

flash-info

Septembre 2004
Volume 5, numéro 4

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Les changements au chapitre de l'emploi au Québec

Sandra Gagnon, analyste en travail et rémunération

Le marché du travail est un milieu en constante évolution. Au Québec, de nombreux changements sont constatés au chapitre de l'emploi. On entend régulièrement parler de tertiarisation de l'économie, de féminisation du marché du travail, de vieillissement de la main-d'œuvre, d'augmentation de l'emploi à temps partiel, du travail indépendant et de l'emploi temporaire ainsi que de baisse de la présence syndicale.

Mais ces changements sont-ils aussi présents qu'on le laisse entendre? La tendance est-elle la même dans toutes les industries? C'est ce que cet article tentera d'éclaircir en effectuant, à l'aide de différents indicateurs, une analyse des changements qui ont eu lieu dans l'ensemble des emplois ainsi qu'au sein des industries productrices de biens et de celles productrices de services. Les données proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada et la comparaison est généralement faite entre les années 1976 et 2003, sauf avis contraire (selon la disponibilité des données).

La création d'emplois

Entre 1976 et 2003, il s'est créé 1 100 600 emplois au Québec, soit une augmentation de 43,2 %. Cette hausse est en grande

partie due à la création d'emplois dans les services qui s'élève à 1 054 600 (+ 63,5 %), soit 95,8 % de la création d'emplois totale. Les gains d'emplois se concentrent surtout dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 221 600 emplois), du commerce (+ 197 000 emplois) ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 149 000 emplois). Ces trois secteurs regroupent plus de la moitié de la création d'emplois totale (51,6 %).

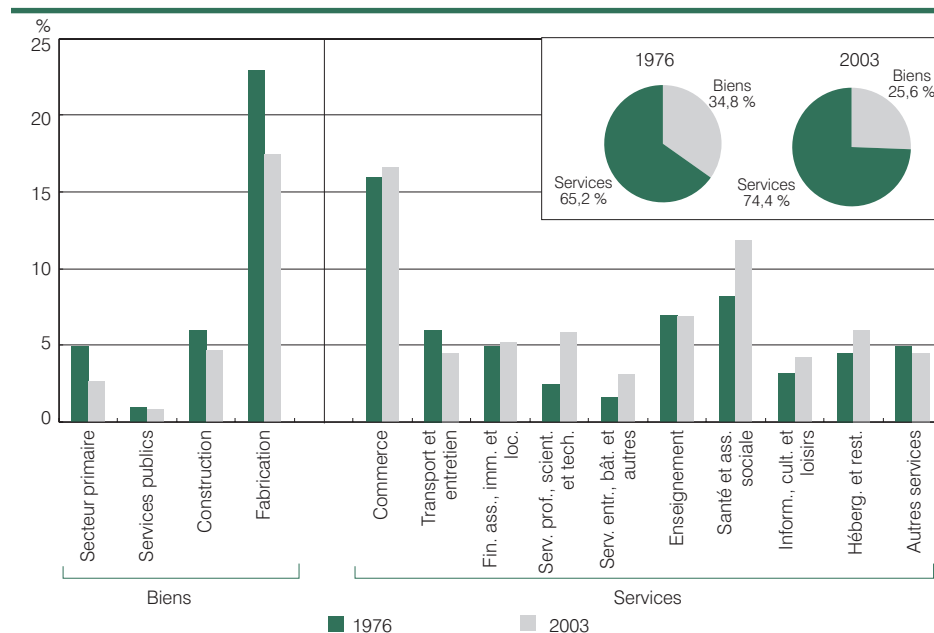
Dans les industries des biens, la création d'emplois au cours de la période de référence est minime (+ 46 100 emplois; + 5,2 %). On y retrouve d'ailleurs la seule

industrie en décroissance, soit le secteur primaire¹, qui accuse une perte de 29 000 emplois. Le secteur de la fabrication vient contrebalancer cette perte par un gain de 54 800 emplois (+ 9,4 %).

La forte création d'emplois dans les services combinée à la croissance limitée dans les industries des biens change le portrait de la répartition de l'emploi entre les industries. Ainsi qu'illustré à la figure 1, les industries des services représentent près des trois quarts de l'emploi total (74,4 %) en 2003 par rapport à 65,2 % en 1976. Il y a donc effectivement une tertiarisation accrue de l'économie.

Figure 1

Répartition de l'emploi selon le secteur, Québec, 1976 et 2003



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Également dans ce numéro :

- Enquête sur la rémunération globale : les travaux de révision sont bien amorcés 8
- Le projet de sélection des emplois repères 10
- La direction du travail et de la rémunération en 2004 12

1. Le secteur primaire regroupe le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ainsi que celui de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz.

En ce qui concerne la part qu'ils occupent dans l'emploi total (voir figure 1), les différents secteurs des biens la voient tous diminuer entre 1976 et 2003, alors que la situation est plus variable dans les services. Les principaux gains relatifs à la part dans l'emploi total sont réalisés par le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 3,6 points de pourcentage, à 11,8 %), le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 3,3 points, à 5,8 %), le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 1,6 point, à 3,1 %) ainsi que le secteur de l'hébergement et des services de restauration (+ 1,5 point, à 6 %). Le commerce, même s'il n'augmente pas beaucoup sa part, continue à regrouper le plus d'emplois dans les industries de services. En 2003, il est presque à égalité avec la fabrication dont la part diminue fortement entre 1976 et 2003 (- 5,4 points, à 17,5 %). La fabrication continue toutefois à compter le plus d'emplois parmi l'ensemble des secteurs de l'économie.

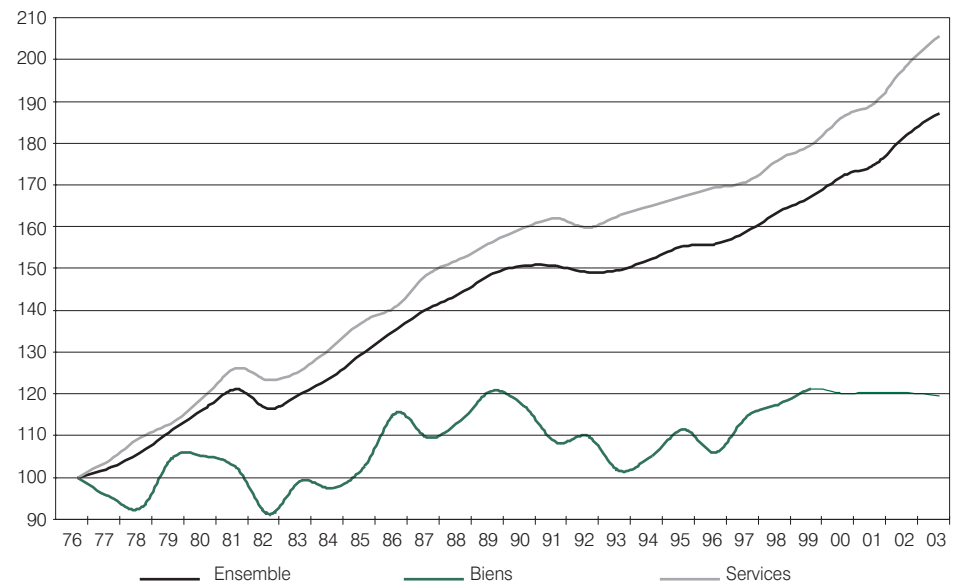
L'emploi féminin

Dans l'ensemble, la création d'emplois est à l'avantage des femmes entre 1976 et 2003 (+ 787 000 emplois), 71,5 % des nouveaux emplois leur revenant. Cela va de pair avec la hausse du taux d'activité féminin. Ce dernier atteint, en 2003, un sommet historique à 59,7 %, une hausse de 18,3 points de pourcentage par comparaison à 1976 (41,4 %). Cette augmentation du taux d'activité chez les femmes est la conséquence d'une hausse de la population active plus forte que celle de la population en âge de travailler (15 ans et plus). L'entrée massive des femmes sur le marché du travail et les gains d'emplois réalisés permettent au taux d'emploi féminin d'augmenter, passant de 37,4 % en 1976 à 54,6 % en 2003. De 1976 à 2003, la part de l'emploi féminin dans l'emploi total passe de 35,4 % avec 902 200 emplois à 46,3 % avec 1 689 200 emplois (voir tableau 1). Ainsi, le taux de croissance de l'emploi chez les femmes a été de 87,2 % comparativement à 43,2 % pour l'ensemble des emplois.

La figure 2 illustre que cette croissance de l'emploi féminin est beaucoup plus forte dans les services (+ 105,6 %) que dans les industries des biens (+ 19,5 %). Ainsi, la part de l'emploi créé qui a bénéficié aux femmes est presque la même dans les services (71,1 %) que dans l'emploi total (71,5 %). En 2003, 53,7 % de l'effectif dans les services est féminin comparativement à 42,7 % en 1976, une croissance de plus de 10 points de pourcentage.

Figure 2

Indice de la création d'emplois féminins selon les industries, Québec, 1976 à 2003



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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les secteurs qui ont le plus contribué à la création d'emplois féminins, toutes industries confondues, sont celui des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 190 000 emplois; 24,1 % de la création) ainsi que le commerce (+ 132 600 emplois; 16,8 % de la création). Il s'agit d'ailleurs des deux secteurs les plus performants en matière de création d'emplois en général.

Quoique les emplois dans les industries des biens soient à forte prédominance masculine, les emplois créés dans ces industries durant la période étudiée sont essentiellement féminins (81,3 % des nouveaux emplois reviennent aux femmes). Le secteur de la fabrication contribue à près des deux tiers des nouveaux emplois féminins de ces industries (65,3 %). Dans l'ensemble des industries des biens, la part de l'emploi féminin progresse de 21,7 % à 24,7 %, représentant ainsi près du quart des emplois dans en 2003. D'ailleurs, chacun des secteurs voit sa part de l'emploi féminin prendre de l'importance.

Tout comme dans les industries des biens, la part de l'emploi féminin prend de l'importance dans tous les secteurs des services. Fait notable, dans le secteur des administrations publiques, la totalité des emplois créés vont aux femmes et les hommes perdent même quelques emplois au profit de celles-ci. Les femmes occupent en 2003 la moitié des emplois (50,1 %) de ce secteur par rapport à 30,6 % en 1976. Le même constat est fait dans le secteur du transport et de l'entreposage où les fem-

mes gagnent 21 800 emplois alors que la création nette d'emplois pour l'ensemble du secteur n'est que de 8 900 emplois. La part de l'emploi féminin se voit ici doublée, passant de 12,8 % en 1976 à 25,5 % en 2003.

Ainsi, en 2003, les femmes constituent près de la moitié de la main-d'œuvre en emploi (46,3 %) alors qu'elles n'en représentaient qu'un peu plus du tiers en 1976 (35,4 %). On peut donc dire effectivement qu'il y a féminisation du marché du travail, ce phénomène résultant essentiellement de l'arrivée en grand nombre des femmes dans les industries de services.

L'emploi selon les groupes d'âge

L'analyse porte sur trois groupes d'âge, soit les personnes âgées de 15 à 24 ans, de 25 à 54 ans et de 55 ans et plus. Le tableau 1 montre d'ailleurs la contribution de chaque groupe d'âge à l'emploi total pour les années 1976 et 2003.

De façon générale, on observe une baisse importante de l'emploi chez les plus jeunes travailleurs (15 à 24 ans). Ce recul se fait essentiellement au profit de ceux âgés de 25 à 54 ans. Le groupe des 15 à 24 ans ne représente plus en 2003 que 15,1 % de la main-d'œuvre en emploi, une chute de 11 points de pourcentage par rapport à 1976. Le groupe des 25 à 54 ans hausse sa contribution à l'emploi total de 9,6 points de pourcentage, à 73,1 %, et celui des

55 ans et plus, de 1,4 point, à 11,8 %. Cette baisse de la représentativité des plus jeunes travailleurs est observée tant dans les industries des biens (- 13,6 points de pourcentage, à 10,9 %) que dans celles des services (- 10,3 points de pourcentage, à 16,6 %) et bénéficie toujours principalement au groupe des 25 à 54 ans.

Cela concorde avec les changements démographiques observés au cours de la période étudiée, soit une diminution de la proportion de personnes âgées de 15 à 24 ans dans l'ensemble de la population en âge de travailler (15 ans et plus). Leur part est passée de 27,5 % en 1976 à 15,6 % en 2003 (voir figure 3). Ainsi, la diminution de la représentativité des plus jeunes travailleurs au profit du groupe des 25 à 54 ans s'explique en partie par le déplacement d'un groupe d'âge à l'autre des personnes nées durant le *baby-boom*. Ce phénomène est, rappelons-le, une croissance exceptionnelle du nombre de naissances de 1946 à 1966. En 1976, une partie des baby-boomers se retrouvait dans la population des 15 à 24 ans (ceux nés entre 1952 et 1961). En 1991, la totalité de la population des baby-boomers s'était déplacée dans le groupe des 25 à 54 ans, ce qui a eu pour effet d'augmenter la représentativité de ce groupe au détriment des plus jeunes. Le baby-boom n'influence cependant que marginalement le groupe des 55 ans et plus puisque ce n'est qu'en 2001 que les premiers baby-boomers y font leur apparition.

Dans les industries des biens, le recul de l'emploi dans le groupe des travailleurs âgés de 15 à 24 ans s'explique par la perte de 115 300 emplois, alors que les groupes des 25 à 54 ans et des 55 ans et plus enregistrent respectivement des gains de 140 300 et 21 100 emplois. La situation est différente dans les services où l'emploi chez les plus jeunes est stagnant (+ 3 900) alors que le groupe des 25 à 54 ans fait un bond important de 908 200 emplois et que le groupe des 55 ans et plus bénéficie de la création de 142 400 emplois.

Alors que des pertes d'emplois sont observées chez les plus jeunes dans chacun des secteurs des industries des biens, la situation est plus variable dans les industries des services. Ainsi, les principaux gains d'emplois de ce groupe d'âge dans les services sont enregistrés dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (+ 49 900) et du commerce (+ 32 100), contrebalancés par des pertes dans les secteurs de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (- 27 800), des administrations publiques

Tableau 1

L'emploi selon les industries et différents indicateurs, Québec, 1976 et 2003

	Unité	Ensemble		Industries productrices de biens		Industries productrices de services	
		1976	2003	1976	2003	1976	2003
Emploi total							
Nombre	k	2 549,3	3 649,9	888,1	934,2	1 661,2	2 715,8
Croissance	k	...	1 100,6	...	46,1	...	1 054,6
Croissance	%	...	43,2	...	5,2	...	63,5
Emploi féminin							
Nombre	k	902,2	1 689,2	192,8	230,3	709,5	1 458,9
Croissance	k	...	787,0	...	37,5	...	749,4
Proportion ¹	%	35,4	46,3	21,7	24,7	42,7	53,7
Emploi selon le groupe d'âge							
15 à 24 ans							
Nombre	k	664,2	552,9	217,3	102,0	447,0	450,9
Croissance	k	...	- 111,3	...	- 115,3	...	3,9
Proportion ¹	%	26,1	15,1	24,5	10,9	26,9	16,6
25 à 54 ans							
Nombre	k	1 618,7	2 667,3	578,7	719,0	1 040,0	1 948,2
Croissance	k	...	1048,6	...	140,3	...	908,2
Proportion ¹	%	63,5	73,1	65,2	77,0	62,6	71,7
55 ans et plus							
Nombre	k	266,3	429,8	92,1	113,2	174,2	316,6
Croissance	k	...	163,5	...	21,1	...	142,4
Proportion ¹	%	10,4	11,8	10,4	12,1	10,5	11,7
Emploi à temps partiel							
Nombre	k	230,0	671,8	27,5	43,7	202,4	628,1
Croissance	k	...	441,8	...	16,2	...	425,7
Proportion ¹	%	9,0	18,4	3,1	4,7	12,2	23,1

... N'ayant pas lieu de figurer.

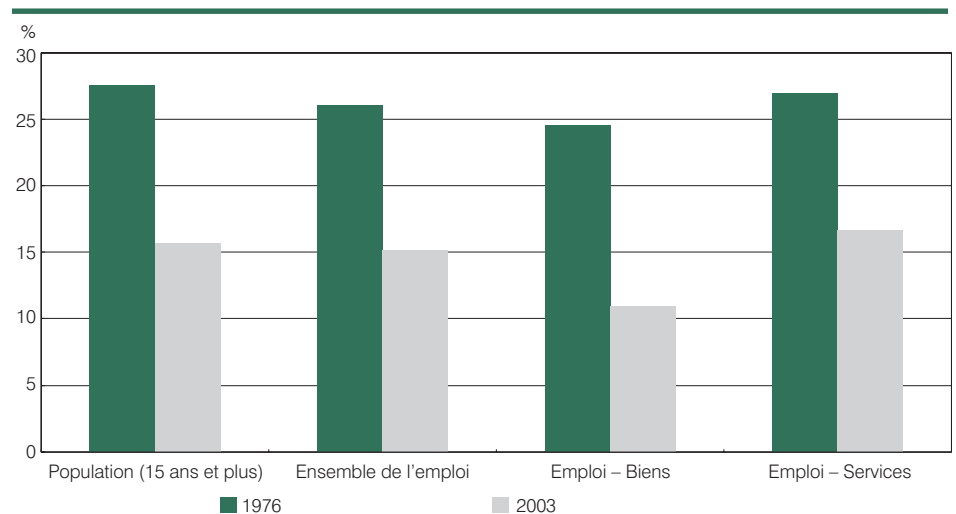
1. Il s'agit de la proportion dans l'emploi total pour les industries correspondantes.

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 3

Part occupée par les personnes âgées de 15 à 24 ans dans la population en âge de travailler, dans l'emploi total ainsi que dans les industries des biens et de services, Québec, 1976 et 2003



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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

(- 22 000), du transport et de l'entreposage (- 14 600) ainsi que dans celui des soins de santé et de l'assistance sociale (- 13 100).

Il y a donc effectivement un vieillissement de la main-d'œuvre en emploi, reflet du vieillissement de la population en âge de travailler. Les industries des biens en subissent plus fortement les effets puisque l'ensemble des pertes d'emplois observées chez les plus jeunes (15 à 24 ans) s'y concentrent, alors que l'emploi de ce groupe d'âge augmente très légèrement dans les services.

L'emploi à temps partiel

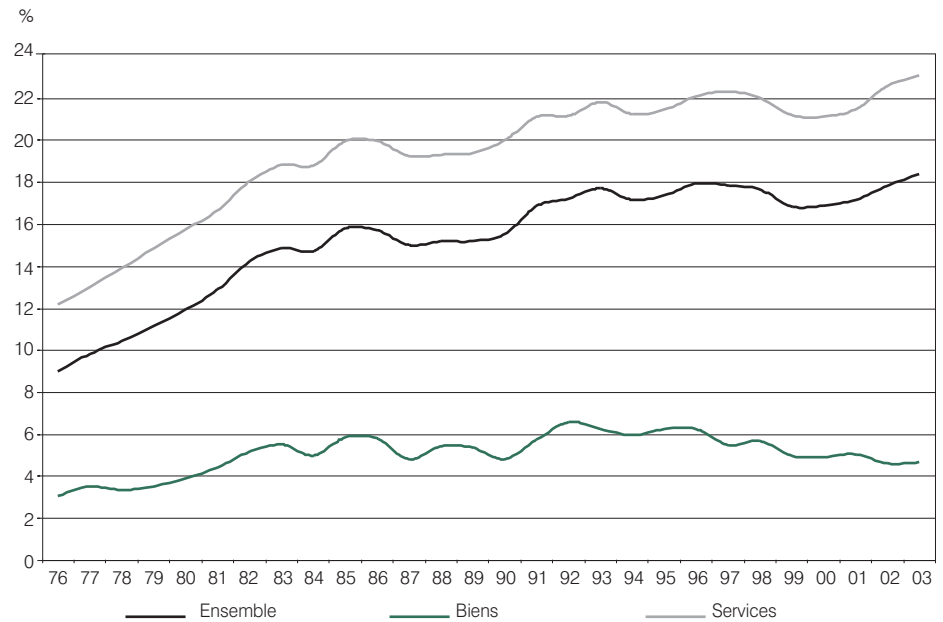
L'emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) a connu une très forte croissance entre 1976 et 2003 (+ 441 800; + 192,1 %). Les nouveaux emplois à temps partiel représentent 40,1 % de l'ensemble des emplois créés au cours de la période. Cette croissance a permis à l'emploi à temps partiel de doubler sa part dans l'ensemble de l'emploi; il est ainsi passé de 9 % en 1976 avec 230 000 emplois à 18,4 % en 2003 avec 671 800 emplois, ce qui correspond à près d'un emploi sur cinq. La figure 4 fait état de l'évolution de la part de l'emploi à temps partiel pour l'ensemble des industries ainsi que pour celles des biens et des services. On y observe que la courbe de l'emploi à temps partiel dans son ensemble suit la même tendance ascendante que celle dans les industries des services, plus de 96 % des emplois à temps partiel créés se retrouvant dans ces industries.

Dans les services, l'emploi à temps partiel a plus que triplé (+ 210,3 %) avec un gain de 425 700 emplois, ce qui représente 40,4 % de l'ensemble des emplois créés dans ce secteur. Le nombre d'emplois à temps partiel est passé de 202 400 en 1976 à 628 100 en 2003, ce qui a eu pour effet d'accroître la part de l'emploi à temps partiel de 12,2 % à 23,1 %.

Les principaux gains d'emplois à temps partiel se concentrent dans les secteurs du commerce (+ 90 000), des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 83 900), de l'hébergement et des services de restauration (+ 71 400) ainsi que dans celui des services d'enseignement (+ 46 300). Pour tous ces secteurs, le travail à temps partiel représente plus du quart des emplois, représentant même jusqu'à 42,7 % des emplois dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration.

Figure 4

Part de l'emploi à temps partiel selon les industries, Québec, 1976 à 2003



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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'emploi à temps partiel a également crû dans les industries des biens (+ 16 200 emplois; + 58,9 %), passant de 27 500 emplois en 1976 à 43 700 emplois en 2003. La croissance est donc nettement moins forte que dans les services. Les emplois à temps partiel représentent toujours moins de 5 % de l'emploi total dans ce secteur (4,7 %). La figure 4 montre que la part du travail à temps partiel dans les industries des biens ne suit pas la tendance ascendante observée dans l'ensemble et dans les services. C'est après la récession du début des années 1990 qu'il a été le plus présent, atteignant 54 000 emplois en 1992, soit 6,6 % de l'emploi dans les industries des biens. Plus de 80 % de la création d'emplois à temps partiel dans les industries des biens de 1976 à 2003 s'est faite dans le secteur de la fabrication (+ 13 100 emplois).

L'emploi à temps partiel a de toute évidence pris de l'importance au cours de la période étudiée puisque sa proportion dans l'ensemble de l'emploi a plus que doublé : en 2003, près d'un emploi sur cinq est à temps partiel. Cela résulte presque entièrement de la création d'emplois de ce type dans les services. Même si l'emploi à temps partiel a connu une légère croissance dans les industries des biens, il y est toujours marginal.

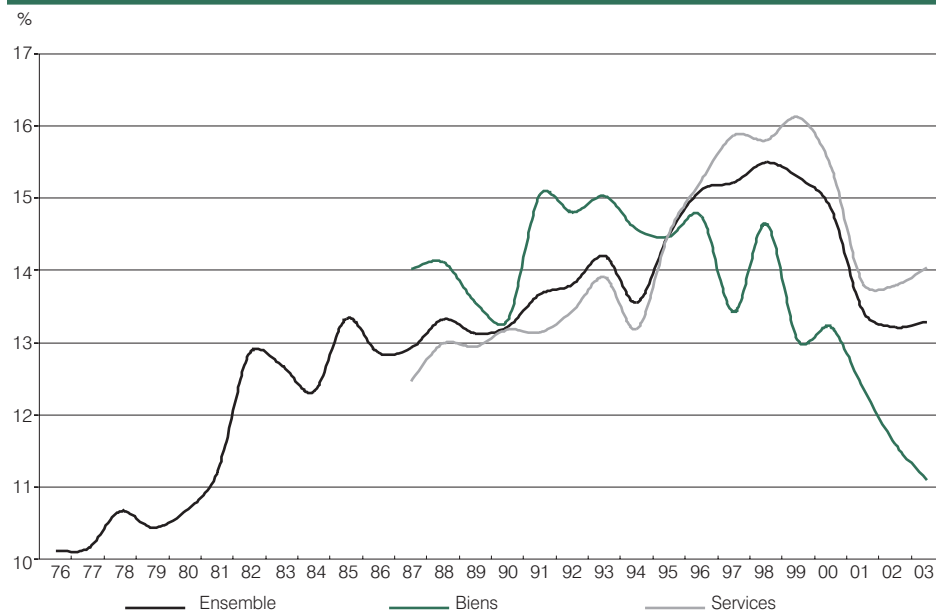
Le travail indépendant

Les travailleurs indépendants sont des propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel, constitué ou non en société. Ils peuvent avoir ou non de l'aide rémunérée (employés). Les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux) et les travailleurs familiaux non rémunérés sont aussi inclus dans cette catégorie. L'analyse porte sur l'évolution du travail indépendant pour l'ensemble de l'économie ainsi que pour les industries des biens et des services. Les périodes de référence que nous utilisons pour cet indicateur sont de 1976 à 2003 pour l'ensemble du travail indépendant et de 1987 à 2003 lorsque l'analyse est effectuée selon les industries².

De 1976 à 2003, pour l'ensemble des industries, les travailleurs indépendants ont connu une croissance plus forte que les employés (respectivement + 88,1 % et + 38,1 %), ces derniers correspondant à l'emploi total sans les travailleurs indépendants. Le travail indépendant augmente de 227 100 emplois, soit 20,6 % des emplois créés. Il se fixe à 484 900 emplois en 2003 et constitue alors 13,3 % de l'emploi total par rapport à 10,1 % en 1976. Cette part a atteint un sommet en 1998; elle se chiffrait

2. Les données concernant le travail indépendant segmentées selon les industries productrices de biens ou de services ne sont disponibles qu'à partir de 1987. Toutefois, pour l'ensemble de l'emploi indépendant, des données qui remontent à 1976 sont produites par Statistique Canada.

Figure 5

Part du travail indépendant selon l'industrie, Québec, selon les périodes disponibles

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

à 15,5 %. La figure 5 illustre d'ailleurs l'évolution de la proportion du travail indépendant. On peut y voir l'impact des récessions, certaines personnes se voyant dans l'obligation de créer leur propre emploi dans une économie en difficulté. Il est à noter que la hausse du travail indépendant est en grande partie due au travail indépendant sans aide rémunérée qui a crû de 178 300 emplois entre 1976 et 2003 (+ 143,8 %). L'emploi indépendant avec aide rémunérée a aussi augmenté mais dans une moindre mesure (+ 74 000 emplois; + 73,1 %).

Entre 1987 et 2003, la croissance de l'ensemble de l'emploi indépendant est de 95 300 emplois ou 24,5 %. Le rythme de cette croissance est supérieur à celui de l'ensemble de l'emploi qui, au cours de la même période, a crû de 21,0 % (voir tableau 2).

Cette progression du nombre de travailleurs indépendants est entièrement due à la création de 115 700 emplois de cette catégorie dans les industries des services, une hausse de 43,6 %. Les gains d'emplois se concentrent dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 41 300), des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 24 600) et des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 17 700). Ces trois secteurs regroupent près des trois quarts (72,3 %) des nouveaux emplois indépendants dans les services. En 2003, on retrouve dans les industries des services 381 300 travailleurs

indépendants, ce qui représente 14 % de l'emploi de ces industries comparativement à 12,5 % en 1987. Le sommet a été atteint en 1999 avec un taux de 16,1 %. La figure 5 montre en effet qu'il y a eu une augmentation de la proportion du travail indé-

Tableau 2

Le travail indépendant selon les industries, Québec, 1987 et 2003

	Unité	Ensemble		Industries productrices de biens		Industries productrices de services	
		1987	2003	1987	2003	1987	2003
Emploi total							
Nombre	k	3 015,5	3 649,9	884,7	934,2	2 130,8	2 715,8
Croissance	k	...	634,4	...	49,5	...	585,0
Croissance	%	...	21,0	...	5,6	...	27,5
Travail indépendant							
Nombre	k	389,6	484,9	124,0	103,6	265,6	381,3
Croissance	k	...	95,3	...	- 20,4	...	115,7
Croissance	%	...	24,5	...	- 16,5	...	43,6

... N'ayant pas lieu de figurer.

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

pendant dans les années 1990, surtout dans la deuxième moitié, suivie d'une chute dans les années 2000; ces variations sont similaires à celles observées pour l'ensemble des industries.

La situation diffère dans les industries des biens où la part du travail indépendant varie généralement peu de 1991 à 1998 pour ensuite décroître rapidement à partir de

1999. Elle est passée de 14 % en 1987 à 11,1 % en 2003, le sommet ayant été de 15 % tant en 1991 qu'en 1993. La baisse notée sur l'ensemble de la période (1987-2003) est la conséquence de la perte de 20 400 emplois, principalement dans le secteur primaire (- 19 200 emplois). Le nombre de travailleurs indépendants dans les industries des biens se fixe ainsi à 103 600 en 2003.

Le travail indépendant dans son ensemble est effectivement un peu plus présent en 2003 qu'en 1976, la création d'emplois de ce type ayant été plus forte que celle des employés. Le travail indépendant est de plus en plus le fait des industries de services puisque plus des trois quarts (78,6 %) des emplois de ce type s'y concentrent en 2003. Il s'agit d'une hausse de 10,4 points de pourcentage par rapport à 1987 où les travailleurs indépendants dans les services constituaient 68,2 % de l'ensemble des travailleurs indépendants.

L'emploi temporaire

L'emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet donné aura pris fin. Cet indicateur fait donc référence uniquement aux employés (emploi excluant les travailleurs indépendants) puisqu'il n'y a pas de date de cessation pour le travail

indépendant. La période de référence pour cet indicateur est de 1997 à 2003, les données n'étant disponibles qu'à partir de 1997.

Dans l'ensemble, pour la période étudiée, la part de l'emploi temporaire a peu varié (voir tableau 3). Elle est passée de 13,2 % à 13,6 %, la création d'emplois étant un peu plus forte dans ce type d'emploi (+ 20,7 %;

+ 73 800 emplois) que dans l'emploi permanent (+ 16,3 %; + 382 400 emplois). En 2003, on enregistre 430 700 emplois temporaires comparativement à 2 734 300 emplois permanents, un sommet de 453 500 emplois temporaires ayant été atteint en 2002.

Plus de 9 nouveaux emplois temporaires sur 10 créés entre 1997 et 2003 se retrouvent dans les services. La part de l'emploi temporaire y est un peu plus importante que dans l'ensemble, soit de 14,8 % contre 13,6 % en 2003. Cette proportion a d'ailleurs augmenté durant la période étudiée puisqu'elle était de 14,1 % dans les services en 1997.

Dans les industries des biens, il ne s'est créé que 6 900 emplois temporaires (+ 8,8 %). La part de l'emploi temporaire dans ce secteur varie peu, passant de 10,7 % à 10,3 % de 1997 à 2003.

La syndicalisation

Les employés syndiqués comprennent ceux qui sont membres d'un syndicat ou ceux qui sont couverts par une convention collective ou un contrat de travail négocié par un syndicat. Une fois de plus, cet indicateur fait référence uniquement aux employés. La période de référence pour cet indicateur est de 1997 à 2003.

Comme le montre le tableau 3, le taux de syndicalisation est relativement constant au Québec, soit 41,4 % en 1997 et 41,2 % en 2003. Cela s'explique par le fait que les employés syndiqués et non syndiqués ont occupé les nouveaux emplois dans les mêmes proportions que ceux qu'ils occupaient déjà. Au cours de la période étudiée, 60,4 % des emplois créés (+ 275 400) étaient non syndiqués alors que 39,6 % d'entre eux (+ 180 800) revenaient à des employés syndiqués.

Si la situation relative à la syndicalisation est stable dans l'ensemble, il en va autrement selon les industries. La croissance de l'emploi non syndiqué dans les services a été plus forte que celle de l'emploi syndiqué, le ratio étant d'un peu plus de deux pour un. Elle s'élève à 241 200 emplois pour un total de 1 404 600 emplois en 2003, alors que l'emploi syndiqué progresse de 117 400 pour se chiffrer à 929 900. Le taux de syndicalisation est de 39,8 % en 2003, un recul de 1,3 point de pourcentage.

Tableau 3

L'emploi temporaire et la syndicalisation selon les industries, Québec, 1997 et 2003

	Unité	Ensemble		Industries productrices de biens		Industries productrices de services	
		1997	2003	1997	2003	1997	2003
Emploi total							
Nombre	k	3 195,1	3 649,9	846,5	934,2	2 348,6	2 715,8
Croissance	k	...	454,8	...	87,7	...	367,2
Croissance	%	...	14,2	...	10,4	...	15,6
Employés							
Nombre	k	2 708,8	3 165,0	732,9	830,5	1 975,9	2 334,5
Croissance	k	...	456,2	...	97,6	...	358,6
Croissance	%	...	16,8	...	13,3	...	18,1
Emploi temporaire¹							
Nombre	k	356,9	430,7	78,4	85,3	278,4	345,4
Croissance	k	...	73,8	...	6,9	...	67,0
Croissance	%	...	20,7	...	8,8	...	24,1
Proportion ²	%	13,2	13,6	10,7	10,3	14,1	14,8
Syndicalisation¹							
Emploi syndiqué							
Nombre	k	1 122,7	1 303,5	310,2	373,6	812,5	929,9
Croissance	k	...	180,8	...	63,4	...	117,4
Croissance	%	...	16,1	...	20,4	...	14,4
Taux de syndicalisation	%	41,4	41,2	42,3	45,0	41,1	39,8
Emploi non syndiqué							
Nombre	k	1 586,1	1 861,5	422,7	456,9	1 163,4	1 404,6
Croissance	k	...	275,4	...	34,2	...	241,2
Croissance	%	...	17,4	...	8,1	...	20,7

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Le total correspond au nombre d'employés (exclut les travailleurs indépendants).

2. Il s'agit de la proportion par rapport au nombre d'employés pour les industries correspondantes.

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

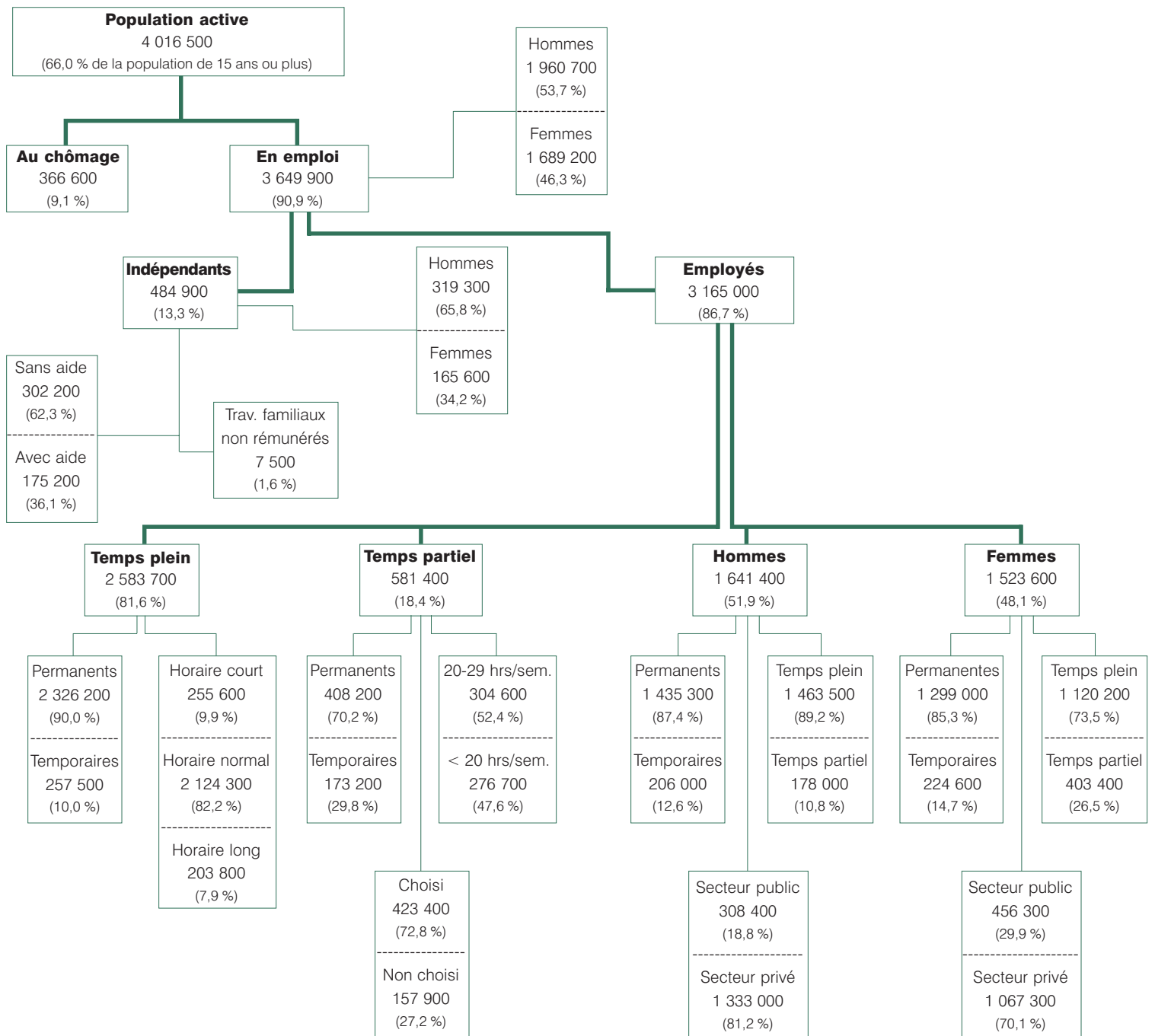
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Dans les industries des biens la tendance est inverse : il se crée presque deux fois plus d'emplois syndiqués que d'emplois non syndiqués. En 2003, l'emploi syndiqué se fixe à 373 600, une hausse de 63 400 emplois, et le nombre d'emplois non syndiqués est de 456 900, une augmentation de 34 200 emplois. Le taux de syndicalisation croît de 2,7 points de pourcentage pour atteindre 45 % en 2003.

En somme, il apparaît que l'emploi au Québec a effectivement connu des transformations au cours des périodes étudiées, certaines plus profondes que d'autres. Toutefois, la tendance n'est pas toujours la

même selon que l'on parle des industries des biens ou de celles des services. Peu importe l'indicateur analysé, la tendance d'ensemble est fortement influencée par les changements que connaissent les industries de services où l'emploi est beaucoup plus important en nombre.

Organigramme de la population active au Québec en 2003¹



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

1. En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Enquête sur la rémunération globale : les travaux de révision sont bien amorcés

Patrice Gauthier, conseiller, développement et mandats spéciaux

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG), projet majeur de la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut de la statistique du Québec, est en voie de subir des transformations importantes. Cette enquête annuelle est réalisée depuis 1999 par l'ISQ mais sa première édition date de 1983. Elle était alors sous la responsabilité du ministère du Travail.

En avril 2003, le directeur général de l'ISQ a mis sur pied un comité multidisciplinaire pour réaliser la première étape de la révision de l'ERG, soit l'analyse de la situation actuelle et la pose d'un diagnostic, desquels ont découlé des pistes d'amélioration. Ce comité a présenté son analyse et ses recommandations en mars dernier à un comité directeur du projet formé de membres de la direction de l'Institut. Ces recommandations ont reçu l'approbation du comité directeur, cela ouvrant la voie aux travaux de révision de l'enquête.

Depuis juin 2004, diverses équipes sont à l'œuvre pour concevoir la nouvelle enquête sur la rémunération globale en s'appuyant à la fois sur les travaux de ce comité et sur les forces de l'enquête actuelle.

Les résultats de l'analyse de l'ERG actuelle

Le diagnostic posé en mars 2004 aborde l'enquête sous plusieurs angles : stratégique, organisationnel et opérationnel. Cette approche permet d'évaluer les améliorations à apporter tant sur le plan de la pertinence des éléments couverts par l'enquête que sur celui de l'efficacité des processus utilisés. Toutefois, pour les utilisateurs externes, les éléments de nature stratégique reliés à l'enquête sont les plus intéressants. Parmi les principaux points relevés, mentionnons :

- le contenu de l'enquête n'a pas été révisé de manière importante depuis ses débuts en 1983;

- la mission première de l'enquête est confirmée, soit de recueillir les données permettant de faire la comparaison annuelle de la rémunération des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Cette comparaison est prescrite par l'article 4 de la Loi sur l'ISQ et doit être diffusée au plus tard le 30 novembre de chaque année;
- l'emphase qui est mise sur l'objectif précédent (la comparaison de la rémunération) limite actuellement la collecte et la diffusion de données plus générales sur la rémunération. De telles informations font partie de la mission de l'ISQ, ainsi qu'énoncé à l'article 2 de sa loi constitutive : « fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes »;
- enfin, les concepts et définitions utilisés dans l'ERG ne permettent pas toujours l'arrimage avec des données statistiques provenant d'autres sources, en limitant ainsi l'usage et la portée.

Sur les plans organisationnel et opérationnel, des éléments propres à ce type d'analyse ont été relevés. Ils portent entre autres sur l'utilisation optimale des ressources, la stabilité du personnel affecté à l'enquête et la mise en place d'un système informatique amélioré.

Sur la base de ces observations, quatre grands chantiers ont été mis sur pied afin de revoir l'ERG :

1. revue du contenu,
2. séparation des tâches actuelles de l'enquête en deux phases,
3. revue du système informatique,
4. revue de la méthodologie.

Voici les mandats de chacun de ces chantiers

La revue du contenu

Il s'agit principalement de revoir ce qui est couvert par l'enquête, sur le plan des éléments de rémunération, des emplois ou des secteurs du marché du travail. Par exemple, la rémunération variable pourrait être un élément de rémunération additionnel, et des emplois sectoriels pourraient être enquêtés. Une première proposition de contenu révisé sera soumise à la consultation vers la fin de l'automne 2004 auprès de divers intervenants. Cette consultation permettra d'apporter les ajustements nécessaires avant de mettre en place les changements finaux.

La séparation des tâches actuelles de l'enquête en deux phases

Parmi les forces de l'enquête actuelle, l'analyse des emplois de chaque établissement enquêté et la qualité des appariements qui en découle figure sans doute au premier rang. Cette partie de l'enquête puise sa force dans un travail de collaboration entre l'enquêteur de l'ISQ et le répondant dans l'entreprise. C'est un des aspects de l'enquête qui n'est pas remis en question. Toutefois, cette analyse nécessite beaucoup de temps et il n'est pas toujours possible de la concilier avec les impératifs d'un échéancier de collecte serré. De plus, la période actuelle d'enquête (avril à juin) peut s'avérer problématique pour certaines entreprises pour lesquelles il est difficile de consacrer, durant cette période, le temps nécessaire à un travail d'analyse de qualité.

L'Institut verra donc à distinguer les tâches dites d'analyse (connaissance de la structure de l'entreprise et des politiques de rémunération, appariement des emplois, collecte d'information générale sur les avantages sociaux et les conditions de travail...) de celles relevant directement

de la collecte des données. L'enquête prendra ainsi une nouvelle forme, étant séparée en deux phases :

- une phase d'analyse, dont les activités se dérouleront en continu sur douze mois;
- une phase de transfert des données, basée sur l'information recueillie à la phase d'analyse, dont les activités se dérouleront sur une courte période.

C'est durant la phase d'analyse que les spécialistes de la rémunération de l'Institut se rendront sur place pour rencontrer les professionnels de la rémunération de chaque entreprise. Le cycle de douze mois de cette phase permettra de mieux gérer les contraintes opérationnelles de certains répondants. La phase de transfert des données, quant à elle, recourra à des ressources non nécessairement spécialisées dans le domaine de la rémunération, tant à l'ISQ que chez les entreprises participantes.

La revue du système informatique et de la méthodologie

Ces deux chantiers verront principalement à mettre à jour les outils et méthodes actuellement utilisés. Bien qu'ayant des impacts moins visibles pour les utilisateurs et les répondants de l'enquête, ces étapes n'en demeurent pas moins importantes.

Sur le plan informatique, les modifications apportées à l'enquête devraient permettre d'utiliser le plus possible le transfert électronique pour la collecte des données. La souplesse des applications informatiques permettant la saisie de données améliorera de façon significative l'efficacité de l'équipe d'enquête; en effet, cette dernière utilisera des façons de faire éprouvées par l'ISQ et acquises par le biais de ses nombreuses autres activités de collecte de données.

Sur le plan de la méthodologie, les efforts viseront principalement à arrimer les concepts et méthodes à ceux d'autres données statistiques, permettant ainsi une mise en contexte plus facile des données de l'ERG. Des travaux portant sur le renouvellement de l'échantillon, sur l'aspect longitudinal et sur le cycle associé à divers volets de l'enquête sont également prévus.

La mise en place de la nouvelle enquête

Les travaux sur les quatre grands chantiers sont en cours. L'échéancier proposé par le comité de revue de l'ERG prévoit les dates charnières suivantes :

- début 2005 : proposition finale du nouveau contenu;
- début 2005 : positionnement de l'ISQ sur la forme que prendra l'ERG 2005 (année de transition);

- automne 2005 : lancement de la première phase de la nouvelle enquête (portion analyse avec visites dans les entreprises);
- printemps 2006 : lancement de la deuxième phase de la nouvelle enquête (portion de transfert des données);
- fin 2006 ou début 2007 : production du premier rapport de la nouvelle enquête.

Ce sont donc des travaux de grande envergure qui s'étalent sur plusieurs années. Cet échéancier est tout à fait normal puisqu'il s'agit de la première révision majeure de cette enquête après 20 ans d'existence. Le cycle futur de révision de l'enquête est d'ailleurs un autre point devant être touché par le comité de travail.

Certains éléments pourraient affecter l'échéancier d'implantation proposé ci-dessus. Plus particulièrement, l'Institut devra tenir compte des résultats de la consultation tenue à la fin de 2004 et des besoins des parties patronales et syndicales de l'administration québécoise. Ces dernières forment la clientèle de première ligne de l'ERG dont les données sont utilisées pour la production du rapport annuel de comparaison de la rémunération.

Les grandes étapes de la révision de l'ERG

Avril 2003	Lancement du projet par la direction générale de l'ISQ.
Mars 2004	Fin des travaux d'analyse de la situation actuelle et pose du diagnostic.
Juin 2004	Début des travaux visant la proposition de la forme renouvelée de l'enquête.
Janvier 2005	Dépôt de la proposition finale de la nouvelle enquête. Début des travaux de conception de l'enquête : plan de sondage, questionnaire, support informatique et électronique.
Septembre 2005	Lancement de la phase 1 de l'enquête 2006 : analyse des dossiers.
Avril 2006	Lancement de la phase 2 de l'enquête 2006 : collecte de données.
Février 2007	Production du rapport d'enquête 2006.

Le projet de sélection des emplois repères

François Bellemare, analyste en travail et rémunération, CRHA

L'Institut réalise annuellement l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) et publie en novembre le rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*¹. Ce rapport présente les résultats de la comparaison de la rémunération des employés régis par une convention collective de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. La comparaison est basée sur un certain nombre d'emplois existant dans l'administration québécoise et ayant des comparables sur le marché des autres salariés québécois (emplois avec contrepartie). Il s'agit du « panier » d'emplois repères.

Au début de l'année 2003, l'Institut a démarré un projet de révision du panier d'emplois repères utilisé dans l'*Enquête sur la rémunération globale*. Cet article présente les principales étapes franchies depuis un an dans le cadre de ce projet. Pour plus d'information sur les objectifs du projet, le lecteur peut consulter l'article « L'importance de la sélection des emplois repères dans la comparaison de la rémunération », publié en septembre 2003 dans le *Flash-info* (vol. 4, n° 4).

L'Institut a publié à l'automne 2003 un document d'orientation résumant la problématique, les enjeux et le plan d'action envisagé par l'Institut². Comme dans tous ses projets liés à la comparaison de la rémunération, l'Institut consulte les représentants des parties patronale et syndicales sur les principales orientations et approches à retenir. De plus, dans ce projet, un comité de travail formé de quinze représentants des parties a pour mandat de guider l'Institut dans les diverses étapes de son plan d'action.

Deux rencontres du comité de travail ont déjà eu lieu. La première, à l'automne 2003, avait pour objectif de préciser le mandat et le fonctionnement du comité et de présenter les principaux critères de sélection ainsi que les enjeux reliés au projet. Ces enjeux sont les suivants : la prise en compte ou non des emplois sans contrepartie lors de la sélection des emplois repères³, la définition de la notion d'emploi et d'unité de sélection et enfin l'impact sur le projet de l'implantation graduelle de la nouvelle classification dans la fonction publique québécoise. À la suite de cette rencontre, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des représentants des parties à la négociation afin de les consulter sur les grandes orientations et approches discutées lors de la rencontre du groupe de travail.

En résumé, les représentants souhaitent une prise en considération des emplois sans contrepartie. Toutefois, les méthodes de comparaison à utiliser pour ces emplois (par exemple, des comparaisons interprovinciales ou une méthode basée sur les relativités internes) restent à déterminer, les opinions étant plus partagées. Les discussions sur les approches possibles se poursuivront au cours de l'année. Selon la plupart des représentants, les résultats de la comparaison pour les emplois sans contrepartie ne devraient pas être intégrés à ceux publiés sur les emplois avec contrepartie (dans le rapport sur la rémunération des salariés), mais faire plutôt l'objet de rapports distincts. Enfin, en ce qui concerne la notion d'emploi et l'implantation graduelle de la nouvelle classification, les parties sont d'accord avec les recomman-

datations de l'Institut, soit l'utilisation d'un concept d'unité de sélection⁴ et la poursuite du projet malgré l'implantation graduelle (et les délais prévus dans l'échéancier) de la nouvelle classification.

En février 2004, une deuxième rencontre du comité a permis la communication des principaux résultats de la consultation générale, mais a surtout porté sur les options méthodologiques à privilégier pour établir la représentativité d'ensemble des emplois repères. 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 (fonction publique, éducation, santé et services sociaux) et les catégories d'emplois. Les discussions ont porté sur le type d'employés à considérer dans la base d'analyse, la détermination des catégories à utiliser ainsi que la notion même d'unité de sélection. Les membres du comité ont participé à la constitution de la liste des unités de sélection. À partir de ces données, l'Institut vise également à établir le portrait du panier d'emplois actuel en utilisant l'approche développée.

Une troisième rencontre du groupe aura lieu au début du mois d'octobre 2004. Elle portera principalement sur les éléments à considérer pour choisir les emplois dans chacun des regroupements identifiés, soit l'étape de représentativité spécifique.

Les résultats complets quant à la représentativité d'ensemble seront disponibles au cours des prochains mois sur le site Web de l'Institut.

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

2. Le document *La sélection des emplois repères : nouvelle classification, enjeux et plan d'action* est disponible sur le site Web de l'Institut.

3. Les emplois sans contrepartie sont ceux pour lesquels il n'existe pas de point de comparaison direct et pertinent dans le marché des autres salariés québécois.

4. Une unité de sélection est un regroupement d'emplois de même catégorie dont la nature des tâches, le niveau de complexité et le domaine d'activité professionnelle sont similaires.

Nouvelle publication

L'Annuaire québécois des statistiques du travail vise à fournir un état relativement détaillé et actuel du marché du travail québécois dans une même publication, composée chaque année de deux numéros. L'Institut a introduit cet annuaire dans sa production régulière. La publication étant annuelle, les utilisateurs bénéficieront d'un meilleur suivi des transformations ayant cours dans le monde du travail.

Une telle publication, inédite dans les travaux de l'Institut, permet une lecture plus complète de la situation du marché du travail puisqu'elle comporte une série d'indicateurs (plus d'une trentaine) qui touchent huit thématiques du marché du travail. Le premier numéro regroupe les thèmes relatifs à la conjoncture du marché du travail (la population en âge de travailler, l'emploi et le chômage). Le deuxième numéro porte sur les conditions de travail des personnes en emploi (la rémunération, la durée du travail, la mobilité de la main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail).

La réalisation de cet annuaire s'inscrit dans l'esprit de l'article 2 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011). Cet article stipule que « L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes ». Il va sans dire que le domaine du travail est un aspect fort important de la société.

L'annuaire des statistiques du travail de l'Institut comporte des similitudes avec celui du Bureau international du travail (BIT). En effet, parmi les huit thèmes retenus dans l'Annuaire québécois des statistiques du travail, sept figurent dans l'Annuaire des statistiques du travail du BIT. Certains indicateurs du marché du travail sont d'ailleurs communs aux deux annuaires. À l'échelle internationale, la principale source de données sur les statistiques du travail est souvent une enquête sur la population active. Cela est également le cas dans cette nou-

velle publication de l'Institut; la principale source de données utilisées est l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Le premier volume, dont le premier numéro sera disponible dès septembre 2004, porte sur la présentation de l'Annuaire québécois des statistiques du travail (thèmes et indicateurs retenus) de même que sur une analyse historique du marché du travail et des conditions de travail. La période couverte porte généralement sur les années 1976 à 2003. Le deuxième numéro sera disponible à l'hiver 2005. Les volumes suivants seront consacrés à la mise à jour annuelle des indicateurs tout en faisant ressortir, lorsqu'il y a lieu, les tendances à moyen et long termes qui se dégagent.

Publications à venir

Automne 2004	Rémunération des salariés. Étude de sensibilité. Effet d'un mode de collecte allégé introduit dans l' <i>ERG 2004</i> Dans le cadre de l' <i>ERG 2004</i> , l'ISQ a procédé en mode allégé pour la collecte des données salariales auprès de certains établissements du secteur privé. Cette étude présente les résultats des travaux de simulation visant à mesurer l'effet de ce changement sur les écarts salariaux et de rémunération globale entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, le secteur privé et les autres salariés québécois.
Automne 2004	Les régimes complémentaires de retraite au Québec. Concepts et données générales Ce document cerne le cadre conceptuel des régimes complémentaires collectifs de retraite existant au Québec. Il présente également certaines données statistiques.
30 novembre 2004	Rémunération des salariés. État et évolution comparés, novembre 2004 Ce rapport présente les constats de l'ISQ sur la rémunération des salariés au Québec en 2004. 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. La deuxième partie présente le contexte économique de même que les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie.
Automne 2004- Hiver 2005	Résultats de l' <i>Étude sur les ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale au Québec</i> L'objectif de cette étude est de cerner l'ampleur et les caractéristiques des ajustements d'équité salariale versés dans les entreprises de 200 employés et plus selon diverses ventilations, telles que les groupes occupationnels, la syndicalisation, les secteurs d'activité économique, etc.
Hiver 2005	Résultats de l' <i>Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004</i> Dans ce rapport, les principaux résultats de l' <i>Enquête sur la rémunération globale, 2004</i> relatifs aux salaires, aux avantages sociaux, aux heures de travail et à la rémunération globale sont présentés selon certaines ventilations du marché du travail.
Hiver 2005	<i>Annuaire québécois des statistiques du travail, édition 2004, volume 1, numéro 2</i> Ce deuxième numéro de l' <i>Annuaire</i> présente une analyse historique des conditions de travail des personnes en emploi au Québec à l'aide de divers indicateurs.

La Direction du travail et de la rémunération en 2004...

Depuis la création de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en 1999, la Direction du travail et de la rémunération (DTR) s'est beaucoup développée. Cet article fait un survol du mandat de la direction, de ses équipes de travail ainsi que de ses modes de fonctionnement.

Conformément à la mission générale de l'ISQ, le mandat de la direction est de fournir des statistiques, de l'information et des analyses pertinentes, fiables et actuelles dans les domaines du travail et de la rémunération. L'ISQ a aussi pour mandat de comparer la rémunération des salariés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. La DTR est chargée de remplir ce mandat conféré par la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec.

La direction compte environ 30 employés possédant des compétences diversifiées (des spécialistes en rémunération et en relations de travail, des économistes, des statisticiens, etc). De plus, elle œuvre, dans de nombreux projets, de concert avec d'autres directions de l'ISQ, par exemple la Direction des activités de collecte, celle de la méthodologie ou encore, la Direction de l'édition et des communications, pour n'en nommer que quelques-unes.

La DTR est composée de trois équipes, chacune couvrant un domaine particulier. L'équipe « Enquêtes » est chargée principalement de la réalisation de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Au cours des cinq dernières années, la DTR a mobilisé les diverses expertises afin d'as-

surer la production de données de qualité, de préserver les forces de l'ERG et de réaliser les améliorations nécessaires en continu. À cet égard, les prochaines années seront cruciales, un projet de refonte de l'ERG ayant été amorcé en 2003 (voir l'article intitulé « Enquête sur la rémunération globale : les travaux de révision sont bien amorcés », à la page 8).

L'équipe « Études et analyses en rémunération » a comme principale responsabilité de réaliser la comparaison de la rémunération des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Les données de l'ERG sont à la base de cette comparaison. Les autres travaux de l'équipe sont pour la plupart liés au mandat de comparaison; ils visent à assurer l'amélioration des méthodologies utilisées et à maintenir la qualité des résultats. Ainsi, en 2003, certains axes de développement ont été déterminés. Par exemple, le projet sur la sélection des emplois repères est un des projets de l'équipe (voir l'article intitulé « Le projet de sélection des emplois repères », à la page 10). D'autres travaux portent sur les ajustements versés par les entreprises en vertu de la Loi sur l'équité salariale ainsi que sur les régimes de retraite au Québec.

La comparaison sert tant au gouvernement qu'aux parties syndicales de l'administration québécoise lors de la négociation des conventions collectives; les résultats sont mis à la disposition des parties de façon neutre. La DTR privilégie depuis toujours une approche de transparence; elle consulte les représentants des parties à la négociation lors de l'élaboration des mé-

thodologies, ou si des modifications sont apportées aux orientations de la comparaison. La direction organise des rencontres de consultation, des présentations de travaux et, dans le cas de certains projets, des comités de travail sont constitués.

L'équipe « Études et analyses en travail », créée au cours des cinq dernières années, se concentre quant à elle sur les statistiques du travail. D'une part, elle effectue un suivi régulier de l'évolution du marché du travail tout en produisant des analyses sur la structure de celui-ci et, d'autre part, elle réalise des études portant sur des questions relatives aux conditions de travail. Parmi les différentes publications de la direction, le nouvel *Annuaire québécois des statistiques du travail* constituera, sans aucun doute, un document de référence pour les acteurs du marché du travail (voir « Nouvelle publication », à la page 11). Cette équipe joue également un rôle de coordination statistique pour le Québec entre les ministères et organismes, et elle assure les interventions officielles auprès de Statistique Canada dans le domaine du travail.

Par ailleurs, afin de guider les orientations de la direction, un comité consultatif, formé d'experts du domaine, ayant œuvré durant de nombreuses années pour la plupart dans le milieu universitaire, dans l'appareil gouvernemental ou dans les instances syndicales, fournit sur une base régulière des conseils stratégiques à l'Institut. Celui-ci valide ensuite auprès de ce comité les approches et les options méthodologiques qu'il élabore.

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 2004
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

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

Institut
de la statistique
Québec 