

Marché du travail et rémunération

Numéro 37 | Juillet 2024



La qualité de l'emploi analysée sous l'angle des horaires de travail au Québec : quelques résultats selon le sexe

Luc Cloutier-Villeneuve

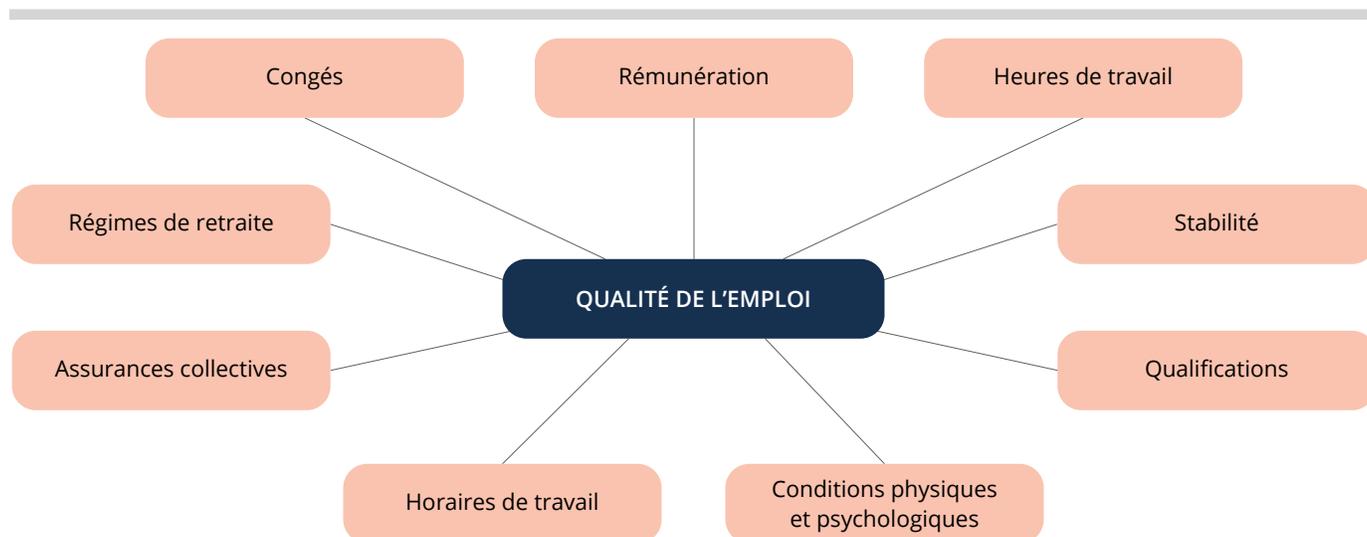
La question de la qualité de l'emploi est toujours d'actualité, en particulier dans un contexte marqué par un resserrement du marché du travail. Ce resserrement se traduit actuellement par des taux de chômage historiquement bas et des taux d'activité et d'emploi qui atteignent des records, selon le dernier [Bilan du marché](#)

[du travail](#) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Dans le cadre de ses travaux dans le domaine de la statistique du travail, l'ISQ a développé [un cadre conceptuel de la qualité de l'emploi](#) qui se décline en neuf dimensions (voir schéma ci-dessous). Un certain nombre d'entre elles se trouvent aussi dans le [Cadre statistique pour la](#)

[mesure de la qualité de l'emploi de Statistique Canada](#), inspiré en grande partie de celui de la [Commission économique des Nations Unies pour l'Europe \(CEE-ONU\)](#). Parmi ces neuf dimensions, celle des horaires de travail y figure.

Figure 1

Cadre conceptuel de la qualité de l'emploi



Source : Institut de la statistique du Québec

Pourquoi s'intéresser aux horaires de travail ?

Les horaires de travail constituent une dimension importante de la qualité des emplois, puisqu'ils peuvent avoir des répercussions sur certains aspects de la vie quotidienne (santé, sommeil, loisirs, responsabilités familiales et personnelles, etc.). Il existe plusieurs types d'horaires de travail selon l'emploi exercé ou le secteur d'activité : horaires de jour, de soir, de nuit ou de fin de semaine, réguliers ou non, sur appel ou fractionnés, établis selon un système de rotation, etc. En outre, les horaires peuvent être variables, c'est-à-dire que leur durée quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle peut être modifiée. Ces types d'horaires se retrouvent souvent dans les milieux de travail où l'on observe des variations importantes de la production ou de la demande de services. Enfin, certains horaires sont dits « flexibles », c'est-à-dire que les travailleurs et les travailleuses ont la possibilité de moduler le début ou la fin des périodes de travail normalement prévues afin de répondre à des besoins, notamment ceux reliés à la famille. Les horaires de travail se classent en deux catégories : les horaires typiques (réguliers de jour, du lundi au vendredi) et les horaires atypiques (autres horaires).

Par ailleurs, il importe de mentionner que des données sur les horaires de travail ont fait l'objet d'un supplément de collecte dans l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada en avril et août 2022. Des résultats sur le Québec sont donc disponibles aux fins d'analyse.

Les heures de travail variables

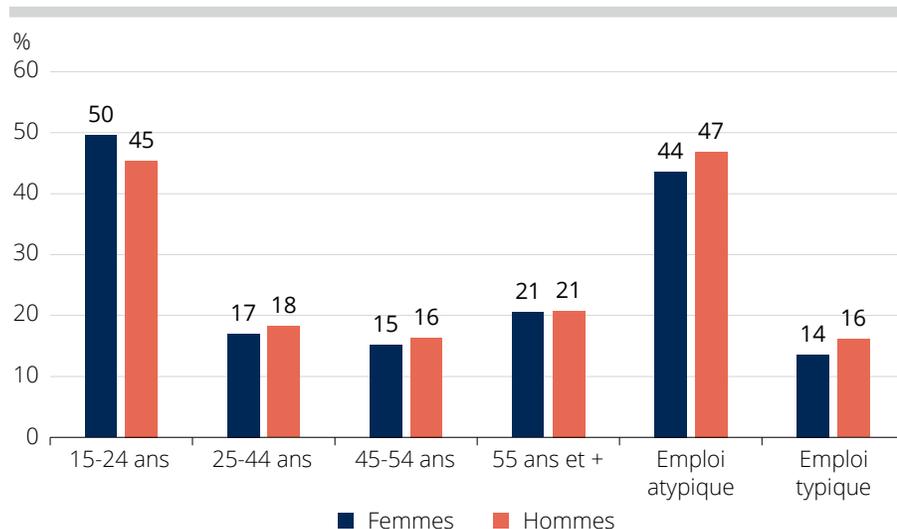
Les heures de travail variables principalement observées chez les 15-24 ans et chez les personnes occupant un emploi dont l'horaire est atypique

En 2023, environ 50 % des femmes et 45 % des hommes de 15 à 24 ans occupaient un emploi dont les heures de travail variaient d'une semaine à l'autre. Ces proportions se distinguent nettement des personnes plus âgées. Par exemple, chez les 25-54 ans, la proportion va de 15 % pour les femmes à 18 % pour les hommes, et chez les 55 ans et plus, elle est d'environ 21 % pour les deux sexes. Les jeunes travailleurs et travailleuses combinent souvent le travail et les études, ce qui explique le fait que beaucoup d'emplois des secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et des services de restauration soient occupés par cette population. En effet, il y a [une grande variabilité des heures de travail dans les emplois de ces secteurs](#).

Par ailleurs, l'occupation d'emplois dont l'horaire est atypique (emplois non permanents à temps plein) est associée à une forte présence d'heures de travail variables. En 2023, pour environ 44 % des femmes et environ 47 % des hommes occupant un tel emploi, les heures de travail effectuées étaient variables. Les emplois à temps partiel ou temporaire, notamment, sont plus caractérisés par des heures de travail variables que les emplois à temps plein.

Figure 2

Taux d'heures de travail variables chez les femmes et chez les hommes, selon le groupe d'âge et la catégorie d'emploi, Québec, 2023



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

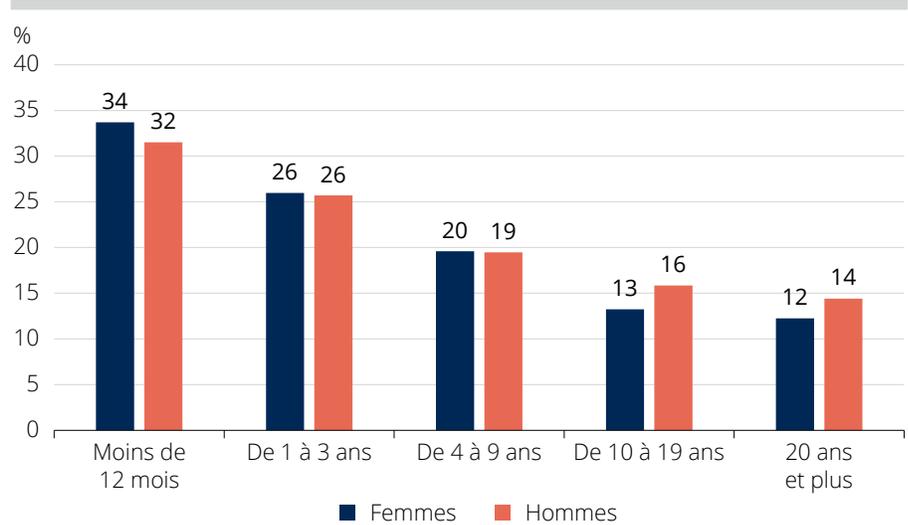
Plus la durée d'emploi est longue et que la rémunération est élevée, moins les heures de travail variables sont nombreuses

En 2023, environ 34 % des femmes et environ 32 % des hommes ayant une durée d'emploi inférieure à 12 mois ont occupé des emplois pour lesquels les heures de travail effectuées variaient (figure 3). Cette proportion tend toutefois à diminuer plus la durée d'emploi est longue. Par exemple, elle se situe entre environ 12 % et 16 % chez les femmes et les hommes dont la durée d'emploi est de 10 ans et plus.

Par ailleurs, plus la rémunération horaire est élevée, plus le taux d'heures de travail variables est faible (figure 4). En 2023, environ 42 % des femmes et des hommes occupant un emploi dans le premier quintile de rémunération horaire (moins de 20 \$ l'heure) avaient un horaire variable, tandis que c'était le cas d'environ 12 % des femmes et de 14 % des hommes dont l'emploi est dans le quintile horaire supérieur (43,06 \$ l'heure ou plus).

Figure 3

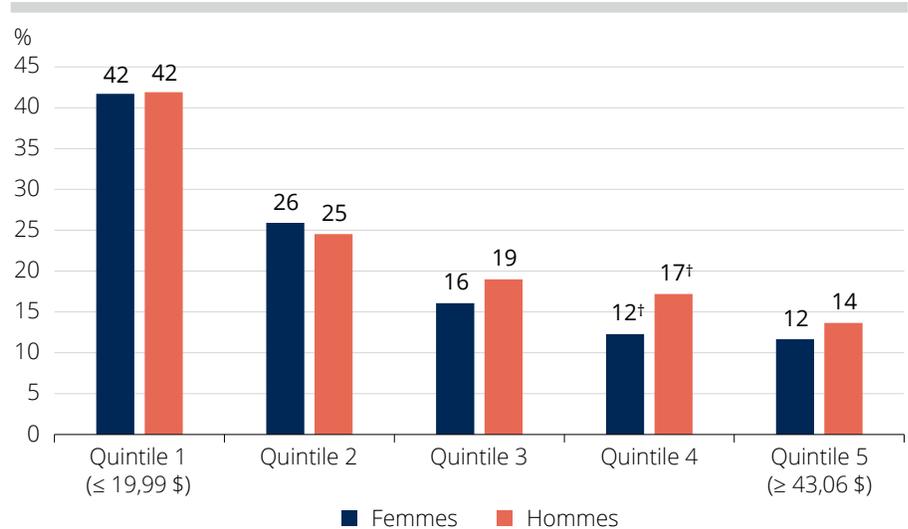
Taux d'heures de travail variables chez les femmes et chez les hommes, selon la durée de l'emploi, Québec, 2023



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 4

Taux d'heures de travail variables chez les femmes et chez les hommes, selon le quintile de rémunération horaire, Québec, 2023



† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2023. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Les horaires de travail atypiques

Les jeunes et les personnes ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires étaient les plus susceptibles d'avoir un horaire de travail atypique

En 2022, environ 17 % des femmes et 21 % des hommes avaient un horaire de travail atypique (figure 5), c'est-à-dire qui ne correspond pas à un horaire régulier de jour, du lundi au vendredi. Toutefois, les 15-24 ans étaient en proportion plus nombreux que les 25 ans et plus à avoir un tel horaire, et ce, tant chez les femmes (45 %) que chez les hommes (40 %). Cette différence entre les groupes d'âge s'explique notamment par le fait que les jeunes occupaient surtout des emplois à temps partiel ou temporaires. Chez les 25 ans et plus, cette part oscille entre 12 % et 15 % pour les femmes et entre 17 % et 19 % pour les hommes.

Par ailleurs, près de 30 % des femmes et des hommes ayant tout au plus un diplôme d'études secondaires avaient un horaire

de travail atypique en 2022. Cette proportion est presque trois fois plus élevée que celle notée chez les personnes ayant fait des études universitaires (environ 10 % des femmes et des hommes). Chez les

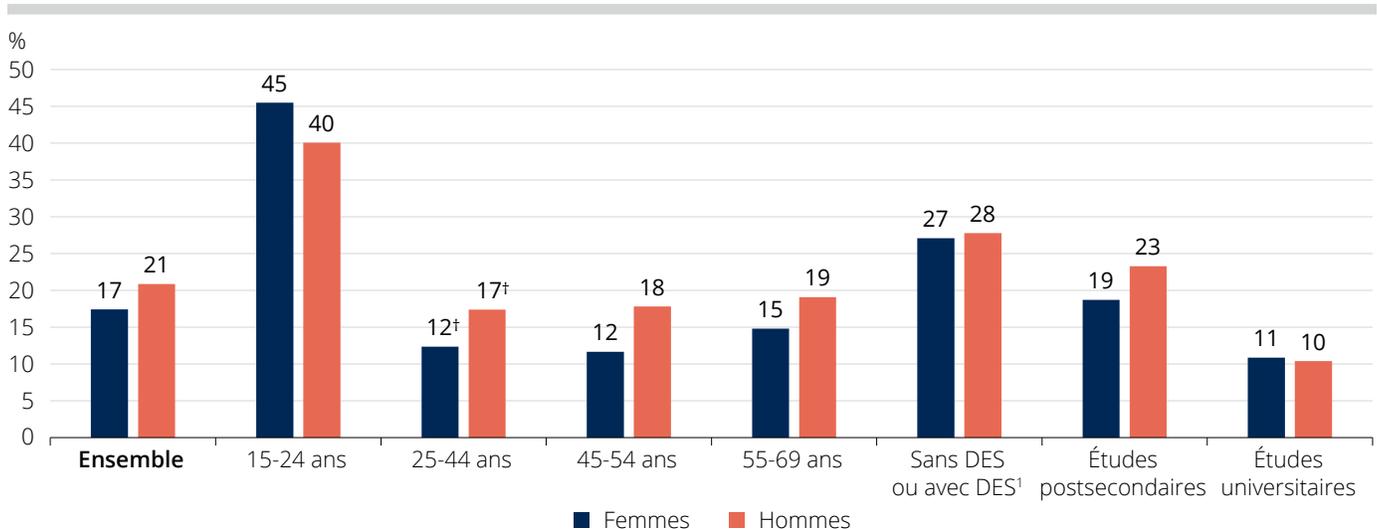
personnes ayant fait des études postsecondaires, environ 19 % des femmes et environ 23 % des hommes ont indiqué avoir un horaire atypique en 2022.



Freepik

Figure 5

Proportion d'hommes et de femmes ayant un horaire de travail atypique, selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2022



† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

1. Diplôme d'études secondaires.

Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Les horaires de travail atypiques étaient particulièrement répandus chez les personnes occupant un emploi à temps partiel, temporaire ou manuel

En 2022, environ 44 % des hommes et environ 38 % des femmes occupant un emploi à temps partiel avaient un horaire de travail atypique (figure 6), alors que c'était le cas de 18 % des hommes et de 11 % des femmes occupant un emploi à temps plein. Le régime de travail et le type d'horaire sont donc grandement interreliés. Par ailleurs, environ le quart des femmes et des hommes détenant un emploi temporaire avaient également un

horaire de travail atypique, alors que cette part était moins élevée lorsque l'emploi occupé était permanent.

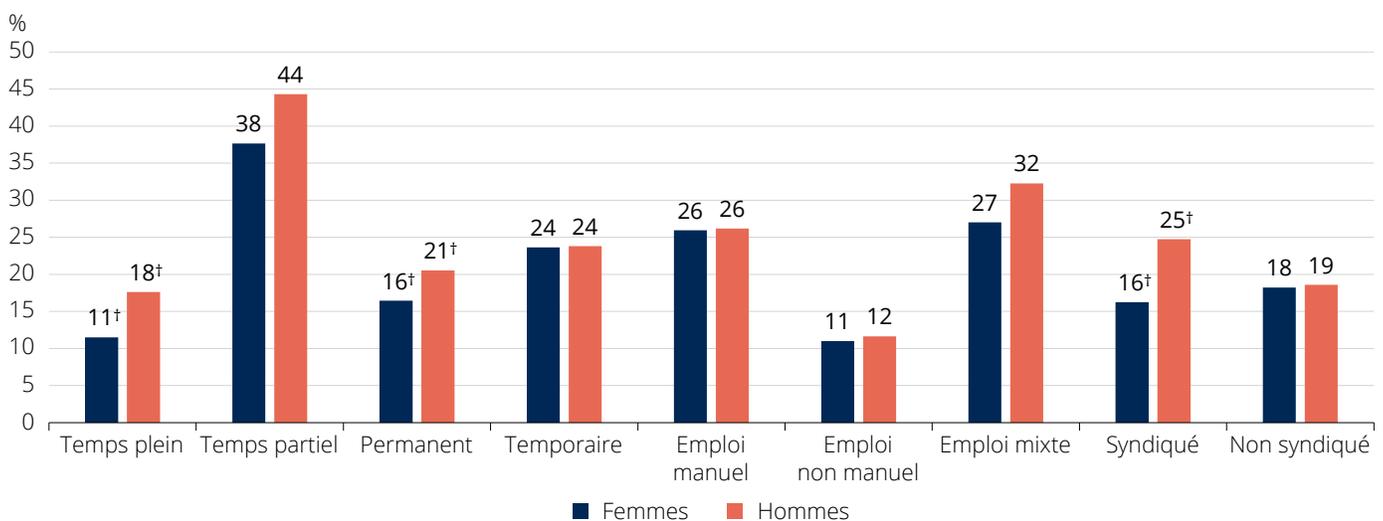
Les résultats selon le type de profession indiquent que les personnes détenant un emploi manuel ou mixte sont plus susceptibles d'avoir un horaire de travail atypique que celles qui ont un emploi non manuel, et ce, tant chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, chez les hommes, la part d'horaire atypique est d'environ 26 % pour les emplois manuels et de 32 % pour les emplois mixtes, mais seulement de 12 % pour les emplois non manuels. Ce constat

est également fait chez les femmes : environ le quart ayant des emplois manuels ou mixtes ont un horaire atypique.

Par ailleurs, les hommes ayant un emploi syndiqué étaient plus susceptibles d'avoir des horaires de travail atypiques que ceux détenant un emploi non syndiqué (25 % c. 19 %), mais ce n'est pas le cas chez les femmes. En effet, en 2022, ces dernières étaient proportionnellement moins nombreuses que les hommes à avoir un horaire de travail atypique lorsqu'elles occupaient un emploi syndiqué (16 % c. 25 %).

Figure 6

Proportion d'hommes et de femmes ayant un horaire de travail atypique, selon le régime de travail, le statut d'emploi, le type de profession et la couverture syndicale, Québec, 2022



† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Plus la rémunération horaire est élevée, moins les horaires de travail atypiques sont répandus

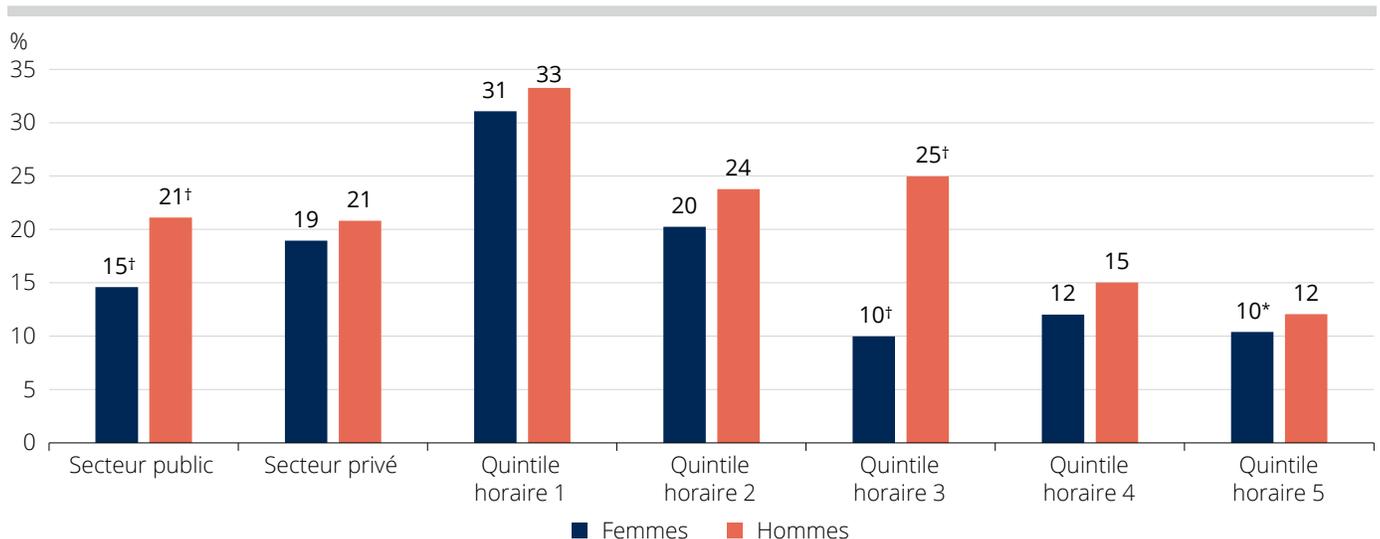
En 2022, environ le tiers des hommes et des femmes ayant un emploi dans le quintile horaire le plus faible (quintile horaire 1) avait un horaire de travail atypique (figure 7). Or, plus la rémunération horaire est haute, moins les hommes et les femmes ont tendance à avoir ce type d'horaire. Ainsi, la proportion de personnes détenant un emploi dans le quintile horaire supérieur (quintile horaire 5) était d'environ 10 % chez les femmes et de 12 % chez les hommes. Par ailleurs, on observe une différence entre les femmes et les hommes dans le quintile horaire 3 : ces derniers étaient environ deux fois et demie plus susceptibles que les femmes d'avoir un horaire de travail atypique. Ce résultat se distingue des autres quintiles de rémunération horaire. Par ailleurs, environ 20 % des hommes dans le secteur privé et dans le secteur public avaient un horaire de travail atypique.



senivpetro / Freepik

Figure 7

Proportion d'hommes et de femmes ayant un horaire de travail atypique, selon le secteur d'appartenance et le quintile de rémunération horaire, Québec, 2022



† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Les horaires flexibles

Comme mentionné en introduction, certains horaires de travail peuvent être flexibles, c'est-à-dire que les personnes en emploi ont la possibilité de moduler le début ou la fin des périodes de travail normalement prévues. Des informations sur la possibilité d'avoir un horaire flexible ou non dans le cadre d'un emploi ont été collectées dans le supplément d'avril 2022 de *l'Enquête sur la population active*.

Les hommes détenant une formation universitaire étaient plus susceptibles que les femmes ayant le même niveau d'études d'avoir un horaire flexible

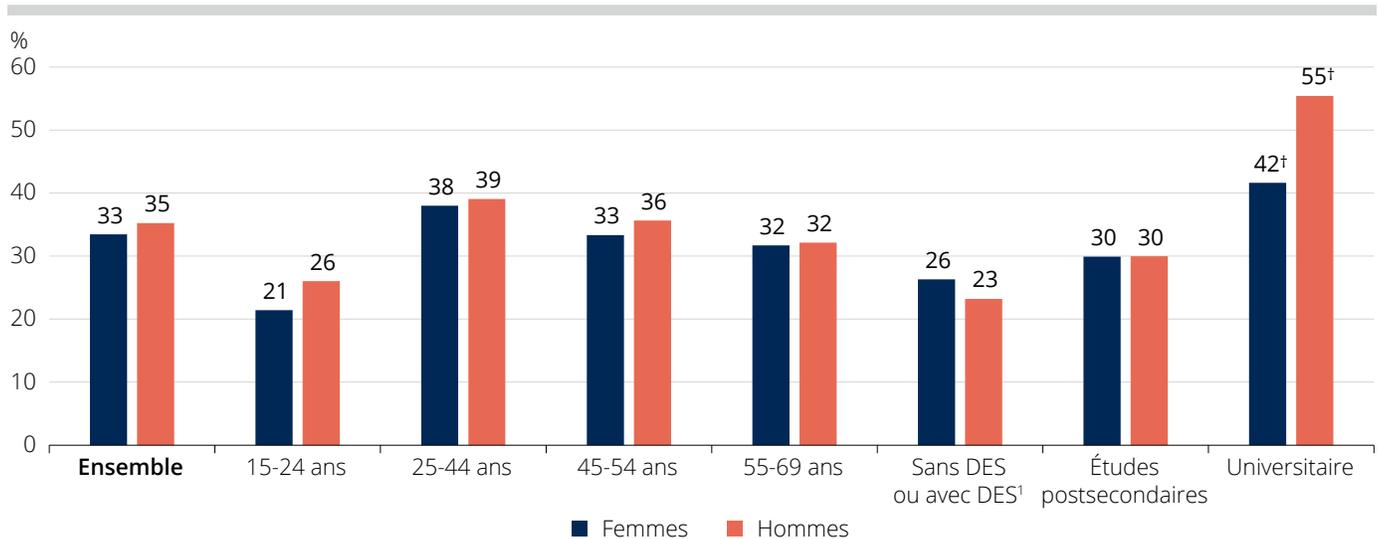
En 2022, environ 33 % des femmes et environ 35 % des hommes avaient un horaire flexible (figure 8). Parmi les personnes occupant un emploi à horaire flexible, les 25-44 ans étaient les plus susceptibles d'avoir un tel horaire (près de 40 %, tant chez les femmes que chez les hommes). En comparaison, environ 21 % des femmes et environ 26 % des hommes de 15 à 24 ans avaient un horaire flexible dans leur emploi.

Les résultats selon le niveau d'études indiquent que ce sont les personnes ayant fait des études universitaires qui sont les

plus susceptibles d'avoir un horaire flexible, et plus particulièrement les hommes. En effet, parmi les hommes ayant fait de telles études, 55 % avaient un horaire flexible, comparativement à environ 42 % chez les femmes. Par ailleurs, parmi les hommes qui ont fait des études secondaires ou moins, 23 % ont indiqué avoir un horaire flexible dans leur emploi comparativement à environ 30 % chez les hommes ayant fait des études postsecondaires. Chez les femmes, les proportions sont respectivement de 26 % et 30 %.

Figure 8

Proportion d'hommes et de femmes ayant un horaire flexible, selon l'âge et le niveau d'études, Québec, 2022



† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

1. Diplôme d'études secondaires.

Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Tant les hommes que les femmes avaient un horaire flexible, peu importe leur situation familiale

En 2023, environ de 36 % à 41 % des femmes et des hommes ayant des enfants âgés de moins de 25 ans avaient un horaire de travail flexible (figure 9). Par ailleurs, les personnes occupant un emploi à temps plein étaient plus susceptibles d'avoir un horaire flexible que celles détenant un emploi à temps partiel. Ainsi, parmi les hommes et les femmes dont l'emploi était à temps plein, près de 40 % avaient un horaire flexible. Pour ce qui est de l'emploi à temps partiel, environ 23 % des femmes et environ 28 % des hommes avaient ce type d'horaire.

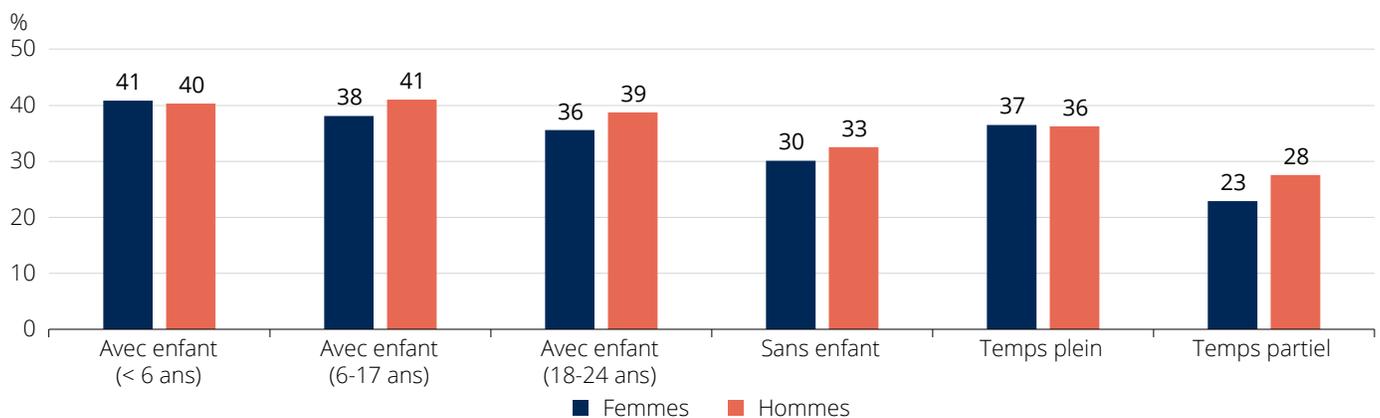
La proportion d'emplois dont l'horaire est flexible est plus forte dans les emplois non manuels que ceux manuels, particulièrement chez les hommes

En 2022, environ 52 % des hommes occupant un emploi non manuel ont indiqué avoir un horaire flexible, comparativement à environ 42 % des femmes (figure 10), alors que c'était le cas d'approximativement 20 à 24 % des hommes et des femmes pour les emplois manuels et mixtes. Par ailleurs, le fait d'avoir un horaire flexible semble être associé à la rémunération horaire offerte dans les emplois. Ainsi, plus la rémunération est forte, plus la probabilité qu'il y ait un horaire flexible dans l'emploi est élevée. Dans le quintile horaire supérieur (quintile

horaire 5), environ une femme sur deux et un homme sur deux avaient un horaire flexible. En comparaison, dans le quintile horaire inférieur (quintile horaire 1), cette part était deux fois moindre.

Figure 9

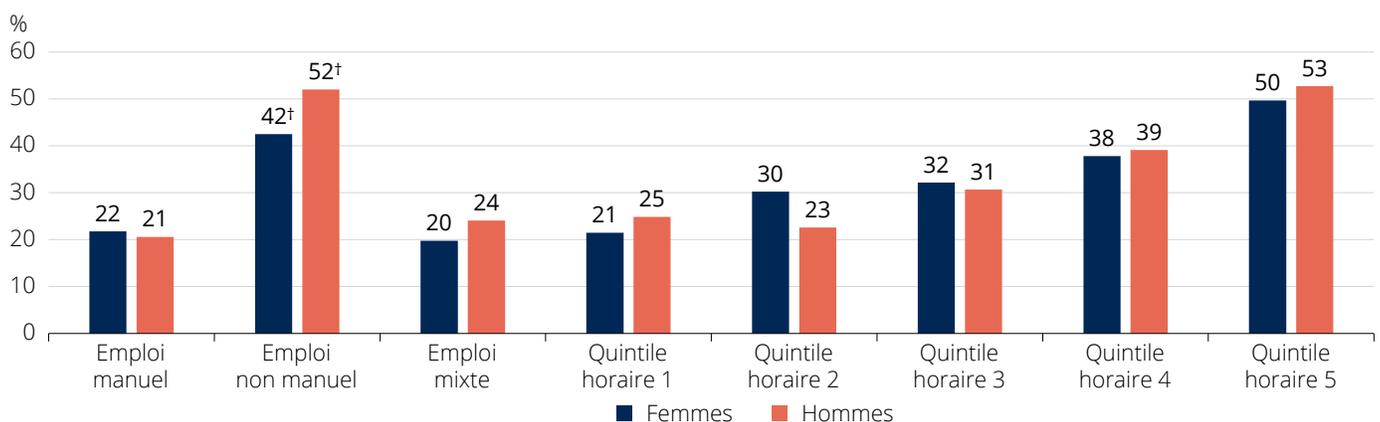
Proportion d'hommes et de femmes ayant un horaire flexible, selon la situation familiale et le régime de travail, Québec, 2022



Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 10

Proportion d'hommes et de femmes ayant un horaire flexible, selon le type de profession et le quintile de rémunération horaire, Québec, 2022



† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

L'importance des horaires flexibles

En 2022, près de 70 % des femmes ayant un emploi salarié ont indiqué que les horaires flexibles étaient essentiels ou très importants (figure 11). Cette part est supérieure à celle notée chez les hommes (environ 63 %). En général, pour tous les groupes d'âge et les niveaux d'études, les horaires flexibles sont essentiels ou très importants chez au moins 60 % des personnes ayant un emploi salarié. Par ailleurs, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir mentionné que les horaires flexibles revêtent d'une telle importance parmi le groupe des 25-44 ans (73 % c. 63 %) et parmi celui ayant fait des études postsecondaires (71 % c. 62 %).

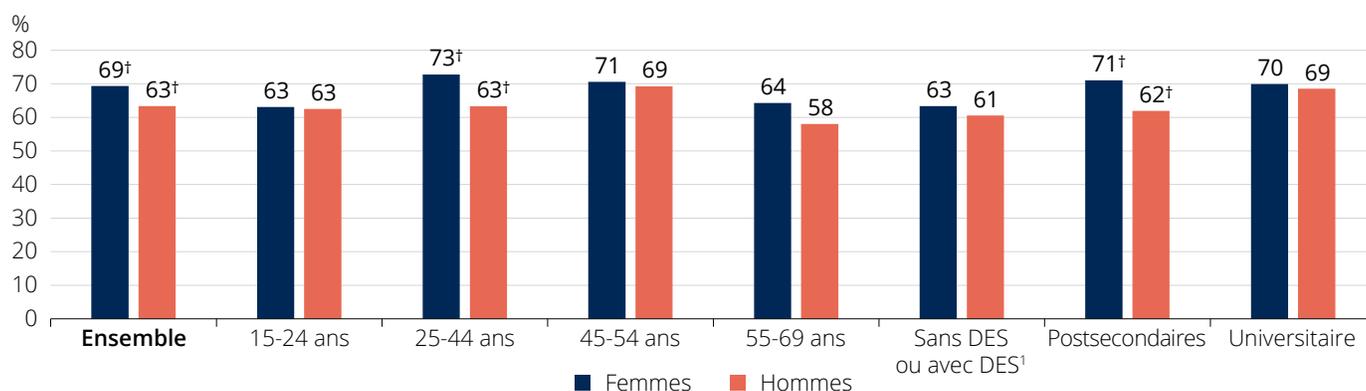
La pratique du télétravail et l'horaire de travail

En 2022, les femmes ayant un horaire typique (régulier de jour, du lundi au vendredi) étaient plus susceptibles d'avoir été en [télétravail](#) (50 %) que celles ayant un horaire atypique (19 % ; figure 12). Ce constat est également fait chez les hommes (environ 43 % et 15 %, respectivement). Soulignons également que l'horaire flexible se prête assez bien au télétravail. En effet, on constate que parmi les femmes ayant un horaire flexible, près de 70 % ont fait

du télétravail en 2022, comparativement à seulement environ 33 % de celles ayant un horaire non flexible. Du côté des hommes ayant indiqué avoir un horaire flexible, environ 59 % ont fait du télétravail, contre 25 % de ceux ayant un horaire non flexible. Ces résultats laissent donc supposer que les personnes ayant fait du télétravail sont plus susceptibles d'avoir un horaire de travail typique et flexible que celles n'en ayant pas fait.

Figure 11

Proportion d'hommes et de femmes ayant indiqué que d'avoir un horaire flexible est essentiel ou très important, selon le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 2022



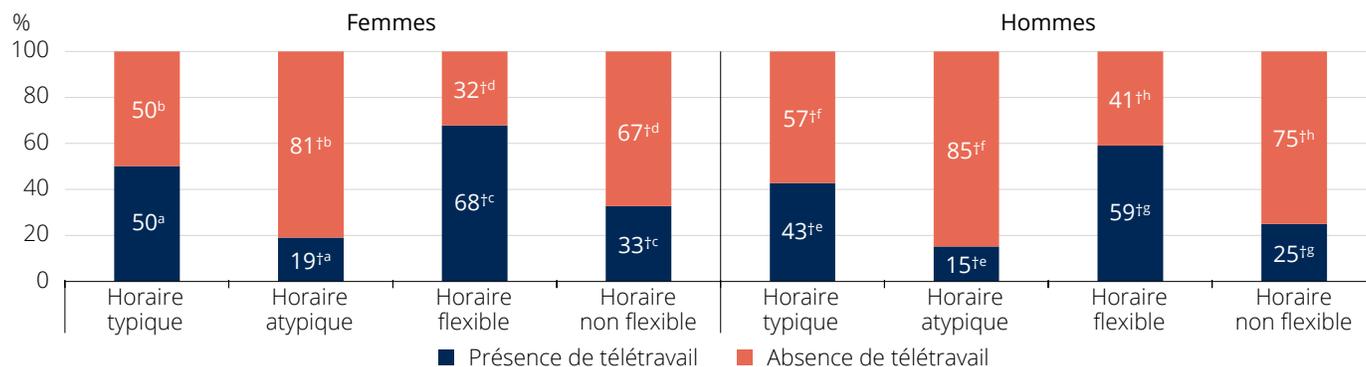
† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

1. Diplôme d'études secondaires.

Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 12

Répartition des femmes et des hommes (en emploi salarié) ayant fait du télétravail ou non, selon le type d'horaire, Québec, 2022



† Différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

a,b,c,d,e,f,g,h Entre deux catégories données, le même exposant indique une différence statistiquement significative au seuil de 0,05.

Source : Statistique Canada, *Supplément de l'Enquête sur la population active*, avril 2022. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec.

Conclusion

Cette courte analyse portant sur les horaires de travail, qui est l'une des dimensions du cadre conceptuel de la qualité de l'emploi de l'ISQ, a permis de faire ressortir des réalités diverses sur le marché du travail. Tout d'abord, on a vu que les emplois dont les heures de travail sont variables, c'est-à-dire dont les heures de travail habituelles varient d'une semaine à l'autre, étaient en grande partie répandus chez les jeunes travailleurs et travailleuses (15-24 ans), chez les personnes occupant un emploi atypique (autre que celui permanent à temps plein), chez les personnes dont la durée d'emploi est faible (moins d'un an) et chez celles ayant un emploi dont la rémunération horaire se situe dans le premier quintile (emplois les moins rémunérés). Ces résultats s'expliquent principalement par le fait que les emplois dont les heures de travail sont variables se trouvent surtout dans les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et des services de restauration.

Par ailleurs, les résultats ont indiqué que les jeunes sont plus susceptibles que les personnes plus âgées d'occuper un emploi dont l'horaire est atypique (qui ne correspond pas à un horaire régulier de jour, du lundi au vendredi) et d'avoir des heures de travail variables. De plus, les horaires atypiques sont principalement répandus chez les personnes les moins scolarisées (avec ou sans diplôme d'études secondaires), chez les personnes occupant un emploi à temps partiel ou encore un emploi mixte, c'est-à-dire à la fois manuel et non manuel.



Sonja Langford / Unsplash

À l'opposé, on constate que les personnes de 25 à 54 ans, celles ayant fait des études universitaires et celles qui occupent des emplois à temps plein, des emplois non manuels ou des emplois offrant une rémunération horaire comprise dans le quintile supérieur (les mieux rémunérés) sont les plus susceptibles d'avoir un emploi dont l'horaire est flexible (qui permet de moduler l'heure de début et de fin de la période de travail). On peut penser ici que les professions exigeant habituellement des formations universitaires, par exemple dans les domaines des sciences naturelles et appliquées, de la finance, de l'assurance, de l'immobilier, de la location et des administrations publiques, sont celles dans lesquelles il y a davantage de ce type d'horaire de travail.

Selon ces observations, on peut supposer qu'il existe sur le marché du travail une distinction entre les plus jeunes et les moins jeunes en matière d'horaires de travail, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes. On remarque également que les travailleurs et les travailleuses ont un intérêt marqué pour les horaires de travail flexibles, peu importe leur groupe de population et leur sexe. Cela explique l'importance des horaires de travail comme dimension de la qualité de l'emploi, qui est aussi, comme on l'a vu, en lien avec le télétravail.

Source des données, définitions et qualité des données

Source des données

Deux sources de données ont été utilisées pour la réalisation de cet article. La première est l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. L'EPA est réalisée sur une base mensuelle auprès d'approximativement 56 000 ménages canadiens hors institutions (10 185 ménages pour le Québec, selon le [Guide de l'Enquête sur la population active 2020](#)). Les données de l'EPA sont recueillies par province selon un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs.

L'EPA présente des estimations sur l'emploi et le chômage ainsi que d'autres indicateurs tels que le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité. De plus, elle fournit des renseignements approximatifs sur l'emploi selon la branche d'activité, la profession, le nombre d'heures travaillées, etc. Il est possible de croiser ces données selon une variété de caractéristiques démographiques. Des estimations sont diffusées pour le Canada, pour les provinces, pour les territoires et pour plusieurs régions infraprovinciales, comme les régions économiques. En ce qui concerne la main-d'œuvre salariée, les estimations sur les salaires, la couverture syndicale, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail sont également disponibles. La deuxième source de données est constituée des suppléments mensuels de l'EPA du mois d'avril et du mois d'août 2022 (voir période d'analyse).

Ces suppléments contiennent des questions sur les horaires de travail qui ont été posées aux cinq sixièmes de l'échantillon de l'EPA. Afin de produire des résultats sur les horaires de travail selon diverses caractéristiques, les suppléments ont été fusionnés avec ceux de l'EPA à partir d'une clef unique d'enregistrement présente dans les fichiers de l'EPA et des suppléments.

Définitions

Population

Aux fins de ce bulletin, la population visée pour les données portant sur les heures de travail variables est composée des personnes âgées de 15 ans et plus occupées durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*. La population visée pour les données portant sur les horaires de travail atypiques de travail et les horaires flexibles est composée des personnes âgées de 15 à 69 ans durant la semaine de référence de l'*Enquête sur la population active*. Les résultats présentés portent sur les personnes occupant un emploi (salarisées ou à leur compte). La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos).

Période d'analyse

La période d'analyse visée dans les résultats portant sur les heures de travail variables est celle des 12 mois de l'année 2023. Pour ce qui est des résultats sur les horaires de travail atypiques et les horaires de travail flexibles, la période de référence est avril 2022, tandis que pour les résultats portant sur l'importance des horaires flexibles, la période de référence est août 2022.

Heures de travail variables

Emploi dont les heures habituelles de travail varient d'une semaine à l'autre.

Horaire de travail atypique

Emploi dont l'horaire de travail ne correspond pas à un horaire régulier, de jour, du lundi au vendredi.

Horaire de travail flexible

Emploi qui permet de moduler l'heure de début ou de fin de la période de travail.

Présence du télétravail

Dans ce bulletin, les personnes ayant fait du télétravail sont celles occupées et non absentes (emploi salarié) ayant déclaré avoir fait toutes leurs heures ou une partie de leurs heures de travail à domicile par rapport à l'ensemble des personnes occupées et non absentes (emploi salarié).

Qualité des données

À moins d'indication contraire, toutes les estimations ont des coefficients de variation inférieurs à 15 %.

Les estimations de l'EPA sont fondées sur un échantillon et sont ainsi sujettes à une certaine variabilité, qui est d'autant plus importante lorsqu'elles sont ventilées selon le sexe, l'âge, les régions, les industries, etc. Les estimations tirées de cette enquête sont aussi sujettes à des erreurs qui ne sont pas liées à l'échantillonnage. Généralement, deux types d'erreurs peuvent survenir lors d'une enquête : les erreurs d'échantillonnage et les erreurs non liées à l'échantillonnage. Le premier type d'erreur correspond à la différence entre les données estimées à partir de l'échantillon de l'enquête et celles qui auraient été obtenues à partir d'un recensement. Par conséquent, une erreur d'échantillonnage résulte de la variabilité des échantillons. Les erreurs non dues à l'échantillonnage sont liées entre autres à la non-réponse, à la collecte et au traitement des données.

Suite à la page 12

Les statistiques produites dans le cadre de cette étude tiennent compte des erreurs d'échantillonnage à partir de la méthode des poids d'autoamorçage (bootstrap). Dans les données de l'EPA, y compris les suppléments, 1 000 poids ont été produits au moyen de cette méthode et ont été appliqués aux statistiques produites.

L'ampleur de la variabilité des estimations est mesurée ici par l'erreur type. De façon générale, plus celle-ci est petite, plus l'estimation est précise. L'erreur type est utilisée entre autres pour construire des intervalles de confiance

ou pour faire de l'inférence statistique ; par exemple, on s'en sert pour déterminer s'il y a une différence significative entre une caractéristique d'une sous-population et une valeur donnée, ou entre deux sous-populations.

Aux fins de l'article, l'ISQ a produit les intervalles de confiance à partir du logiciel SUDAAN au moyen des poids d'autoamorçage produits par Statistique Canada afin de déterminer s'il y avait des différences statistiquement significatives entre les sous-populations comparées. Le niveau de confiance associé aux intervalles de confiance est de 95 %.

En conséquence, le seuil du test statistique réalisé est $\leq 5\%$. Les différences statistiquement significatives indiquées dans les figures reposent sur la comparaison des intervalles de confiance au seuil de 0,05.

Expressions utilisées dans le texte

Les résultats présentés dans ce document d'analyse proviennent de données d'enquêtes et comportent donc un certain degré d'erreur, d'où l'utilisation dans le texte de certaines expressions telles que « près de », « environ » et « de l'ordre de », qui rappellent qu'il ne s'agit pas de valeurs exactes.

Vient de paraître

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

Juillet 2024

À paraître

Les postes vacants dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale au Québec : importance, caractéristiques et évolution

Septembre 2024

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2024). « La qualité de l'emploi analysée sous l'angle des horaires de travail au Québec : quelques résultats selon le sexe », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 37, février, p. 1-12. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/qualite-emploi-horaires-travail-quebec-selon-sexe.pdf].

Ce bulletin a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Luc Cloutier-Villeneuve

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : cjd@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2024
ISSN 2563-0857 (en ligne)

© Gouvernement du Québec
Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec. statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Photo en couverture : Indra Projects / Unsplash