

Présence de la Direction du travail et de la rémunération au Salon de la Municipalité

Les 27 et 28 avril derniers, l'Institut de la statistique du Québec participait à titre d'exposant au Salon de la Municipalité tenu dans le cadre des Assises annuelles de l'Union des municipalités du Québec (UMQ). À cette occasion, des professionnels de la Direction du travail et de la rémunération se sont entretenus avec différents intervenants de la scène municipale, notamment des élus municipaux, des gestionnaires de diverses municipalités, des représentants de l'UMQ et du ministère des Affaires municipales et de la Métropole. Les discussions, riches en contenu, ont principalement porté sur les travaux que mène actuellement l'Institut sur la rémunération dans le secteur municipal.

L'étude spécifique sur la rémunération dans le secteur municipal réalisée par l'Institut en 1999 a d'ailleurs été largement distribuée (cette étude est disponible gratuitement sur le site Internet¹). D'autres publications et des brochures étaient également à la disposition des congressistes afin qu'ils puissent en apprendre davantage sur les produits et services de l'Institut.

Un bilan très positif peut être tiré de l'événement, compte tenu de l'intérêt manifesté par les participants relativement aux travaux de l'Institut de la statistique du Québec en matière de rémunération. La Direction continue d'être à l'écoute des besoins et préoccupations du monde municipal dans ce domaine.

L'automne prochain, la DTR sera présente...

La Direction du travail et de la rémunération sera au kiosque de l'ISQ :

- les 28, 29 et 30 septembre 2000 au *Salon des affaires municipales*, Québec, Centre des congrès;
- les 1^{er}, 2 et 3 octobre 2000 au *Congrès de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec*, Montréal, Hôtel Le Reine Elizabeth.

1. *La rémunération dans le secteur municipal : Portrait et comparaison de la situation des villes de 10 000 et plus de population en 1998.*

Sondage auprès de nos lecteurs

Pour le numéro de septembre 2000, nous prévoyons offrir à nos lecteurs la possibilité de recevoir le bulletin *Flash-info Travail et rémunération* directement à leur adresse de courrier électronique. Le fichier joint serait de 125 K à 150 K environ, en format pdf, lisible avec Acrobat Reader ver-

sion 4.0. Si vous êtes intéressé à recevoir le *Flash-info Travail et rémunération* sous ce format plutôt que par la poste, veuillez nous en informer. Vous pouvez le faire en envoyant un courriel à Flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca et en mentionnant Envoi Flash-info Travail et rémunération. Veuillez également pré-

ciser à quels nom et adresse électronique vous souhaitez que le bulletin vous soit envoyé. À la même adresse, vous pouvez également nous faire part de vos commentaires relativement au bulletin *Flash-info Travail et rémunération*.

Nouvelle publication

La rémunération variable : fréquences et caractéristiques selon les secteurs – Enquête 1999

Chantal Lalonde - analyste en rémunération

Dans cette nouvelle publication, l'Institut présente une étude du phénomène de la rémunération variable au Québec. Cette première pour l'Institut a été réalisée à partir de données particulières colligées dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec menée en 1999.

Les informations recueillies portaient sur les fréquences et caractéristiques des régimes individuels et collectifs de rémunération variable en vigueur dans les établissements de 200 employés et plus en 1998. Les régimes étudiés de façon spécifique sont les bonis au mérite, la rémunération à la pièce, la rémunération à la commission, le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité, la participation au capital-actions ainsi que les bonis d'équipe.

Des résultats sont fournis pour la plupart des secteurs du marché du travail (les autres salariés québécois¹, les secteurs privé, privé syndiqué, privé non syndiqué et le secteur « autre public »²), à l'exception de l'administration québécoise et de l'administration fédérale. La plupart des catégories d'emplois sont également prises en compte : cadres, contremaitres, professionnels, techniciens, employés de bureau, employés d'entretien et service, employés de production et employés de vente.

Voici les principaux constats de l'étude :

- La rémunération variable touche un

Taux de présence de la rémunération variable selon les secteurs du marché du travail, en 1998

Secteur	(en % d'établissements)
Autres salariés québécois (ASQ)	54
Privé	57
Privé syndiqué	50
Privé non syndiqué	79
« Autre public »	28

grand nombre d'organisations au Québec. La proportion d'établissements offrant au moins un régime, collectif ou individuel, de rémunération variable pour les autres salariés québécois (ASQ) se chiffre à 54 % lorsque toutes les catégories d'emplois sont considérées. Cette proportion est de 57 % pour le secteur privé et de 28 % pour le secteur « autre public ».

- La rémunération variable n'est généralement pas confinée à une seule catégorie d'emplois au sein des établissements. Seuls 20 % des établissements ayant recours à la rémunération variable l'offrent à une seule catégorie. Par ailleurs, lorsque la rémunération variable est offerte à un employé d'une catégorie d'emplois, elle est offerte à tous les employés de cette même catégorie dans la plupart des établissements.

- Les régimes collectifs sont généralement plus courants que les régimes individuels dans les diverses catégories d'emplois, à l'exception de celles des cadres et des employés de vente.
- Le plus fréquent des régimes individuels dans la plupart des secteurs est celui des bonis au mérite. En ce qui a trait aux régimes collectifs, les plus observés sont, généralement, le partage des bénéfices, la participation au capital-actions et le partage des gains de productivité.
- Il existe plusieurs types de régimes de rémunération variable dans les organisations mais, pour la plupart des secteurs, environ deux établissements sur trois n'en ont qu'un seul. Le plus souvent, il s'agit du partage des bénéfices ou des bonis au mérite.

La publication *La rémunération variable : fréquences et caractéristiques selon les secteurs – Enquête 1999* peut être téléchargée sans frais à partir du site web de l'Institut : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Vous pouvez également en obtenir un exemplaire au coût de 14,95 \$ (plus TPS) auprès des Publications du Québec ou encore en nous appelant au (514) 876-4384 ou au (418) 691-2405.

1. Les autres salariés québécois comprennent l'ensemble des salariés québécois à l'exception de ceux de l'administration québécoise (fonction publique, secteur de l'éducation ainsi que le secteur de la santé et des services sociaux).

2. Le secteur « autre public » comprend les villes de 25 000 habitants et plus, les universités, les entreprises publiques ainsi que l'administration fédérale au Québec.

L'indice du coût de l'emploi du Bureau of Labor Statistics

Said Voffal - statisticien-analyste

Créé il y a plus d'un siècle, le *Bureau of Labor Statistics* (BLS) est un organisme fédéral américain dont la mission est de recueillir, d'analyser et de publier des données dans les domaines de la statistique et de l'économie du travail. Les données du BLS renseignent les décideurs à tous les paliers de gouvernement, les gens d'affaires, les syndicats et le public en général sur, entre autres, l'emploi, le chômage, la rémunération et les conditions de travail.

Depuis 1976, le BLS publie l'indice du coût de l'emploi ou ECI (*employment cost index*), qui permet d'analyser l'évolution de la rémunération. Unique en Amérique du Nord, cet indice est une mesure trimestrielle du changement dans le coût moyen du travail calculé en utilisant la rémunération globale par heure travaillée. Construit à partir de données recueillies auprès d'un échantillon scientifiquement représentatif des établissements et des professions dans tous les secteurs d'activité économique américains (à l'exception du secteur militaire, de l'agriculture, du secteur public fédéral et du travail autonome), l'ECI quantifie le changement dans le coût de la main-d'œuvre pour un panier fixe d'emplois. Une de ses caractéristiques importantes est l'utilisation d'une pondération fixe par industrie et par profession qui permet à cet indice de ne pas être affecté par les changements dans la composition de la main-d'œuvre ni par les mouvements des travailleurs entre les secteurs industriels et entre les diverses professions. L'ECI reflète donc uniquement les changements dans le coût du travail par heure travaillée.

Aux États-Unis, l'ECI fait partie des principaux indicateurs économiques, tout comme l'indice des prix à la consommation et d'autres grands indices économiques. Il permet aux entreprises d'évaluer les tendances de la rémunération dans leur secteur comparativement aux autres secteurs. Des entreprises locales et étrangères peuvent l'utiliser dans le cadre de leurs projets d'investissement pour déterminer la localisation optimale de leurs activités de production. Il sert également à ajuster le coût du travail dans les ententes commerciales et est utilisé lors des négociations patronales et syndicales.

Le coût moyen du travail utilisé dans l'ECI est conceptuellement similaire à la mesure de la rémunération globale utilisée par l'ISO dans son rapport sur la rémunération des salariés. Dans les deux cas, il s'agit de calculer le coût par heure travaillée de la rémunération en considérant le salaire, les avantages sociaux, les heures régulières de travail et le temps chômé payé. Cependant, alors qu'elles ne sont actuellement pas incluses dans le calcul de la rémunération globale de l'ISO, la rémunération des heures supplémentaires et la rémunération variable sont considérées dans le coût moyen du travail de l'ECI.

Bien que similaires, les deux mesures sont appliquées dans des contextes fort différents. Alors que l'ECI couvre des emplois appariés à quelque 500 professions, l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) porte sur des emplois réguliers à temps plein appariés à 76 emplois repères principalement représentatifs de la structure salariale de

l'administration québécoise. En outre, l'univers visé pour la construction de l'indice américain comprend les établissements de toutes les tailles alors que l'univers de l'ERG se limite aux établissements de 200 employés réguliers ou plus.

L'expertise développée par l'ISO dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale pourrait être mise à profit pour mettre au point un indicateur d'évolution du coût de la main-d'œuvre du même type que l'ECI. Le développement d'un tel indicateur servirait l'ensemble des intervenants de l'économie québécoise. En plus de soutenir la prise de décision quant aux questions relatives à la rémunération, un indicateur québécois aiderait à planifier les politiques gouvernementales et guiderait les investisseurs. Utilisé conjointement avec d'autres grands indicateurs économiques comme l'indice des prix à la consommation ou le taux de chômage, il contribuerait à mieux analyser l'évolution du coût de la main-d'œuvre dans le contexte des changements structurels et conjoncturels de l'activité économique québécoise dans son ensemble.

La convention internationale sur les statistiques du travail de 1985

Christine Lessard – agente de recherche

Chaque année, la Conférence internationale du Travail rassemble les délégués, conseillers techniques et autres représentants des États membres de l'Organisation internationale du travail. La Conférence élabore et adopte les conventions et les recommandations qui constituent les normes internationales du travail. Le 25 juin 1985, lors de sa 71^e session, elle adoptait la *Convention sur les statistiques du travail, 1985* (n° 160) et la *Recommandation sur les statistiques du travail, 1985* (n° 170). La nouvelle convention remplaçait l'ancienne convention sur les statistiques des salaires et des heures de travail (n° 63) de 1938.

La Convention sur les statistiques du travail, 1985

La *Convention sur les statistiques du travail, 1985* concerne la production de statistiques de base du travail et établit les engagements des États qui la ratifient. La première partie de la Convention énonce des obligations générales, dont celles qui découlent de ce premier article :

Article 1

Tout membre qui ratifie la présente convention s'engage à régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail qui devront, en tenant compte de ses ressources, progressivement s'étendre aux domaines suivants :

- a) la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible;
- b) la structure et la répartition de la population active, afin de pouvoir procéder à des analyses approfondies et de disposer de données de calage;
- c) les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, les taux

de salaire au temps et la durée normale du travail;

- d) la structure et la répartition des salaires;
- e) le coût de la main-d'oeuvre;
- f) les indices des prix à la consommation;
- g) les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles;
- h) les lésions professionnelles et, autant que possible, les maladies professionnelles;
- i) les conflits de travail.

À cet engagement s'ajoutent ceux énoncés aux articles 2 à 6, qui portent sur la prise en considération des normes et directives récentes de l'Organisation internationale du travail, la consultation des représentants des employeurs et des travailleurs, la communication des statistiques et de certains renseignements au Bureau international du travail, ainsi que la production de descriptions méthodologiques.

Comme l'indique clairement l'article 1, le fait de ratifier la Convention n'entraîne pas l'obligation de produire des statistiques pour tous les domaines énumérés aux paragraphes a) à i) de cet article et décrits dans la deuxième partie de la Convention. L'État qui ratifie la Convention est cependant tenu d'identifier l'article ou les articles de cette deuxième partie (donc le ou les domaines des statistiques de base du travail) pour lesquels il accepte les obligations découlant de la Convention. Eu égard à cet article ou ces articles, il lui sera permis, dans un premier temps et à certaines conditions, de limiter la production statistique à certaines catégories de travailleurs, certaines industries ou certaines régions; mais le cas échéant, il devra justifier ces limi-

tations, puis exposer dans ses rapports sur l'application de la Convention ce qu'il aura fait ou aura l'intention d'entreprendre pour accroître la portée de ses statistiques. Un peu de la même façon et dans ces mêmes rapports, il sera tenu d'exposer dans quelle mesure il aura étendu ou aura l'intention d'étendre sa production statistique aux domaines visés par les articles pour lesquels il n'a pas accepté les obligations découlant de la Convention.

Le Canada a ratifié la *Convention sur les statistiques du travail, 1985* et accepté les obligations en découlant pour tous les domaines décrits aux articles de la deuxième partie, sauf en ce qui a trait aux statistiques sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail par profession ou groupe de professions importants qui font l'objet du deuxième paragraphe de l'article 9, libellé comme suit :

Article 9

[...]

2. Quand cela est approprié, des statistiques sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail doivent être compilées pour des professions ou des groupes de professions importants dans des branches d'activité économique importantes, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

La Recommandation sur les statistiques du travail, 1985

La *Recommandation sur les statistiques du travail, 1985* complète la Convention en apportant des précisions sur les statistiques de base du travail qui devraient être produites et sur l'infrastructure statistique qui devrait être mise sur pied à cette fin. En ce qui concerne les statistiques de la population active,

par exemple, la Recommandation précise que :

2. (1) *En vue de satisfaire aux besoins à long terme d'analyses approfondies et de disposer de données de cagage, des statistiques sur la structure et la répartition de la population active devraient être compilées au moins une fois tous les dix ans.*
- (2) *Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon le sexe, le groupe d'âge, le groupe de professions ou le niveau de qualification, la branche d'activité économique, la région géographique et la situation dans la profession (telle qu'employeur, personne travaillant à son propre compte, salarié, travailleur*

familial non rémunéré, membre d'une coopérative de producteurs).

Par ailleurs, la Recommandation stipule que l'infrastructure statistique nationale devrait inclure les principaux éléments suivants :

16. [...]

- a) *une liste exhaustive et tenue à jour des établissements ou des entreprises, qui devrait répondre aux besoins des enquêtes ou des recensements, et être suffisamment détaillée pour permettre la sélection d'échantillons d'établissements ou d'entreprises;*
- b) *un système coordonné pour la réalisation d'enquêtes ou de recensements des établissements ou des entreprises;*

- c) *un dispositif permettant de réaliser, à l'échelon national, un ensemble d'enquêtes, continues et coordonnées, auprès des ménages ou des personnes;*
- d) *l'accès, à des fins statistiques, aux sources administratives (telles que celles des services de l'emploi, des organisations de sécurité sociale ou des services de l'inspection du travail), sous réserve de garanties appropriées quant à leur utilisation confidentielle.*

Les textes des conventions et des recommandations internationales du travail sont disponibles sur le site internet de l'Organisation internationale du travail à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org>

Le Comité consultatif du travail et de la rémunération : un allié précieux!

Comme le prévoit l'article 6 de sa loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec a mis sur pied des comités consultatifs qui contribuent à la réalisation de sa mission. La Direction du travail et de la rémunération (DTR) compte sur l'appui d'un tel comité. Le Comité consultatif fournit conseils et expertise à la DTR en ce qui concerne ses orientations et priorités et l'évaluation de ses projets et réalisations. Les membres du Comité (dont la liste apparaît ci-contre) sont choisis par la direction de l'Institut pour leur expertise, leur connaissance des milieux patronaux et syndicaux et leur rayonnement dans les domaines reliés aux travaux de la Direction.

Le Comité consultatif s'est réuni deux fois depuis la création de l'Institut, soit en novembre 1999, lors de la parution du rapport sur la rémunération des salariés, et en mai dernier. À l'occasion des réunions et tout au long de l'année, les membres du Comité sont informés des activités, projets et réalisations de la DTR. L'apport de ces personnes est inestimable pour la Direction.

Membres du Comité consultatif du travail et de la rémunération

Prem Benimadhu

Vice-président, Centre pour l'efficacité de la gestion et Directeur, Centre de recherche sur la rémunération
Conference Board du Canada

Louis Bernard

Consultant
Ancien secrétaire général
du Conseil exécutif

Yvan Blain

Consultant en relations de travail
Ancien sous-ministre du Travail

Jean Boivin

Professeur titulaire
Département des relations industrielles
Université Laval

Thomas J. Boudreau

Conseiller en gestion
Ancien sous-ministre du Travail et
de l'Éducation

Jean-Guy Duchaine

Vice-président principal
Ressources humaines et communications
Provigo inc.

Gilles Dulude

Président
Syner Groupe

Robert Gaulin

Conseiller en gestion
R. Gaulin & Associés
Ancien président de la CEO

Fernand Gauthier

Consultant en affaires publiques
Ancien directeur du Bureau de recherche
sur la rémunération

Michel Grant

Professeur titulaire
Département des sciences administratives
Université du Québec à Montréal

Maurice Lemelin

Professeur titulaire
Service de l'enseignement des ressources
humaines
École des Hautes Études Commerciales

Hélène Wavroch

Présidente
Conseil des Aînés
Ancienne vice-présidente de l'Institut de
recherche et d'information sur la rémunération

Analyse des demandes de travail, au Québec, en 1999 et pour la période de 1984 à 1999

Paul Comtois - économiste et analyste en rémunération

Les données annuelles sur le Québec de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada montrent que, pour l'ensemble des activités et des salariés, la croissance annuelle de l'emploi en 1999 est de 1,4 % (voir le tableau ci-dessous). Le nombre de salariés inscrits sur les listes de paie des employeurs est alors de 2 761 919. La rémunération hebdomadaire moyenne, incluant le temps supplémentaire, s'établit à 571,35 \$, ce qui représente une diminution de 0,1 % par rapport à 1998. C'est la première fois depuis 1984 qu'un recul est noté pour la rémunération hebdomadaire moyenne.

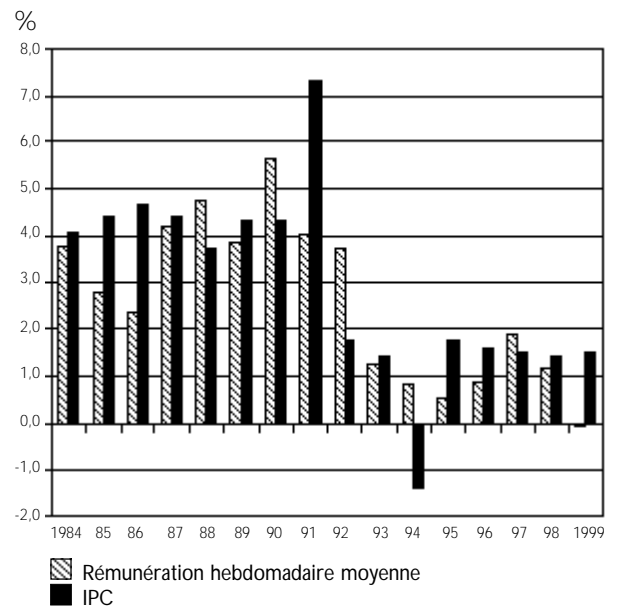
La demande de travail augmente chaque année au Québec depuis 1994.

C'est en considérant simultanément l'emploi, la rémunération et la masse salariale que cette constatation peut être effectuée (voir graphiques 1 et 2). En 1999, la croissance de la demande de travail est toutefois plus faible qu'en 1997 et 1998. Cela est particulièrement vrai pour la masse salariale, le produit de l'emploi par la rémunération, qui n'augmente que de 1,3 % en 1999 comparativement à 3,6 % et 3 % en 1997 et 1998 respectivement.

Le graphique 1 compare, pour la période de 1984 à 1999, la variation annuelle de

Graphique 1

Rémunération hebdomadaire moyenne et IPC, ensemble des salariés et des activités, Québec



Demandes de travail selon les secteurs d'activité économique, Québec, 1999

Secteur (CTI-1980)	Emploi ens. salariés		Rem. hebdo. moyenne		Emploi salariés à l'heure		Rem. horaire moyenne		Heures hebdo. moyennes	
	Var. ann.	Var. ann.	Var. ann.	Var. ann.	Var. ann.	Var. ann.	Var. ann.	Var. ann.	Var. ann.	
	'000	%	\$	%	'000	%	\$	%	heures	%
Forêts et services forestiers	15 963	-10,6	628,66	-4,7	7 650	-11,3	16,09	-0,9	38,8	-0,5
Mines et carrières	14 922	-1,3	927,90	-6,2	9 949	1,8	22,53	-1,7	39,6	-0,8
Industries manufacturières	548 384	3,4	687,64	1,3	367 266	2	15,66	0	38,2	1,3
Industrie de la construction	112 492	4,7	636,35	-4,3	72 001	4	17,08	-3,6	36,3	-4
Transport et entreposage	116 595	4	694,28	0,8	49 333	0,5	17,47	-1,2	35	-1,4
Communication, autres services publics	89 055	-0,7	831,78	1,8	23 353	-6,6	22,56	3,6	36,8	-0,5
Commerce de gros	184 187	7	585,38	-2,5	74 869	4,6	12,08	-7,7	34,9	0
Commerce de détail	330 089	-1,5	347,90	0,7	230 400	-3,1	10,27	0,1	26,7	-1,8
Intermédiaires financiers, assurances	115 334	2,5	732,77	-1,5	25 317	-10,6	13,09	-10,4	29	-4,9
Immobiliers et agences d'assurances	38 697	-7,4	614,69	2,3	8 469	-18,9	13,89	-0,5	28,9	0,7
Administrations publiques	168 428	0,9	717,31	0	29 157	-13,3	16,67	1,8	31,7	2,3
Services aux entreprises	181 414	5,7	593,25	-0,4	67 166	-3,6	13,30	-3,3	31,8	-0,3
Enseignement et services annexes	213 059	-3,7	666,89	0,7	3 519	-10,5	13,95	7,9	20,4	-11,3
Santé et services sociaux	289 912	-1,9	474,13	-2,5	233 311	-1,8	16,76	1,5	27	-3,6
Hébergement et restauration	183 778	3	242,84	1,7	145 670	-2,5	8,12	-4,1	24,5	1,2
Autres industries de services	159 610	1,8	419,01	-1,1	95 812	-1,3	12,09	-0,5	25,3	-5,2
Ensemble des industries	2 761 919	1,4	571,35	-0,1	1 443 243	-1,2	14,28	-0,8	31,2	-0,6

Source : Statistique Canada, CANSIM, EERH, calculs ISQ.

la rémunération hebdomadaire moyenne, en dollars courants, et celle de l'indice des prix au Québec. De 1984 à 1991, l'inflation dépasse les 3 %, atteignant même 7,3 % en 1991, année de l'instauration de la TPS et des modifications à la TVQ. La variation annuelle de la rémunération hebdomadaire moyenne se situe également au-dessus de 3 % pour la plupart des années de cette période, à l'exception de 1985 et 1986. Cependant, à compter de 1992, l'inflation n'atteint pas les 2 %, demeurant ainsi à l'intérieur de la fourchette établie par la Banque du Canada dans le cadre de sa politique de lutte à l'inflation, soit entre 1 % et 3 %. En 1994, avec l'abolition des taxes sur le tabac, une déflation de 1,4 % est observée. Pour ce qui est de la rémunération, c'est à partir de 1993 que les taux annuels de variation sont inférieurs à 2 %. Il est à noter que la croissance de la rémunération est généralement inférieure à celle de l'IPC, sauf en 1988, 1990, 1994 et 1997.

La signification de la variation annuelle de la rémunération hebdomadaire moyenne (RMH) apparaît clairement lorsqu'elle est mise en relation¹ avec les variations de la masse salariale et de l'emploi pour une même période (voir graphique 2). Ainsi, en 1999, la masse salariale augmente de 1,3 % et l'emploi de 1,4 % par rapport à 1998; cela a pour résultat une chute de 0,1 % de la rémunération hebdomadaire moyenne. En fonction des variations de la masse salariale et de l'emploi, la période de 1984 à 1999 peut être subdivisée ainsi : forte croissance de 1984 à 1989, ralentissement et crise de 1990 à 1992, reprise et croissance de 1993 à 1999. De 1984 à 1989, les taux de croissance sont élevés, à la fois pour la masse salariale et pour l'emploi. L'année 1990 représente l'année d'entrée dans la récession, alors que 1993 constitue l'année de sortie; pour ces deux années, la masse salariale croît tandis

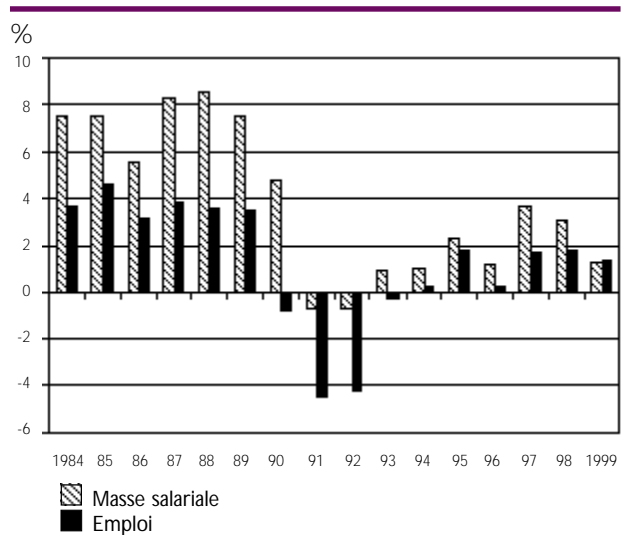
que l'emploi chute. En 1991 et 1992, au plus fort de la récession, tant la masse salariale que l'emploi régressent. Enfin, à compter de 1994, la croissance conjuguée de la masse salariale et de l'emploi reprend; mais, cette fois, les taux de croissance sont plus faibles que ceux de la période de croissance précédente (1984-1989).

En 1989, le sommet de l'emploi est atteint avec environ 2 849 000 salariés inscrits sur les listes de paie, alors qu'en 1993, à la fin de la récession, le niveau minimal d'emploi est d'environ 2 574 000 salariés; cela représente une perte de 275 000 emplois. À la suite de la période de croissance de l'emploi observée à partir de 1994, le niveau d'emploi atteint en 1999 (environ 2 762 000) ne rejoint pas encore le sommet de 1989 (différence de 87 000 emplois). De plus, les 188 000 emplois créés à compter de 1994 peuvent différer en qualité des 275 000 emplois perdus durant la récession.

Le graphique 3 permet de comparer, au cours de la période allant de 1985 à 1999, la croissance annuelle du PIB² en termes réels (PIR) et celle de l'emploi. De 1985 à 1988, tant la croissance du PIB que celle de l'emploi se situent entre 3 % et 4,5 % environ. À compter de 1990, les taux de variation annuelle sont, le plus souvent, inférieurs à 3 % pour ces deux indicateurs, sauf en 1999 pour le PIB. Fait

Graphique 2

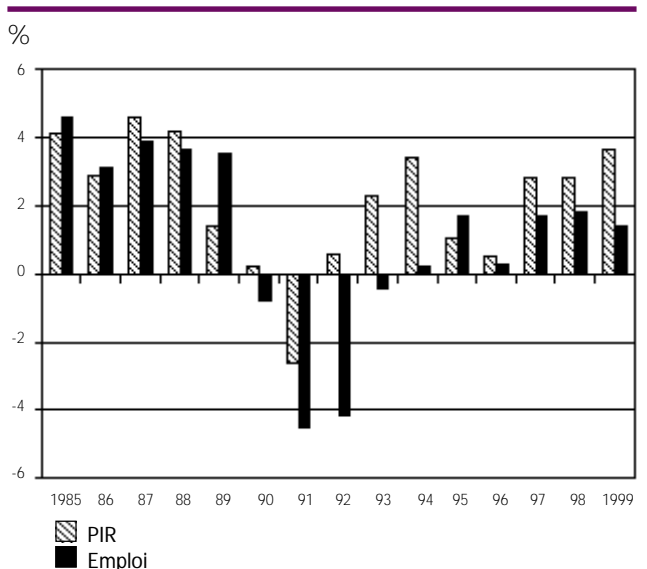
Variation annuelle de la masse salariale et de l'emploi, ensemble des salariés et des activités, Québec



remarquable, au cours de la décennie 1990, la croissance du PIB est toujours supérieure à celle de l'emploi, sauf en 1995. De la même façon, la décroissance en 1991 est plus faible pour le PIB que pour l'emploi. Les changements technologiques et les gains de productivité ont probablement contribué à cette croissance du PIB supérieure à celle de l'emploi. De plus, depuis 1996, on observe une accélération de la croissance annuelle du PIB. La croissance est ainsi de 0,5 % en 1996, de 2,8 % en 1997 et 1998 et de 3,6 % en 1999.

Graphique 3

Variation annuelle du PIR et de l'emploi, ensemble des salariés et des activités, Québec



1. La relation est la suivante : % RMH = % masse salariale - % emploi.

2. ISQ, PIB au coût des facteurs, aux prix de 1992 (PIR), Québec, 1984-1999.

Les demandes de travail, en 1999, selon les secteurs d'activité économique

Trois secteurs ont connu, en 1999, une croissance annuelle de leur demande respective de travail, c'est-à-dire une croissance conjuguée de la masse salariale, de l'emploi et de la rémunération hebdomadaire moyenne (voir le tableau à la page 6). Il s'agit des industries manufacturières, pour une cinquième année consécutive, du transport et de l'entreposage, ainsi que de l'hébergement et de la restauration.

À l'opposé, la demande de travail se contracte tout à fait, c'est-à-dire que la masse salariale, l'emploi et la rémunération hebdomadaire moyenne décroissent tous en même temps, pour les industries suivantes : exploitation forestière et services forestiers, santé et services sociaux, mines et carrières.

Par ailleurs, cinq secteurs connaissent, en 1999, une croissance de l'emploi plus importante que celle de leur masse

salariale, ce qui se traduit par une diminution de leur rémunération hebdomadaire moyenne. Ainsi, dans l'industrie de la construction, la reprise de la croissance de l'emploi observée depuis 1997 continue. Le commerce de gros connaît une forte croissance de l'emploi en 1999, dans la foulée de celle entamée en 1993. Les intermédiaires financiers et les assurances affichent en 1999 la plus forte hausse de l'emploi (2,5 %) depuis 1997, et ce après sept ans de restructuration (de 1990 à 1996), principalement dans les institutions financières. L'emploi est également en croissance dans les services aux entreprises. Cette croissance, amorcée en 1995, est particulièrement marquée au cours des deux dernières années, soit 1998 et 1999. Finalement, les autres industries de services vivent aussi une reprise depuis 1995 avec une croissance importante de la masse salariale et de l'emploi en 1997 et 1998.

Certaines industries accusent, en 1999, une diminution de l'emploi plus importante que celle de la masse salariale, ce qui entraîne une hausse de la rémuné-

ration hebdomadaire moyenne. Après une croissance de l'emploi de 1993 à 1997, le commerce de détail amorce, depuis 1998, un repli sur le plan de l'emploi, auquel s'ajoute également en 1999 une baisse de la masse salariale de 0,8 %. Les services immobiliers et les agences d'assurances enregistrent, après trois années de croissance (de 1996 à 1998), une contraction importante de l'emploi (-7,4 %) et de la masse salariale (-5,3 %). Les services d'enseignement et services annexes connaissent des compressions de l'emploi et de la masse salariale depuis 1995, sauf en 1997.

Finalement, les communications et les autres services publics subissent, en 1999, une légère chute de l'emploi (-0,7 %) après avoir connu deux années difficiles en 1996 et 1997. Après six années de compression, de 1993 à 1998, les administrations publiques affichent, en 1999, une croissance égale de la masse salariale et de l'emploi de 0,9 %.

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

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Paul Comtois
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
10, rue Saint-Antoine Est
Bureau 11.70
Montréal (Québec)
H2Y 4A5

Téléphone : (514) 876-4384 poste 242
Télécopieur : (514) 876-1767

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Deuxième trimestre 2000
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Québec 
Institut de la statistique
du Québec