la comparaison. Cette dernière catégorie est désignée comme les *Employés de bureau* dans le rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés, 2004*.

4. La liste des corps d'emploi avec ou sans contrepartie a été établie à l'aide des renseignements fournis par les membres du groupe de travail, en consultant la Classification nationale des professions (CNP), les données du recensement de 1996 sur la population active, le site Web *L'information sur le marché du travail* d'Emploi-Québec, le site Web *Emploi-Avenir Québec* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et le site Web de certains ordres professionnels.

- emploi ayant une contrepartie, mais pour lequel le gouvernement est l'employeur principal (structure salariale basée sur celle offerte dans l'administration québécoise);
 - emploi ayant une contrepartie, mais qui présente des différences significatives en ce qui concerne le statut d'emploi, comme les travailleurs autonomes;
 - emploi non facilement identifiable dont le contenu n'est pas stable; par exemple, le corps d'emploi 105-agent de recherche et de planification socio-économique, dont le contenu varie énormément d'un titulaire à l'autre et peut toucher à plus d'une vingtaine de domaines d'activité professionnelle.
- substitution de la notion « corps d'emploi », présente dans l'administration québécoise mais qui diffère d'un sous-secteur à l'autre, par la notion « unité de sélection ». Cette nouvelle notion permet de regrouper les corps d'emploi d'une même catégorie dont la nature des tâches, le niveau de complexité et le domaine d'activité professionnelle sont similaires. Pour ce faire :
 - les corps d'emploi ont été scindés en autant d'unités de sélection qu'ils comportent de niveaux de complexité;
 - les corps d'emploi portant un numéro différent dans un sous-secteur, mais qui représentent en fait une seule unité de sélection ont été regroupés. Par conséquent, les employés titulaires de ces emplois sont réunis et regroupés sous une même entité. À titre d'exemple, dans le secteur de l'éducation, le même

emploi présent dans une commission scolaire et dans un collège sous deux numéros de corps d'emploi différents ont été regroupés en une seule entité aux fins de la sélection. Les emplois relatifs à l'audiologie et/ou l'orthophonie dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux (corps d'emploi 1204, 1254 et 1255) constituent un autre exemple; ces emplois, dont les tâches sont similaires et rémunérées selon la même échelle, ont été regroupés.

Une fois ces deux tâches accomplies, il est alors possible de calculer la distribution des unités de sélection et la couverture de l'effectif pour les emplois ayant une contrepartie sur le marché. Le tableau ci-bas présente la distribution de ces unités de sélection pour l'administration québécoise et le panier actuel d'emplois repères. La distribution actuelle des unités de sélection de l'administration québécoise selon les catégories et les sous-secteurs, en pourcentage, représente la cible visée pour le nouveau panier d'emplois repères. Par exemple, selon le tableau ci-dessous, près de 8 % des unités de sélection du panier d'emplois repères devraient provenir du sous-secteur de la santé et des services sociaux dans la catégorie *Techniciens*. Il est toutefois normal et prévisible que ces pourcentages, même s'ils représentent la cible, ne puissent pas être tous atteints précisément.

L'analyse du tableau permet de répondre à deux questions relatives à l'étude de la représentativité d'ensemble :

- La distribution des emplois repères entre les catégories et sous-secteurs est-elle

analogue à celle de l'ensemble des emplois de l'administration québécoise? (préoccupation sur le plan de la répartition)

- Le panier actuel d'emplois repères couvre-t-il assez d'effectifs et de corps d'emploi? (préoccupation sur le plan de la couverture)

En ce qui a trait à la répartition, un certain rééquilibrage de la distribution des unités de sélection, surreprésentée actuellement dans le sous-secteur de la fonction publique, et sous-représentée dans celui de la santé et des services sociaux, est souhaitable. Du côté des catégories d'emplois, celles qui bénéficieraient le plus d'un rééquilibrage sont celle du *Personnel de bureau*, actuellement surreprésentée, et celle des *Ouvriers*, sous-représentée.

En ce qui concerne la couverture, le panier actuel d'emplois repères couvre 199 des 524 unités de sélection avec contrepartie de l'administration québécoise, soit un pourcentage de 37 %. L'Institut vise donc à augmenter le nombre d'unités de sélection couvertes par les emplois repères. Cette augmentation devra se faire en tenant compte des contraintes financières et humaines de l'Institut relativement au nombre d'emplois repères à enquêter. Par ailleurs, la couverture globale actuelle du panier pour ce qui est de l'effectif est assez bonne, avec un pourcentage de 68 % de l'effectif total des emplois avec contrepartie. La sélection du nouveau panier viserait à augmenter encore cette proportion.

Tableau

Distribution des unités de sélection, emplois avec contrepartie, administration québécoise et panier actuel d'emplois repères dans l'Enquête sur la rémunération globale (ERG)

Catégorie aux fins de la sélection du nouveau panier	Unité	Fonction publique		Éducation		Santé et services sociaux		Total	
		Total (% cible)	Appariés (Emplois repères)	Total (% cible)	Appariés (Emplois repères)	Total (% cible)	Appariés (Emplois repères)	Total Adm. québ.	Appariés (Emplois repères)
Professionnels	n	54	19	24	12	30	15	108	46
	%	10,31	9,55	4,58	6,03	5,73	7,54	20,61	23,12
Techniciens	n	67	23	27	11	41	11	135	45
	%	12,79	11,56	5,15	5,53	7,82	5,53	25,76	22,61
Assistants techniciens (bureau et paratechnique)	n	10	3	7	2	13	1	30	6
	%	1,91	1,51	1,34	1,01	2,48	0,50	5,73	3,02
Personnel de bureau	n	28	17	19	12	21	10	68	39
	%	5,34	8,54	3,63	6,03	4,01	5,03	12,98	19,60
Ouvriers	n	54	18	37	9	35	9	126	36
	%	10,31	9,05	7,06	4,52	6,68	4,52	24,05	18,09
Entretien et service	n	17	15	16	6	24	6	57	27
	%	3,24	7,54	3,05	3,02	4,58	3,02	10,88	13,57
Total	n	230	95	130	52	164	52	524	199
	%	43,89	47,74	24,81	26,13	31,30	26,13	100,00	100,0

Prochaines étapes : quels emplois repères?

La phase 3 du projet est en cours et se penche sur la sélection des unités de sélection les plus représentatives sur le plan de la couverture de l'effectif et de la structure salariale (représentativité spécifique) et respectant le mieux possible la distribution établie à la phase précédente. La sélection est basée dans un premier temps sur une approche déterministe, c'est-à-dire que les unités de sélection sont choisies en fonction de leur niveau de représentativité dans la structure de l'administration québécoise. Il s'agit de représenter l'ensemble de la courbe salariale en couvrant le plus d'effectifs possible. Au départ, les emplois les plus populeux dans chaque strate de salaire sont retenus.

À cette phase du projet, l'utilisation de l'approche déterministe conduit à un panier d'emplois repères offrant une couverture

appréciable de l'effectif et de la courbe salariale. Par contre, l'absence d'un tirage aléatoire empêche l'Institut de généraliser les résultats de la comparaison et d'affirmer que le panier d'emplois repères représente, sur le plan statistique, l'ensemble des corps d'emploi de l'administration québécoise ayant une contrepartie sur le marché des autres salariés québécois. Or, l'Institut réfléchit actuellement à la possibilité d'utiliser une approche le lui permettant. Une approche probabiliste (sélection d'emplois statistiquement représentatifs) pourrait ainsi être considérée pour choisir une partie des emplois du nouveau panier d'emplois repères. Une décision à ce sujet sera prise ultérieurement, après consultation des parties prenantes à la négociation, et fera l'objet de la publication d'un document de travail.

Lors de la dernière rencontre du groupe de travail en juin 2005, la méthodologie déterministe utilisée pour cette étape du projet et

les résultats préliminaires de la sélection pour les catégories *Professionnels* et *Techniciens* ont été présentés. Les prochaines réunions du groupe de travail permettront d'examiner plus à fond la sélection proposée pour toutes les catégories d'emplois représentées dans le panier d'emplois repères.

La phase 4 du projet consistera à effectuer les ajustements nécessaires au panier actuel d'emplois repères, y compris la définition précise des nouveaux emplois, le cas échéant, et à modifier l'enquête (ERG) et la comparaison annuelle en conséquence. Ces étapes s'imbriqueront dans les travaux de refonte de l'enquête présentement en cours⁵.

Enfin, la phase 5 consistera à réaliser une étude de sensibilité pour mesurer l'impact des changements apportés au panier actuel d'emplois repères sur les résultats de la comparaison.

5. Deux articles traitant de la révision de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec ont été publiés en septembre 2004 et mai 2005 dans le *Flash-info*.

Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG

Karine Charbonneau, CRIA, Analyste, travail et rémunération

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG) existe depuis 1983 et a dernièrement été révisée sur les plans stratégique, organisationnel et opérationnel. Des transformations importantes ont été apportées permettant de produire des données qui tiennent compte des réalités variées du marché du travail en matière de rémunération. De nouvelles composantes de la rémunération globale ainsi que l'élargissement de l'éventail des emplois étudiés sont d'autres éléments introduits dans l'enquête.

Ces changements augmenteront la quantité de renseignements accessibles au public en plus de bonifier ceux déjà diffusés. Dans cet article, les principales étapes de la nouvelle ERG sont présentées. Les processus sont définis et les nouveaux éléments sont mis en évidence.

La nouvelle enquête sera maintenant réalisée selon un cycle de trois ans. En fait, l'échantillon d'entreprises sera divisé en trois panels. Cette approche permet de

conserver de la souplesse et d'alléger le fardeau du répondant. La participation de l'entreprise est principalement requise lors de l'année d'introduction dans le panel et diminue avec l'évolution du cycle. En effet, lors de la deuxième année, seule une mise à jour du dossier est faite et la troisième année du cycle ne requiert pas de travail de la part de l'entreprise. Dans le cas des strates recensées, les entreprises recommencent un nouveau cycle quand le précédent est terminé (voir tableau 1).

Tableau 1

Le cycle de la nouvelle ERG

	ERG 2006		ERG 2007		ERG 2008		ERG 2009	
	Phase d'analyse	Phase de collecte des données sur la rémunération	Phase d'analyse	Phase de collecte des données sur la rémunération	Phase d'analyse	Phase de collecte des données sur la rémunération	Phase d'analyse	Phase de collecte des données sur la rémunération
Panel A	standard ¹	standard	mise à jour ²	standard ³	aucune	allégée ⁴	CYCLE DU PANEL TERMINÉ	
Panel B			standard	standard	mise à jour	standard	aucune	allégée
Panel C					standard	standard	mise à jour	standard
Panel D							standard	standard

1. Phase d'analyse *standard* : une analyse approfondie de la structure organisationnelle, des politiques de rémunération, des programmes d'avantages sociaux, de la rémunération variable à court terme ainsi que du processus d'appariement est effectué lors de cette étape.

2. Phase d'analyse *mise à jour* : seule une mise à jour de la phase d'analyse de l'année précédente est effectuée.

3. Phase de collecte des données sur la rémunération *standard* : transmission du fichier électronique salarial par le répondant.

4. Phase de collecte des données sur la rémunération *allégée* : seuls les taux moyens d'augmentation des échelles salariales et des salaires sont recueillis.

Travaux préparatoires

Univers (septembre 2005)

L'univers de la nouvelle ERG est basé sur la notion d'*entreprise* plutôt que sur celle d'*établissement*. Le concept d'entreprise est mieux défini et permet une meilleure adéquation entre l'univers conceptuel et l'univers couvert. Un découpage des entreprises complexes est nécessaire pour comprendre plus justement la réalité organisationnelle des entreprises davantage que le traditionnel découpage en établissements (adresses physiques). L'Institut veut ainsi réduire la charge de travail du répondant et faciliter la collecte des données en utilisant une structure appropriée à chacune des entreprises échantillonnées. Afin d'atteindre le plus justement possible cette adéquation, une étape de profilage a été introduite dans l'enquête.

Profilage (septembre 2005)

Le profilage consiste à caractériser les entreprises en fonction de leur structure organisationnelle et de leurs diverses politiques de rémunération, permettant ainsi de découper

l'entreprise en unités pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération (unités de collecte). Cette étape est réalisée à l'aide d'une entrevue téléphonique auprès d'un gestionnaire ou d'un professionnel en ressources humaines. L'information recueillie concerne entre autres le nombre d'employés par établissement, les activités économiques et le statut de syndicalisation des employés. Prenons l'exemple d'une entreprise ayant trois établissements : un siège social et deux usines, toutes les deux œuvrant dans le même secteur d'activité économique (voir figure 1). Supposons que les employés non syndiqués des usines relèvent directement du siège social et que les employés syndiqués des usines A et B ont des conventions collectives distinctes. À la suite du profilage, l'entreprise pourra être découpée en trois unités de collecte de la façon suivante (voir figure 2) :

- unité de collecte de type « siège social », regroupant les employés du siège social, mais également les employés non syndiqués des usines A et B;

- unité de collecte de type « unité de production », couvrant les employés syndiqués de l'usine A;
- unité de collecte de type « unité de production », couvrant les employés syndiqués de l'usine B.

Ce découpage suppose que les usines A et B disposent d'un responsable des ressources humaines sur place ayant en charge la gestion des données sur la rémunération des employés syndiqués. Par contre, si l'information est centralisée au siège social et que le répondant est en mesure de fournir un fichier électronique pour l'ensemble des employés des trois établissements de même que la politique de rémunération et les conditions de travail de l'ensemble des employés de l'entreprise, alors l'ensemble de l'entreprise serait considéré comme une seule unité de collecte. À la suite de ce profilage, les entreprises complexes possédant plusieurs unités verront leur fardeau de collecte réduit par l'échantillonnage d'unités de collecte à l'intérieur de l'entreprise.

Figure 1

Découpage traditionnel de l'entreprise en adresses physiques

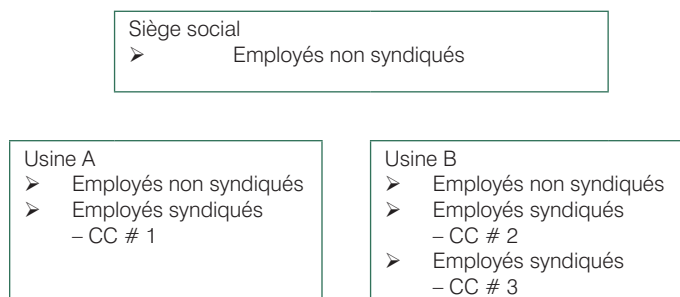
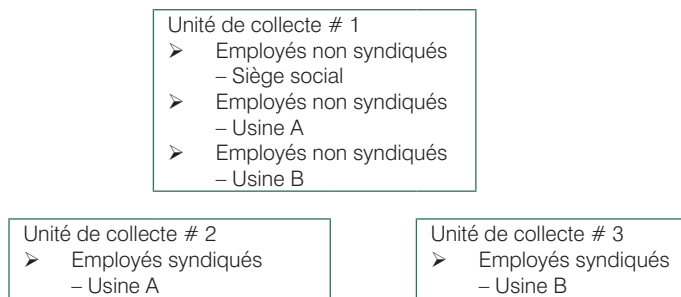


Figure 2

Découpage de l'entreprise en unités de collecte



Phase d'analyse

Les activités d'analyse (voir figure 3) sont désormais réparties sur une base quasi annuelle. En allongeant la période consacrée à l'analyse, l'ISQ veut mettre l'accent sur cette étape essentielle à la qualité des données produites par l'enquête. De plus, l'Institut pourra ainsi mieux répondre aux contraintes opérationnelles des répondants de l'enquête. La visite en entreprise, étape la plus exigeante en temps pour le répondant, pourra être placée à l'intérieur d'un calendrier s'étalant sur plusieurs mois.

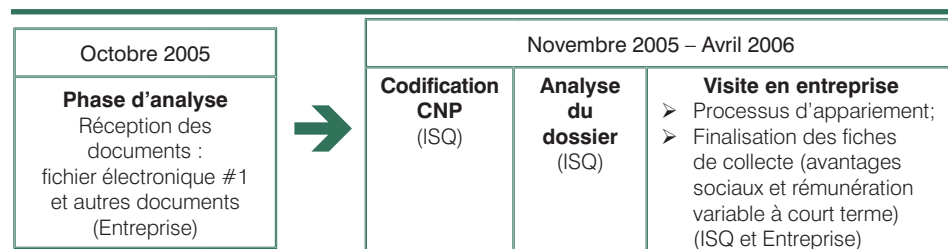
me outil de base. Ce fichier permettra une meilleure connaissance de la classification des emplois et une meilleure compréhension du découpage des catégories d'emplois. Les titres de poste, la classification, le statut de syndicalisation, les échelles salariales, le nombre d'heures de la semaine normale de travail, la date d'embauche sont le minimum de renseignements requis dans ce fichier. Cette approche bonifiera l'analyse des données puisque, d'une part, la totalité

des emplois de l'entreprise seront désormais couverts et, d'autre part, le processus d'appariement sera facilité, ce qui réduira la période d'entrevue avec le répondant. La réception de ce fichier électronique est essentielle à l'enquêteur pour commencer la phase d'analyse.

D'autres documents tels que conventions collectives, descriptions de tâches, politiques de rémunération sont entre autres nécessaires à cette étape.

Figure 3

Phase d'analyse



Activités d'analyse préliminaire (novembre 2005 – avril 2006)

Codification selon la CNP

Une autre valeur ajoutée et importante introduite dans l'ERG est l'élargissement de la couverture des emplois enquêtés. En effet, en plus de réaliser l'appariement à l'aide du panier d'emplois repères définis aux fins de la comparaison de l'administration québécoise avec l'ensemble des autres salariés québécois, l'ensemble des emplois présents dans les fichiers électroniques fournis par les répondants de l'enquête seront codés selon la *Classification nationale des professions* (CNP). Cette nouvelle étape permettra à l'Institut de diffuser de l'information statistique sur la rémunération pour tous les emplois des entreprises échantillonnées en plus de publier des données sur la rémunération globale pour les emplois comparables de l'administration québécoise et des autres salariés québécois.

Avantages sociaux et rémunération variable

La collecte des données pour les avantages sociaux et la rémunération variable à court terme se fera à l'aide de fiches de collecte remplies par l'enquêteur préalablement à la visite en entreprise à partir des documents reçus. Les caractéristiques et l'usage des différents avantages en plus des coûts payés par l'entreprise sont les principaux éléments

inscrits. L'Institut veut publier des données non seulement sur les coûts déboursés en rémunération indirecte par les employeurs, mais également sur les politiques d'avantages sociaux dont les employés bénéficient.

Visites aux répondants

La visite en entreprise est la dernière étape de la phase d'analyse. L'enquêteur doit avoir complété la codification CNP des emplois de l'entreprise ainsi que l'analyse du dossier préalablement à la rencontre; cette rencontre lui permettra de compléter les données manquantes et d'effectuer les appariements. Cet aspect de l'enquête est une de ses forces, notamment grâce au travail de collaboration entre le spécialiste en rémunération de l'ISQ et le répondant de l'entreprise.

Phase de collecte

Collecte des données : fichier électronique #2 / mise à jour des données salariales (mai – juillet 2006)

La phase de collecte consiste au transfert des données sur la rémunération des emplois de l'entreprise en fonction du travail réalisé à la phase d'analyse. Cette activité nécessite que le répondant fournisse un deuxième fichier électronique comprenant les données salariales à jour pour chacun des employés tout en conservant le même

format que celui transmis à la phase d'analyse (fichier électronique #1).

Production des résultats (août 2006 – février 2007)

Au terme de ces différentes activités d'analyse et de collecte de données, l'ISQ a en mains toute l'information nécessaire à la production des résultats. À la suite de la validation et d'autres traitements statistiques des données, deux publications principales seront produites sur la base de cette enquête :

- *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*, qui porte sur la comparaison de la rémunération des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois (article 4 de la loi sur l'ISQ);
- *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2006*, portant spécifiquement sur les méthodes et résultats de l'enquête.

Parallèlement à ces activités se fera le lancement de l'ERG 2007, démarrant du même coup le 2^e panel de l'enquête. Riches d'un premier cycle d'enquête sous la nouvelle formule, nous prévoyons quelques ajustements. Nous comptons sur la collaboration des entreprises qui nous suivront dans cette aventure!

Publications à venir

30 novembre 2005	<i>Rémunération des salariés, état et évolution comparés, 2005</i> Ce rapport présente les constats de l'ISQ sur la rémunération des salariés au Québec en 2005. La première partie compare les salaires, les avantages sociaux et la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, « entreprises publiques », universitaire, municipal et fédéral). La deuxième partie présente les tendances salariales, étudie le pouvoir d'achat des salariés et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, on retrouve les prévisions économiques et les perspectives salariales de l'Institut pour 2005.
Hiver 2006	Rapport <i>Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2005</i> Dans ce rapport, les principaux résultats de l'ERG 2005 relatifs aux salaires, aux avantages sociaux, aux heures de travail et à la rémunération globale sont présentés selon certaines ventilations du marché du travail.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Sandra Gagnon
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6219
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
3^e trimestre 2005
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© 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

Institut
de la statistique

Québec

