

## Étude de la durée du travail à partir des données de l'Enquête sur la population active

Luc Cloutier, *analyste – statistiques du travail*  
Réal Morissette, *sociologue du travail*

Cet article présente quelques résultats d'une recherche en cours sur la durée du travail. Après quelques considérations générales sur le sujet, nous exposons la méthodologie retenue. Par la suite, une analyse sommaire de la durée du travail selon certaines caractéristiques des employés et des milieux de travail est effectuée. À partir des données de l'Enquête sur la population active (EPA), l'analyse porte sur les années 1997 à 2001 pour le Québec et sur l'année 2001 pour ce qui est du Canada.

### Importance de la question

L'intérêt pour des statistiques internationales sur la durée du travail s'est manifesté dès 1938. Sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail (OIT), une convention fut adoptée; celle-ci visait la compilation et la publication de statistiques sur les salaires et les heures de travail. Par ailleurs, lors de la 10<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail en 1962, une résolution concernant les statistiques des heures de travail fut adoptée. Celle-ci prévoyait, entre autres, que : « Chaque pays devrait s'efforcer de mettre au point un système complet de statistiques des heures de travail, afin de fournir une base statistique adaptée à l'analyse des condi-

tions de travail [...]. » Enfin, l'adoption en 1985, par la Conférence internationale du Travail, de la dernière Convention sur les statistiques du travail réaffirmait l'importance accordée sur le plan international à l'étude de la durée du travail. En effet, à cette occasion, la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) figurait parmi les statistiques de base sur le travail à produire par les États qui ratifient cette convention. Plus près de nous, la durée du travail constitue toujours un enjeu important des négociations collectives. Que ce soit en matière d'aménagement du temps de travail, de réduction du temps de travail (RTT), d'augmentation du temps de travail ou encore d'horaires de travail, la durée du travail est souvent au cœur des préoccupations des parties syndicales et patronales.

### Perspectives de recherche

Statistique Canada a publié un certain nombre d'études et d'analyses sur la durée du travail à partir des données de l'Enquête sur la population active. Celles que nous avons consultées jusqu'ici (Akyeampong, 2002; Hall, 1999; Duchesne, 1997; Galarnéau, 1997; Statistique Canada, 1997; Cohen, 1992) sont énumérées à la fin de cet article. En général, ces diverses études ont traité les composantes de la durée du travail de façon indépendante notamment en ce qui concerne les heures habituelles et effectives de travail, les absences du travail et le temps supplémentaire. Or, il est possible d'étudier l'ensemble des composantes de la durée du travail afin d'avoir une lecture plus globale et plus intégrée du phénomène. Cette considération caractérise les perspectives de recherche retenues dans cette étude.

Plus précisément, nous analyserons simultanément les composantes de la durée du

travail, à savoir : les heures habituelles de travail, les heures d'absence du travail relatives aux congés (vacances et congés fériés), les heures d'absence du travail dues à la maladie et à l'incapacité et celles reliées aux obligations personnelles et familiales de même que les heures de travail effectuées en temps supplémentaire (rémunérées ou non rémunérées).

Par ailleurs, nous considérons que la durée du travail est associée aux caractéristiques des travailleurs et des travailleuses de même qu'à celles des emplois et des différents milieux de travail. On s'attend à observer, entre autres, des différences dans la durée du travail selon le sexe, l'ancienneté, le niveau de compétence<sup>1</sup>, la couverture syndicale, etc. Cette étude tentera donc de clarifier ces diverses relations.

Dans un autre ordre d'idées, comme l'analyse historique de la durée du travail permet de suivre l'évolution du phénomène et d'identifier certaines transformations structurelles du marché du travail<sup>2</sup> à cet égard, cette recherche adoptera également cette perspective. Ainsi, nous étudierons la situation au Québec à partir de 1997 en se basant sur des données historiques. Celles-ci peuvent nous indiquer si les variations de la durée du travail s'expliquent, par exemple, par une hausse du temps supplémentaire, par l'augmentation des heures habituelles de travail, ou encore par l'accroissement des absences pour vacances ou par une augmentation relative de l'emploi à temps partiel, etc.

Enfin, comme l'EPA est représentative de la population active canadienne, nous en profiterons pour effectuer des comparaisons entre le Québec et les autres provinces.

### Également dans ce numéro :

Inflation et coût de la vie .....	5
Enquête sur la rémunération globale : heures de travail dans le secteur privé et dans l'administration québécoise .....	7
Évolution de l'emploi et de la rémunération, par industrie, depuis deux ans .....	10

1. Le niveau de compétence est défini en fonction de la nature du travail effectué (qualification professionnelle, exigences du poste, etc.).

2. On pense, entre autres, au phénomène de polarisation et de bipolarisation des horaires de travail (Hall, 1999; Sheridan et autres, 1996).

## Méthodologie

Les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès d'un échantillon représentatif de la population canadienne en âge de travailler (15 ans et plus). Généralement, la semaine où se trouve le 15<sup>e</sup> jour du mois constitue la période de référence pour la collecte de l'information<sup>3</sup>.

Afin d'étudier les différences dans la durée du travail reliées à des caractéristiques des travailleurs et des emplois (âge, sexe, durée de l'emploi, niveau de compétence, salaire, etc.), il est nécessaire de retenir une population relativement homogène au point de départ. La population cible est donc constituée des employés qui travaillent à plein temps et qui ont un seul emploi. Les travailleurs qui cumulent des emplois, les travailleurs indépendants<sup>4</sup> et les travailleurs à temps partiel (moins de 30 heures/semaine) sont exclus de l'analyse. On doit exclure les travailleurs qui ont plus d'un emploi car il n'est pas possible de savoir, entre autres, à quel emploi se rattachent les absences du travail et le temps supplémentaire effectué (rémunéré ou non rémunéré). Par définition, les travailleurs indépendants n'ont pas d'employeur; la notion de durée du travail ne prend donc pas le même sens que pour les travailleurs salariés. Ainsi, les absences du travail pour ce groupe sont peu fréquentes et le temps supplémentaire est inexistant. Enfin, l'exclusion des travailleurs à temps partiel simplifie l'analyse et permet des comparaisons avec d'autres études sur la durée du travail.

## Mesures de la durée du travail

Les observations sur la durée du travail dans l'EPA se font sur une base hebdomadaire. Parmi les variables disponibles, nous avons retenu les suivantes :

- Heures habituelles de travail à l'emploi principal;
- Raison d'absence du travail pour une semaine complète;
- Heures d'absence (durée) pour une partie de la semaine;
- Raison d'absence pour une partie de la semaine;
- Heures supplémentaires rémunérées;
- Heures supplémentaires non rémunérées.

À partir de ces variables de base, nous avons construit les variables de durée d'absence suivantes :

- Absences pour vacances et jours fériés;
- Absences pour maladie ou incapacité;
- Absences pour obligations personnelles ou familiales;
- Absences pour autres raisons.

Les absences du travail sont celles déclarées par le répondant pour la semaine de référence de l'enquête. Les absences pour *obligations personnelles ou familiales* comprennent, entre autres, les absences reliées à la maternité, aux soins des enfants en bas âge de même qu'aux soins des parents âgés. La catégorie d'absences pour *autres raisons* comprend principalement les absences relatives aux conflits de travail, aux mises à pied temporaires, au mauvais temps et au travail à temps réduit. Les diverses absences sont comptabilisées, et ce, peu importe qu'elles aient été rémunérées ou non rémunérées. À partir de ces observations, une mesure de la durée du travail réelle (dtr) est construite. Celle-ci est le résultat de l'opération suivante : la durée habituelle de laquelle on soustrait la durée totale des absences et à ce résultat on additionne la durée totale du temps supplémentaire effectué. La mesure de la durée du travail réelle (dtr) peut donc s'exprimer ainsi :

$$dtr = h - (abs_1 + abs_2 + abs_3 + abs_4) + (ts_1 + ts_2)$$

où :

- h = heures habituelles de travail;
- abs<sub>1</sub> = heures d'absence pour vacances et jours fériés;
- abs<sub>2</sub> = heures d'absence pour maladie ou incapacité;
- abs<sub>3</sub> = heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales;
- abs<sub>4</sub> = heures d'absence pour autres raisons;
- ts<sub>1</sub> = heures supplémentaires rémunérées;
- ts<sub>2</sub> = heures supplémentaires non rémunérées.

L'analyse de la durée du travail est présentée en nombre d'heures par année et de jours par année. Les calculs s'effectuent de la façon suivante :

$$\begin{aligned} \text{heures/année} &= \text{heures hebdomadaires} \times 52,18 \text{ semaines;} \\ \text{jours/année} &= \text{heures hebdomadaires}/(\text{heures habituelles}/5) \times 52,18. \end{aligned}$$

Soulignons en terminant que ces choix méthodologiques permettent d'étudier simultanément les différentes composantes de la durée du travail, ce qui constitue en bonne partie l'originalité et l'intérêt de cette étude. Les résultats présentés ci-après visent, entre autres, à étayer cette perspective.

## Quelques résultats

Le tableau de la page suivante présente des résultats sur la durée du travail réelle en fonction de certaines caractéristiques des employés et des milieux de travail. Il est à noter que le niveau de compétence « professionnel » exclut les enseignants. Ceux-ci sont analysés séparément étant donné que leur régime de travail, du point de vue de la durée du travail, se distingue de celui des autres travailleurs.

## Au Québec en 2001

**La durée du travail réelle en jours/année est plus élevée chez les hommes (241,4 jours) que chez les femmes (227,5).** L'écart équivaut à presque trois semaines de travail (13,9 jours). Cela s'explique par le temps supplémentaire plus élevé chez les hommes (10,4 jours versus 6,9 jours), par des absences pour obligations personnelles ou familiales plus importantes chez les femmes (7,8 jours) comparativement à un jour pour les hommes ainsi que par des durées d'absence pour maladie ou incapacité moins élevées chez les hommes (2 jours de moins en moyenne). Les absences pour obligations personnelles ou familiales comprennent entre autres les absences pour congés de maternité. C'est ce dernier type d'absence qui explique une bonne partie de l'écart entre les hommes et les femmes par rapport à la durée du travail réelle. Si l'on pousse plus loin l'analyse et que l'on contrôle l'effet « présence d'enfants d'âge préscolaire » (données non présentées), l'écart entre les hommes et les femmes est réduit d'environ la moitié.

**Les employés temporaires affichent une durée du travail réelle plus longue (241,7 jours) que leurs homologues permanents (234,7 jours).** Un écart de sept jours les sépare. Cette situation est expliquée essentiellement par des durées d'absence pour vacances et jours fériés plus

3. Pour de l'information supplémentaire sur la source des données, on peut consulter le *Guide de l'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, n° 71-201-XPB au catalogue.

4. Pour une analyse de l'évolution et des caractéristiques des travailleurs indépendants, voir Comtois et Morissette, 2002.

importantes chez les employés permanents (21,7 jours en moyenne) par rapport aux temporaires (14,9 jours). Les travailleurs de cette dernière catégorie ont souvent moins de temps chômé, notamment en ce qui concerne le nombre de jours de vacances, en raison entre autres de leur durée d'emploi (ancienneté) moindre.

**La durée du travail réelle diminue progressivement à mesure que la durée de l'emploi augmente (ancienneté).** Ainsi, un écart de 18,2 jours est observé entre les employés ayant moins de 12 mois de durée d'emploi (246,2 jours) par rapport à ceux ayant 20 ans ou plus de durée d'emploi (228,0 jours). Cela reflète principalement

l'augmentation du nombre de jours de congé (allongement des vacances en fonction de l'ancienneté) et, dans une moindre mesure, celle des absences pour maladie ou incapacité (qui augmentent avec l'âge, données non présentées). Par ailleurs, les absences pour obligations personnelles ou familiales sont surtout concentrées chez les employés dont

### Durée du travail réelle selon diverses caractéristiques des employés et des milieux de travail, emploi unique à plein temps

	A <sup>1</sup>		B			C		(A-B) + C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps supp. rémunéré	Temps supp. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures	Jours						
<b>Québec 2001</b>								
Ensemble	2 017,30	21,00	8,10	3,90	1,30	4,60	4,40	235,40
Hommes	2 081,40	20,40	7,30	1,00	1,30	5,90	4,50	241,40
Femmes	1 932,40	21,70	9,30	7,80	1,40	2,70	4,20	227,50
Emploi permanent	2 020,00	21,70	8,40	4,00	1,20	4,60	4,50	234,70
Emploi temporaire	1 995,30	14,90	6,00	3,00	2,50	4,20	3,00	241,70
Moins de 12 mois d'ancienneté	2 024,30	13,00	5,50	1,60	2,30	4,50	3,30	246,20
1 an à 3 ans d'ancienneté	2 025,50	18,20	7,10	5,10	1,10	4,40	4,50	238,30
4 ans à 9 ans d'ancienneté	2 028,50	20,70	7,70	7,40	1,10	4,30	5,10	233,30
10 ans à 19 ans d'ancienneté	2 003,40	25,90	8,90	3,40	1,30	4,60	4,40	230,40
20 ans ou plus d'ancienneté	2 000,80	28,30	12,30	1,00	0,90	5,10	4,50	228,00
Gestionnaire	2 116,20	19,50	4,20	3,40	0,70	2,50	17,80	253,50
Professionnel <sup>2</sup>	1 978,80	22,20	6,20	6,10	1,10	4,30	8,30	237,80
Enseignant	1 902,90	39,10	6,90	8,20	2,30	1,50	19,20	225,10
Technique	2 014,60	21,70	7,80	3,20	1,20	5,30	3,30	235,60
Intermédiaire	2 033,70	19,90	9,40	3,60	1,50	4,80	0,90	232,00
Élémentaire	1 994,40	16,20	10,10	3,30	1,60	4,50	0,50	234,60
Syndiqué	1 986,60	25,10	11,30	3,90	1,70	5,50	3,00	227,40
Non syndiqué	2 039,80	18,00	5,80	4,00	1,00	3,80	5,30	241,30
Moins de 20 employés	2 019,40	17,80	6,30	4,50	1,30	3,50	3,30	237,70
Entre 20 et 99 employés	2 022,60	20,30	8,30	3,40	1,40	4,30	4,40	236,20
Entre 100 et 500 employés	2 020,00	22,70	9,10	3,80	1,30	5,40	5,00	234,50
Plus de 500 employés	1 998,10	25,60	9,50	4,30	1,30	5,60	5,30	231,20
Secteur public	1 930,00	26,90	9,80	4,90	1,40	4,20	6,50	228,60
Secteur privé	2 043,70	19,20	7,70	3,60	1,30	4,60	3,70	237,50
<b>Québec 1997-2001</b>								
1997	2 031,00	17,60	7,80	3,50	1,50	4,30	4,40	239,20
1998	2 027,80	18,90	7,80	3,60	3,70	4,60	4,60	236,10
1999	2 020,50	14,10	8,00	3,60	1,90	4,50	4,80	242,60
2000	2 020,10	14,10	8,10	3,50	1,50	4,60	5,00	243,40
2001	2 017,30	21,00	8,10	3,90	1,30	4,60	4,40	235,40
<b>Canada 2001</b>								
Atlantique	2 106,80	16,10	8,60	3,70	3,00	5,30	6,90	241,70
Québec	2 017,30	21,00	8,10	3,90	1,30	4,60	4,40	235,40
Ontario	2 082,00	18,10	6,20	4,20	1,70	5,40	8,20	244,30
Prairies	2 119,30	17,90	7,30	3,80	2,10	8,20	8,00	246,00
Colombie-Britannique	2 051,90	18,80	8,50	4,10	2,30	4,50	5,70	237,50
Canada	2 071,00	18,70	7,30	4,00	1,90	5,60	6,80	241,40

1. Dans le tableau, la durée du travail habituelle est exprimée en heures annuelles mais pour le calcul en jours par année, cette valeur est toujours de 260,9 jours, soit 5 jours par semaine multiplié par le nombre de semaines dans une année (52,18).

2. Le niveau de compétence « professionnel » exclut les enseignants.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées; calculs effectués par l'Institut de la statistique du Québec.

la durée d'emploi se situe entre un an et neuf ans. On peut supposer que cette catégorie d'employés se compose en bonne partie de travailleurs et de travailleuses en âge de procréer et d'élever de jeunes enfants.

**Chez les gestionnaires, la durée du travail réelle est nettement plus importante (253,5 jours) que dans tout autre groupe professionnel.** Les gestionnaires se distinguent par des heures habituelles de travail plus élevées, des durées d'absence pour maladie ou incapacité plus faibles et du temps supplémentaire non rémunéré très important. À l'opposé, les enseignants présentent la durée du travail réelle la plus courte avec 225,1 jours en moyenne pour l'année. Ceux-ci se démarquent des autres catégories par la plus faible durée du travail habituelle, par des absences pour vacances et jours fériés beaucoup plus élevées (39,1 jours) et par du temps supplémentaire non rémunéré nettement plus élevé (19,2 jours en moyenne par enseignant). Au chapitre des absences pour maladie ou incapacité, les enseignants présentent un portrait relativement similaire à celui des autres professionnels. Chez ces derniers, le temps supplémentaire non rémunéré est plus important que le temps supplémentaire rémunéré tout comme chez les gestionnaires et les enseignants. La situation est inversée pour ce qui est des employés des niveaux technique, intermédiaire et élémentaire. Enfin, la durée d'absence pour maladie ou incapacité croît à mesure que le niveau de compétence diminue.

**La durée du travail réelle est plus courte chez les travailleurs syndiqués (227,4 jours) que chez leurs homologues non syndiqués (241,3 jours).** L'écart représente l'équivalent de près de trois semaines de travail (13,9 jours). Ce sont les durées d'absence pour vacances ou jours fériés et pour maladie ou incapacité plus élevées chez les syndiqués par rapport aux non-syndiqués qui expliquent les différences. Bien que le total du temps supplémentaire soit relativement similaire chez ces deux groupes d'employés, il est à noter que le temps supplémentaire rémunéré est plus fréquent chez les syndiqués et que c'est le contraire chez les employés non couverts par un syndicat. De façon générale, les conventions collectives comportent des dispositions relatives au paiement du temps supplémentaire.

**La durée du travail réelle tend à diminuer avec l'augmentation de la taille de l'établissement.** En fait, celle-ci passe de 237,7 jours dans les petits établissements (moins de 20 employés) à 231,2 jours dans les grands (500 employés et plus). Cela reflète une augmentation de la durée d'absence pour vacances et jours fériés de même que pour maladie ou incapacité à mesure que la

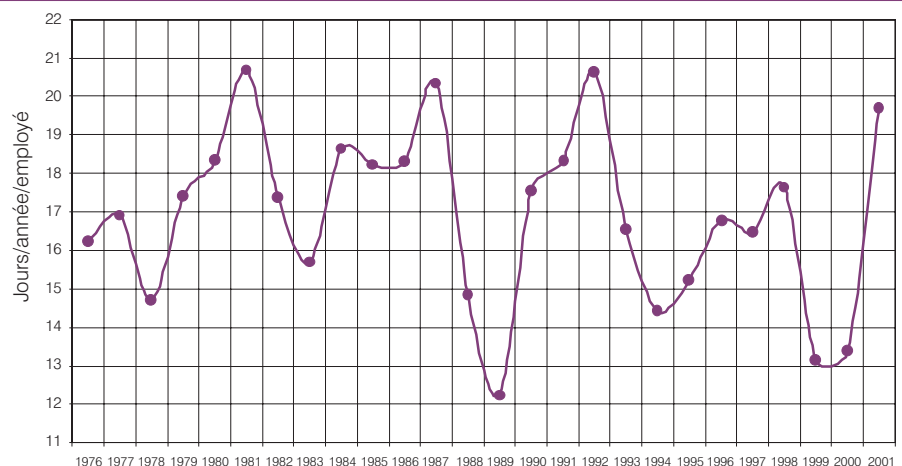
taille de l'établissement devient plus importante. Par ailleurs, le total du temps supplémentaire augmente aussi avec la taille de l'établissement, et ce, peu importe qu'il soit rémunéré ou non.

**Dans le secteur public, on observe une durée du travail réelle de 228,6 jours en moyenne comparativement à 237,5 jours dans le secteur privé.** Cela représente un écart de près de neuf jours de travail. Cette situation reflète des durées d'absence plus élevées dans le secteur public en raison de vacances et jours fériés, de maladie ou d'incapacité et d'obligations personnelles ou familiales.

### Au Québec, de 1997 à 2001

**On observe peu de changement pour la période en ce qui a trait aux absences pour maladie ou incapacité ainsi que celles pour obligations personnelles ou familiales.** Par contre, en 1998, le nombre moyen de jours d'absence dans la catégorie « autres raisons » (3,7 jours) est beaucoup plus élevé que celui observé toutes les autres années. Si l'on pousse un peu plus l'analyse pour ce type d'absence du travail (données non présentées), on constate que, sur une base mensuelle, le mois de janvier 1998 se distingue nettement des autres mois; or, à ce moment, la « crise du verglas » sévissait au Québec. Rappelons que la catégorie d'absences « autres raisons » comprend, entre autres, les absences pour mauvais temps et mises à pied temporaires. Enfin, pour chaque année étudiée, on constate que le temps supplémentaire rémunéré est presque égal au temps supplémentaire non rémunéré. L'écart entre ces deux types de temps supplémentaire est toujours inférieur à un jour par année.

### Évolution du nombre moyen de jours d'absence pour vacances et jours fériés, ensemble des employés, Québec, 1976-2001



Note : Les résultats présentés dans cette figure diffèrent quelque peu de ceux présentés dans le tableau de la page 3. Cela s'explique simplement par la population couverte; dans le tableau, les données ne portent que sur les emplois à plein temps alors que dans la figure les données englobent à la fois le travail à plein temps et à temps partiel.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, fichier de microdonnées; calculs effectués par l'Institut de la statistique du Québec.

**Par ailleurs, on constate que le nombre de jours d'absence en raison de vacances et jours fériés varie de façon importante.** Alors que la durée pour ce type d'absence est estimée à 21 jours en 2001, elle se situe à 14 jours en moyenne pour les deux années précédentes et autour de 18 et 19 jours en 1997 et 1998. Une lecture plus longue dans le temps (1976-2001, voir figure ci-dessous) montre que ces variations reviennent de façon cyclique. Il ne s'agit donc pas d'un phénomène spécifique à notre période d'observation (1997-2001).

### Au Canada en 2001

**Le Québec se distingue des autres provinces puisque c'est à cet endroit que l'on trouve la durée du travail réelle moyenne la plus courte.** Cela s'explique d'abord par des absences pour vacances et fériés plus importantes ainsi que par du temps supplémentaire moins élevé, mais aussi par une durée du travail habituelle plus courte. La durée du travail réelle la plus longue est observée dans la région des Prairies (246,0 jours). Cette situation s'explique par le temps supplémentaire total très important dans cette région (16,2 jours en moyenne par travailleur). C'est dans les Prairies et l'Atlantique que la durée du travail habituelle est la plus élevée. Enfin, c'est en Ontario que l'on trouve les absences pour maladie ou incapacité les moins élevées (6,2 jours en moyenne par employé).

On peut supposer que les différences observées selon les provinces s'expliquent, entre autres, par la législation en matière de durée du travail ainsi que par la répartition de l'emploi selon les industries.

## Documents consultés

AKYEAMPONG, Ernest B. (2001). *Taux d'absence du travail, 1991 à 2001*, Statistique Canada, Rapports analytiques, n° 71-535-MPB au catalogue, n° 11, 154 p.

BARTMAN, Ilona, et Gaétan GARNEAU (1998). *Comparaison des heures travaillées selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) et l'Enquête sur la population active (EPA)*, Document de travail sur la dynamique du revenu et du travail, Statistique Canada, 37 p.

CLOUTIER, Luc (2000). « Les absences du travail au Québec : résultats selon le sexe et le groupe professionnel », *Flash-info*, vol. 1, n° 4, Institut de la statistique du Québec, septembre, p. 1-6.

CLOUTIER, Luc (2002). « La durée hebdomadaire du travail : éléments conceptuels », *Flash-info*, vol. 3, n° 1, Institut de la statistique du Québec, janvier, p. 1-3.

COHEN, Gary L. (1992). « Les "boureaux" de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, printemps, p. 8-15.

COHEN, Gary L. (1993). « Le temps supplémentaire rémunéré », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, automne, p. 12-18.

COMTOIS, Paul, et Réal MORISSETTE (2002). « Les travailleurs indépendants au Québec : ils étaient un demi-million en 1999 et 2000 », *Flash-info*, vol. 3, n° 3, Institut de la statistique du Québec, juin, p. 5-8.

DUCHESNE, Doreen (1997). « Heures supplémentaires : la situation actuelle », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, hiver, p. 5-26.

GALARNEAU, Diane (1997). « Redistribution des heures supplémentaires », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, hiver, p. 27-34.

HALL, Karen (1999). « La bipolarisation des horaires à la fin des années 90 », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, été, p. 31-40.

LESSARD, Christine (2000). « La convention internationale sur les statistiques du travail de 1985 », *Flash-info*, vol. 1, n° 3, Institut de la statistique du Québec, juin, p. 4-5.

SHERIDAN, Mike, Deborah SUNTER et Brent DIVERTY (1996). « Évolution de la semaine de travail : tendances dans les heures de travail hebdomadaires », *L'Observateur économique canadien*, Statistique Canada, vol. 9, n° 9, n° 11-010-XPB au catalogue, septembre, p.3.1-3.21.

STATISTIQUE CANADA (1997). « Les heures de travail », *Le point sur la population active*, n° 71-005-XPB au catalogue, été, p. 1-32.

STATISTIQUE CANADA (2002). *Guide de l'Enquête sur la population active*, n° 71-5430GIF au catalogue, 40 p.

## Inflation et coût de la vie

Anne-Marie Fadel, économiste

Les variations de prix des biens et des services ont un impact sur la capacité des consommateurs à acquérir ces biens et services. En effet, les personnes ont un revenu donné et le niveau de leurs dépenses est affecté par le niveau des prix des produits. Une augmentation des prix (inflation) entraîne une diminution du pouvoir d'achat, alors qu'une diminution des prix (déflation) se traduit par une augmentation du pouvoir d'achat. L'indice des prix à la consommation (IPC) est une mesure de la variation des prix des biens et des services achetés. Il est très souvent utilisé pour estimer les variations de pouvoir d'achat de l'argent au pays.

Pratiquement tout le monde est touché de nos jours par l'IPC de manière directe ou indirecte, par exemple :

- *Les clauses d'indemnité de vie chère* lient les augmentations de salaires aux variations de l'IPC. On trouve ces clauses dans les contrats de travail et les conventions collectives qui régissent la rémunération de nombre de travailleurs. Même en l'absence de telles clauses, les prévisions pour l'IPC sont souvent considérées par les parties négociantes pour la détermination des augmentations salariales.
- *Les prestations des régimes de retraite et de nombreuses prestations sociales* sont régulièrement rajustées en fonction des variations de l'IPC.
- *Les pensions alimentaires* tant pour le soutien d'un conjoint que d'un enfant et plusieurs autres ententes contractuelles qui portent sur un montant d'argent sont souvent liées aux variations de l'IPC.

### Comment est construit l'indice des prix à la consommation?

L'indice des prix à la consommation mesure le changement, exprimé en pourcentage, du coût moyen d'un panier fixe de biens et services – environ 600 – achetés par les consommateurs au cours d'une période donnée. Le panier contient des produits de quantité et qualité invariables ou équivalentes; l'indice reflète donc uniquement le mouvement pur des prix.

L'évolution des prix est mesurée en fonction d'une année de référence. À l'heure actuelle, c'est le prix du panier de 1992 qui sert de comparaison; on lui attribue une valeur de 100 aux fins du calcul de l'indice. En octobre 2002, l'IPC pour le Québec s'est établi à 116,7, ce qui signifie que ce que l'on pouvait acheter pour 100 \$ en 1992 coûtait 116,70 \$ en octobre 2002.

Les pondérations des divers biens et services de l'IPC sont obtenues à partir d'enquêtes sur les dépenses des consommateurs au cours d'une année déterminée. Les pondérations actuellement utilisées pour l'IPC sont basées sur les dépenses des consommateurs de 1996. Toutefois, une mise à jour du panier est en cours et le panier révisé entrera en vigueur avec l'IPC de janvier 2003; les dépenses de 2001 serviront alors de base. Cette mise à jour permettra de tenir compte des plus récents grands changements dans les habitudes de consommation ainsi que de l'apparition de nouveaux produits et services.

L'indice des prix à la consommation est diffusé par Statistique Canada pour l'ensemble du Canada, chacune des provinces<sup>1</sup> et un

certain nombre de villes. Pour un mois donné, il est habituellement publié au cours de la troisième semaine du mois suivant et n'est pas révisé une fois qu'il est publié. Des données annuelles sont également diffusées par Statistique Canada. Le tableau de la page suivante donne une idée de l'évolution annuelle de l'IPC tant pour le Québec que pour le Canada depuis 1979.

Outre l'indice d'ensemble qui porte sur la totalité des produits dans le panier de base, plusieurs séries d'indices plus détaillés sont disponibles. Celles-ci peuvent se rapporter à des produits particuliers comme l'essence ou à des groupes de produits comme l'énergie. Plusieurs combinaisons peuvent également être faites pour répondre à des besoins particuliers. L'indice « d'ensemble sans les aliments et l'énergie » est régulièrement utilisé et certains décideurs le préfèrent à l'indice d'ensemble qui inclut tous les biens et services. Le graphique présenté à la page 6 donne une idée de l'évolution de l'IPC d'ensemble et celle de l'indice sans les aliments et l'énergie pour le Québec depuis 1992.

L'indice des prix à la consommation n'est pas un indicateur du niveau réel des prix. À partir de l'indice, on ne peut conclure que le prix d'un produit A est supérieur à celui d'un produit B. L'indice nous permet toutefois de comparer les variations des prix de ces deux produits au cours d'une période. Ainsi, et uniquement à titre d'illustration, en prenant 1995 comme année de base, si l'indice en janvier 2002 est de 110 pour les voitures et de 115 pour les fourgonnettes, on peut affirmer que le prix des premières a augmenté de 10 % alors que celui des secondes a été à la hausse de 15 % entre 1995 et janvier 2002. Par contre, on ne peut pas déduire à

1. Le terme « province » inclut aussi les villes de Whitehorse et de Yellowknife qui représentent respectivement les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

## Indice des prix à la consommation<sup>1</sup>, Canada et Québec, 1979 à 2001

	Canada	Québec
1979	47,6	46,8
1980	52,4	51,6
1981	58,9	58,0
1982	65,3	64,7
1983	69,1	68,3
1984	72,1	71,1
1985	75,0	74,2
1986	78,1	77,7
1987	81,5	81,1
1988	84,8	84,1
1989	89,0	87,7
1990	93,3	91,5
1991	98,5	98,2
1992	100,0	100,0
1993	101,8	101,4
1994	102,0	100,0
1995	104,2	101,8
1996	105,9	103,4
1997	107,6	104,9
1998	108,6	106,4
1999	110,5	108,0
2000	113,5	110,6
2001	116,4	113,2

1. Indice d'ensemble annuel; 1992 = 100; panier de 1996.

Source : Statistique Canada, Cansim II.

partir de cette information que le prix des fourgonnettes est plus élevé que celui des voitures.

De la même manière, des comparaisons interrégionales (villes, provinces ou pays) peuvent être effectuées. L'utilisation de l'IPC permet un classement des régions selon les taux d'augmentation des prix qui y ont été enregistrés. À partir de l'IPC, on ne peut toutefois pas déduire dans quelle région le panier de biens et services composant cet IPC est le plus cher. Par exemple, en octobre 2002, l'indice d'ensemble de l'IPC était de 116,7 pour le Québec et de 125,1 pour la Saskatchewan (1992 = 100). On ne peut pas déduire que l'ensemble des prix était moins élevé au Québec qu'en Saskatchewan; par contre, on peut affirmer que de 1992 à septembre 2002, les prix ont, en moyenne, augmenté plus rapidement en Saskatchewan qu'au Québec.

### L'indice des prix à la consommation n'est pas un indice du coût de la vie

Bien que l'on a trop souvent tendance à l'appeler ainsi, l'indice des prix à la consommation n'est pas un indice du coût de la vie. Le principe de base sous-jacent au concept du

coût de la vie est que le consommateur tiendra compte des variations dans les prix relatifs des divers biens de manière à maintenir son niveau de vie constant. Il remplacera un produit par un autre lui apportant la même satisfaction selon les variations du prix relatif de ces deux produits. La substitution du jus de pomme au jus d'orange pourrait être un exemple, ou celle du thé au café. Ainsi, le produit le moins cher sera substitué au plus dispendieux.

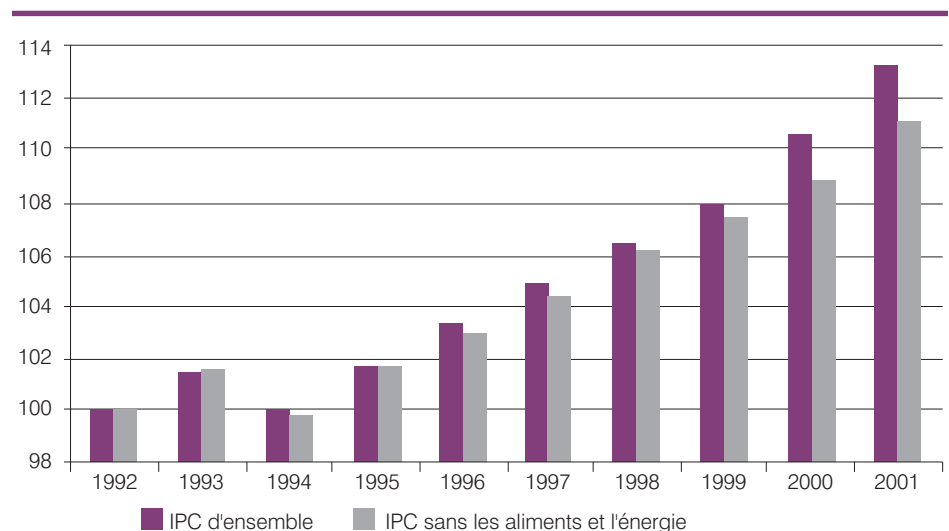
Un indice du coût de la vie pour une personne ou un ménage pourrait être calculé à condition de connaître toutes ses habitudes de consommation et ses préférences. Il serait difficile de le faire pour un grand nombre de personnes ou, *a fortiori*, pour une population entière.

L'indice des prix à la consommation, basé sur le principe du panier fixe de produits comprenant une liste considérable de biens et services, indique la variation moyenne des prix de détail constatés par tous les consommateurs. Chaque consommateur va acheter une partie différente des biens et services sur cette liste et l'IPC ne reflètera pas nécessairement son expérience personnelle. Par exemple, dans les dépenses de logement incluses dans l'IPC, se trouve une composante pour le loyer et une autre pour les taxes foncières associées à une propriété. Ces deux éléments sont donc considérés simultanément dans le calcul de l'IPC. Un ménage est toutefois soit propriétaire de son logement soit locataire et une seule de ces dépenses le concernera. Ainsi, l'IPC reflètera l'expérience moyenne de la population face à l'accroissement des prix; c'est d'ailleurs ce qui le rend plus pratique et qui explique son usage plus généralisé.

Un concept plus large du coût de la vie peut également être considéré. Celui-ci engloberait non seulement toutes les dépenses en biens et services d'un individu ou un ménage mais également une composante fiscale qui inclurait l'ensemble des taxes, impôts et autres charges fiscales qu'il doit supporter. Des études portant sur cette notion élargie du coût de la vie sont souvent entreprises par les décideurs politiques pour évaluer le degré de compétitivité de leur juridiction par rapport aux juridictions concurrentes sur le plan économique. De telles études sont également utiles pour les entreprises afin de fixer de manière éclairée le niveau de rémunération de leurs employés répartis dans différentes villes ou pays. La mondialisation et la mobilité tant de la main-d'œuvre que du capital rendent de telles études de plus en plus importantes.

Les seules comparaisons des charges fiscales ont leurs limites et ne sont en effet pas suffisantes dans l'appréciation du degré de compétitivité d'une ville par rapport à une autre. Elles ne permettent pas toujours de mettre en évidence le fait que les charges fiscales plus élevées dans une juridiction peuvent servir à financer des services publics plus développés. Ailleurs, ces mêmes services doivent être achetés sur le marché privé. À titre d'exemple, et en comparaison avec les autres provinces, on peut citer le régime d'assurance-médicaments du Québec et le programme de garderies subventionnées (garderies à 5 \$). Certaines autres dépenses des ménages peuvent également fortement varier d'une province à l'autre selon l'importance du financement public accordé. On peut penser aux frais de scolarité universitaires qui sont, au Québec, parmi les plus faibles du Canada.

### Évolution de l'IPC au Québec de 1992 à 2001, base 1992 = 100, panier de 1996



Source : Statistique Canada, Cansim II.

## L'IPC et la Banque du Canada

La Banque du Canada utilise une variante de l'IPC afin de déterminer quand intervenir pour modifier les conditions monétaires en vue de maintenir l'inflation à l'intérieur de la fourchette cible qu'elle a fixée. Pour évaluer la tendance de l'inflation, la Banque se sert d'un indice de référence qui exclut les huit composantes les plus volatiles de l'IPC (fruits, légumes, essence, mazout, gaz naturel, intérêts sur prêts hypothécaires, transport interurbain et tabac) ainsi que l'effet des modifications des impôts indirects sur les autres composantes. L'inflation est alors mesurée en excluant les variations attribuables aux fluctuations passagères des prix qui ne peuvent être contrecarrées par des mesures de politiques monétaires, les effets de ces dernières s'étalant sur une longue période.

Dans une perspective plus large et en débordant des frontières canadiennes, la comparaison avec la situation prévalant aux États-Unis peut bien illustrer ces limites. Le secteur public est, dans ce pays, développé différemment de celui du Canada; moins de services publics sont offerts ce qui engendre un fardeau fiscal moins élevé. Le système médical fortement privé en est un exemple; la majorité des travailleurs améri-

cains doivent se procurer une assurance privée pour couvrir les frais afférents aux services de santé.

Une comparaison globale du coût de la vie devrait donc intégrer tant les coûts de l'ensemble des biens et services que de la fiscalité de manière à fournir un éclairage complet de la situation relative de chaque ménage des différentes juridictions. Afin que cela puisse être fait pour un nombre plus grand de ménages, il est nécessaire de fixer les mêmes caractéristiques socio-économiques pour chacun, soit la composition du ménage (une personne, un couple, avec ou sans enfant...) et son revenu. En effet, la situation familiale et le niveau des revenus modifient le profil de consommation ainsi que les charges fiscales supportées par chacun. À partir de là, et pour un même profil de dépenses (type de logement, type de voitures, dépenses en biens et services...), une comparaison peut être effectuée pour une date donnée et il devient possible de construire un indice global du coût de la vie.

Un exemple tiré d'une étude réalisée par le ministère des Finances du Québec dans le cadre du Budget 1998-1999 illustre bien cela. Ainsi, en août 1997, l'indice du coût de la vie pour un couple ayant deux enfants de moins

de 6 ans et deux revenus totalisant 50 000 \$ est de 115,4 à Toronto comparé à un indice de 100 pour Montréal (Montréal étant la base). Cet indice s'élève à 124,3 pour cette même famille à Vancouver. Cet indice du coût de la vie prend en considération l'ensemble des composantes fiscales et non fiscales.

## Liste des références

MINISTÈRE DES FINANCES (1998). *Budget 1998-1999. La fiscalité des particuliers et le coût de la vie. Comparaison entre Montréal et différentes villes nord-américaines*, Québec, Gouvernement du Québec, 91 p.

Site Internet de la Banque du Canada : [www.banqueducanada.ca](http://www.banqueducanada.ca)

Site Internet de Statistique Canada : [www.statcan.ca](http://www.statcan.ca)

STATISTIQUE CANADA (2002). *L'indice des prix à la consommation*, n° 62-001-XIB au catalogue, novembre, 51 p.

STATISTIQUE CANADA (1996). *Votre guide d'utilisation de l'indice des prix à la consommation*, n° 62-557-XPB au catalogue, 15 p.

## Enquête sur la rémunération globale : heures de travail dans le secteur privé et dans l'administration québécoise

Véronique Beaupré, analyste - travail et rémunération, CRHA  
Pascal Michel, technicien en recherche et analyse de données

Cet article porte sur les heures de travail dans les établissements de 200 employés et plus du secteur privé. Tout d'abord, les heures observées dans le secteur privé sont comparées avec celles de l'administration québécoise<sup>1</sup>. Par la suite, au sein même du secteur privé, une comparaison est effectuée entre le secteur manufacturier et le secteur des services ainsi que selon le statut de syndicalisation. Finalement, les différences selon certaines catégories d'emplois sont analysées.

L'analyse des heures de travail est axée sur les heures régulières, le temps chômé payé et les heures de présence au travail. Les heures chômées payées, ou le temps chômé payé, couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés de maladie,

les congés parentaux et les congés sociaux. Ainsi, le calcul des heures de présence au travail s'effectue en soustrayant le temps chômé payé des heures régulières de travail<sup>2</sup>.

Les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) de 2001 et 2002. Cette enquête est réalisée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec auprès des établissements de 200 employés et plus au Québec et s'intéresse aux employés réguliers à temps plein. L'enquête comporte deux volets. Dans le premier volet, des données salariales sont récoltées pour les emplois de l'enquête. Le deuxième volet, effectué aux deux ans, est celui des avantages sociaux et des conditions de travail<sup>3</sup>.

Les heures régulières de travail sont recueillies dans le cadre des deux volets alors que les données sur l'horaire réduit et le temps chômé payé sont collectées uniquement dans le deuxième volet. Dans le secteur privé, les données sur les avantages sociaux et les conditions de travail portent sur l'année 2000, alors que celles de l'administration québécoise couvrent l'année 2001.

Le tableau 1 présente les heures de travail, les éléments du temps chômé payé et les heures de présence au travail pour le secteur privé, l'administration québécoise et quatre sous-secteurs du secteur privé. Le tableau 2 montre les mêmes éléments selon différentes catégories d'emplois. Les composantes des heures de travail sont présentées en heures annuelles moyennes et en

1. L'administration québécoise désigne les salariés de la fonction publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux.

2. L'élément « ajustement pour variations saisonnières » (horaire réduit) est aussi intégré dans les heures de présence au travail. Par ailleurs, les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans les données présentées.

3. Le taux de réponse du volet salarial est de 87 % dans l'ERG 2002 alors que le taux de réponse du volet avantages sociaux est de 59 % dans l'ERG 2001 dans le secteur privé.

Tableau 1

**Heures de travail dans le secteur privé, l'administration québécoise et certains sous-secteurs du secteur privé<sup>1</sup>**

	Privé		Administration québécoise		Manufacturier		Services		Privé syndiqué		Privé non syndiqué	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Heures régulières hebdomadaires	38,5	100,0	35,6	100,0	38,9	100,0	38,9	100,0	39,0	100,0	37,8	100,0
Heures régulières annuelles	2 008,9	100,0	1 855,0	100,0	2 027,2	100,0	2 031,9	100,0	2 037,1	100,0	1 974,5	100,0
Horaire réduit (annuel)	0,5	—	0,0	0,0	0,6	—	0,0	0,0	0,1	—	0,9	—
<b>Heures chômées payées sur une base annuelle</b>												
Congés annuels	158,7	7,9	149,1	8,0	168,7	8,3	139,5	6,9	172,1	8,4	143,6	7,3
Congés fériés et mobiles	93,3	4,6	92,4	5,0	97,5	4,8	81,8	4,0	95,5	4,7	90,7	4,6
Congés de maladie	19,3	1,0	30,8	1,7	19,2	0,9	22,3	1,1	18,9	0,9	19,6	1,0
Congés parentaux	0,4	—	0,5	—	0,4	—	0,4	—	0,5	—	0,4	—
Congés sociaux	6,3	0,3	7,4	0,4	7,8	0,4	3,4	0,2	8,5	0,4	3,8	0,2
<b>Total des heures chômées payées</b>	<b>277,9</b>	<b>13,8</b>	<b>280,3</b>	<b>15,1</b>	<b>293,6</b>	<b>14,5</b>	<b>247,3</b>	<b>12,2</b>	<b>295,5</b>	<b>14,5</b>	<b>258,0</b>	<b>13,1</b>
<b>Heures de présence au travail annuelles</b>	<b>1 730,5</b>	<b>86,1</b>	<b>1 574,7</b>	<b>84,9</b>	<b>1 733,0</b>	<b>85,5</b>	<b>1 784,6</b>	<b>87,8</b>	<b>1 741,5</b>	<b>85,5</b>	<b>1 715,6</b>	<b>86,9</b>

— : Donnée infime.

1. Les données du secteur privé sont basées sur 115 258 salariés alors que l'administration québécoise prend en considération 114 431 salariés. Le nombre de salariés pris en compte est de 40 018 pour le sous-secteur manufacturier et de 9 401 pour le sous-secteur des services.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec, 2001 et 2002.

pourcentage des heures régulières. Les heures régulières de travail sont aussi exprimées en heures hebdomadaires moyennes. Il faut préciser qu'aucune mesure de précision n'a été calculée; il n'y a donc pas de tests permettant de déterminer si les différences observées sont statistiquement significatives.

Le tableau 1 utilise les renseignements recueillis dans le volet sur les avantages sociaux et les conditions de travail. Pour ces données, les résultats sont pondérés par le poids des effectifs assujettis à chacun des régimes d'avantages sociaux et de conditions de travail.

L'analyse des heures de travail selon les différentes catégories d'emplois (tableau 2) est effectuée à partir des données des deux volets de l'enquête. Les données sur les heures proviennent du volet des avantages sociaux, comme pour l'analyse précédente. Par ailleurs, le volet salarial permet d'obtenir de l'information sur les emplois appariés aux emplois repères de l'ERG. L'appariement de l'emploi de l'établissement à un emploi repère permet de le situer dans une des catégories à l'étude (professionnels, techniciens, emplois de bureau, emplois de service et ouvriers). Pour chacun de ces emplois appariés, un modèle d'avantages sociaux et de conditions de travail est associé. Le poids utilisé dans le calcul des résultats de cette analyse par catégorie est celui des effectifs des emplois appariés tant pour les heures que pour les éléments du temps chômé payé.

Il faut préciser que toutes les catégories ne sont pas couvertes par l'ERG. En effet, les

modèles ou régimes d'avantages sociaux et de conditions de travail recueillis sont ceux reliés aux emplois de l'enquête. Ainsi, les régimes d'avantages sociaux couvrant, par exemple, uniquement des emplois de vente, de production ou de cadres ne sont pas inclus dans les données. Par ailleurs, certains régimes d'avantages sociaux peuvent inclure certains emplois non couverts, les données étant recueillies pour l'ensemble d'un régime. La couverture sur le plan des effectifs est beaucoup plus étendue dans le cas de l'analyse effectuée sur la base des régimes d'avantages sociaux et de conditions de travail que dans celle utilisant les effectifs appariés.

### Secteur privé comparé avec l'administration québécoise

Les heures régulières hebdomadaires du secteur privé sont nettement plus élevées (38,5 heures) que celles de l'administration québécoise (35,6 heures). Annuellement, la différence est de 153,9 heures (2 008,9 heures pour le secteur privé contre 1 855,0 heures pour l'administration québécoise), soit environ quatre semaines et quart de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Le total du temps chômé payé représente 13,8 % des heures régulières dans le secteur privé. La proportion est plus élevée dans l'administration québécoise; elle s'établit à 15,1 %. L'administration québécoise a une plus grande proportion d'heures que le secteur privé pour chacun des éléments du temps chômé payé. Toutefois, lorsque la comparaison est effectuée selon le nombre

d'heures, les heures chômées et payées sont, pour certains éléments, plus nombreuses dans le secteur privé. Cette situation s'explique par le fait que le secteur privé a un plus grand nombre d'heures régulières de travail; les proportions sont donc plus petites pour ce secteur comparativement à celles observées dans l'administration québécoise.

Ainsi, c'est surtout le plus grand nombre d'heures régulières de travail dans le secteur privé qui explique que les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans ce secteur. La différence entre ces deux secteurs pour les heures de présence est de 155,8 heures annuellement, soit environ quatre semaines de travail de plus pour les employés du secteur privé.

### Secteur manufacturier comparé avec le secteur des services<sup>4</sup>

Les heures régulières de travail dans ces deux sous-secteurs du secteur privé sont similaires. En effet, elles s'établissent à 2 027,2 heures pour le secteur manufacturier contre 2 031,9 heures dans le secteur des services.

Le total du temps chômé payé représente 14,5 % des heures régulières dans le secteur manufacturier, alors que cette proportion s'établit à 12,2 % dans le secteur des services. Cette différence s'explique surtout par les congés annuels (8,3 % contre 6,9 %), mais aussi par les congés fériés (4,8 % contre 4,0 %) et les congés sociaux (0,4 % contre 0,2 %). Dans tous les secteurs, l'horaire

4. Ces secteurs sont définis selon la Classification type des industries (CTI) de 1980. Le secteur des services inclut les établissements qui fournissent des services aux entreprises, des services d'hébergement, de restauration, de divertissement et de loisirs, des services personnels et domestiques et des services privés d'éducation et de santé.



Tableau 2

**Heures de travail dans le secteur privé selon différentes catégories d'emplois<sup>1</sup>**

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Heures régulières hebdomadaires	37,9	100,0	38,2	100,0	36,9	100,0	39,9	100,0	39,7	100,0
Heures régulières annuelles	1 975,5	100,0	1 990,7	100,0	1 924,4	100,0	2 080,9	100,0	2 073,1	100,0
Horaire réduit (annuel)	1,6	0,1	0,5	—	1,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Heures chômées payées sur une base annuelle</b>										
Congés annuels	146,3	7,4	173,2	8,7	140,8	7,3	135,8	6,5	186,0	9,0
Congés fériés et mobiles	89,6	4,5	93,6	4,7	92,2	4,8	87,7	4,2	99,1	4,8
Congés de maladie	23,0	1,2	16,6	0,8	26,2	1,4	23,1	1,1	21,2	1,0
Congés parentaux	0,4	—	0,6	—	0,5	—	0,2	—	0,3	—
Congés sociaux	3,4	0,2	9,6	0,5	5,6	0,3	6,0	0,3	11,6	0,6
<b>Total des heures chômées payées</b>	<b>262,7</b>	<b>13,3</b>	<b>293,7</b>	<b>14,8</b>	<b>265,2</b>	<b>13,8</b>	<b>252,7</b>	<b>12,1</b>	<b>318,2</b>	<b>15,3</b>
<b>Heures de présence au travail annuelles</b>	<b>1 711,2</b>	<b>86,6</b>	<b>1 696,6</b>	<b>85,2</b>	<b>1 657,6</b>	<b>86,1</b>	<b>1 828,2</b>	<b>87,9</b>	<b>1 754,9</b>	<b>84,7</b>

— : Donnée infime.

1. Les heures régulières de travail sont celles recueillies dans le volet des avantages sociaux et des conditions de travail. Ces résultats sont basés sur 21 598 salariés du secteur privé.

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale au Québec, 2001 et 2002.

réduit représente un très faible pourcentage des heures régulières. La proportion est infime dans le secteur manufacturier et il n'est pas offert dans celui des services.

C'est le temps chômé payé qui explique la différence observée entre les deux sous-secteurs pour les heures de présence au travail; elles s'établissent à 1 733,0 heures annuellement dans le secteur manufacturier par rapport à 1 784,6 heures de présence dans celui des services. Les employés du secteur manufacturier comptent donc 51,6 heures de travail de moins par année, ce qui représente une semaine et un tiers de moins.

Le taux de syndicalisation des effectifs du volet des avantages sociaux et des conditions de travail de l'ERG 2002 est de 60,6 % dans le secteur manufacturier et de 53 % dans celui des services.

### Secteur privé syndiqué comparé avec le secteur privé non syndiqué

Les employés syndiqués du secteur privé travaillent un nombre plus élevé d'heures par semaine (39,0 heures) que les non-syndiqués de ce secteur (37,8 heures). Sur une base annuelle, la différence entre les deux secteurs est de 62,6 heures de plus pour les employés syndiqués du secteur privé, ce qui représente environ une semaine et demie de travail de plus pour ces employés.

Par contre, les employés syndiqués ont un nombre d'heures chômées payées plus important que celui observé pour les employés non syndiqués. En pourcentage des heures régulières, le temps chômé payé représente 14,5 % pour les syndiqués alors que la proportion s'établit à 13,1 % chez les non-syndiqués. Les heures chômées payées sont plus élevées dans le secteur privé syn-

diqué pour tous les éléments, à l'exception des congés de maladie. Pour cet élément, ce sont les employés non syndiqués qui comptent le plus d'heures chômées payées.

Les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans le secteur privé syndiqué (1 741,5 heures) que dans le secteur privé non syndiqué (1 715,6 heures), soit une différence de 25,9 heures par année. Cette différence est moindre que celle observée pour les heures régulières en raison du temps chômé payé plus important dans le secteur privé syndiqué.

### Heures de travail selon les différentes catégories dans le secteur privé

Le tableau 2 montre les données sur les heures de travail et le temps chômé payé dans le secteur privé selon les catégories d'emplois de professionnels, de techniciens, d'employés de bureau, d'employés de service et d'ouvriers.

Les employés de service ont le plus d'heures régulières de travail (2 080,9 heures par année), alors que les employés de bureau présentent le nombre d'heures régulières de travail le plus faible (1 924,4 heures). La différence est d'environ quatre semaines (156,5 heures) de plus de travail pour les employés de service.

Par ailleurs, le temps chômé payé le plus élevé se trouve chez les ouvriers. Cette catégorie se distingue des autres catégories d'emplois; elle présente plus d'heures sur le plan des congés annuels, des congés fériés et mobiles et des congés sociaux. À l'inverse, les employés de service se démarquent en ayant le pourcentage de temps chômé payé le plus faible. Cela s'explique surtout par un nombre d'heures moins élevé pour les congés annuels et les congés fériés et mobiles.

Tout comme pour les heures régulières de travail, les heures de présence sont plus importantes pour les employés de service (1 828,2 heures), alors qu'elles le sont moins pour les employés de bureau (1 657,6 heures). En moyenne, les employés de service travaillent environ quatre semaines et quart de plus par année que les employés de bureau. Cette différence est plus importante que celle observée pour les heures régulières, le temps chômé payé étant inférieur chez les employés de service.

D'autres faits ressortent du tableau 2. Chez les techniciens, les déboursés pour les congés de maladie représentent une proportion plus faible que celle observée chez les autres catégories (0,8 % des heures régulières contre 1 % à 1,4 % pour les autres catégories).

Par ailleurs, les techniciens ont un nombre d'heures régulières plus élevé que les professionnels (1 990,7 heures contre 1 975,5 heures). Toutefois, à la suite de la prise en compte du temps chômé payé, les techniciens se retrouvent avec un plus petit nombre d'heures de présence au travail que les professionnels (1 696,6 heures contre 1 711,2 heures). En effet, les heures chômées payées sont plus importantes pour les techniciens (293,7 heures contre 262,7 heures). Pour chacun des éléments du temps chômé payé, les techniciens ont un plus grand nombre d'heures que les professionnels sauf pour les congés de maladie.

Les congés annuels représentent plus de 50 % du temps chômé payé pour chacune des catégories d'emplois du secteur privé. Cet élément joue souvent dans les différences observées. En effet, la différence en pourcentage du salaire s'établit à 2,5 points de pourcentage entre les ouvriers (9,0 %, plus grand pourcentage) et les employés de service (6,5 %, plus faible pourcentage).

# Évolution de l'emploi et de la rémunération, par industrie, depuis deux ans

Christine Lessard, agente de recherche

**A**u Québec en septembre 2002, selon les données préliminaires de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada<sup>1</sup>, les trois indicateurs de la demande de travail soit l'emploi, la masse salariale et la rémunération hebdomadaire moyenne<sup>2</sup> croissent simultanément par rapport à l'année précédente, dans la majorité des secteurs d'activité économique.

La demande de travail évolue-t-elle ainsi en continuité ou en rupture avec la période précédente? Plus précisément, quels changements sont survenus dans l'évolution de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne, par secteur, entre l'année terminée en septembre 2001 et celle terminée en septembre 2002? Le tableau de la page suivante apporte des réponses à ces questions : il met en regard les taux de variation annuels des trois indicateurs de la demande de travail constatés en septembre 2001 et ceux constatés en septembre 2002, par secteur d'activité économique. Les niveaux de l'emploi et de la rémunération hebdomadaire moyenne en septembre 2002 sont aussi présentés afin de mettre les variations en perspective : les secteurs d'activité économique n'ont pas tous le même poids dans l'économie et la rémunération hebdomadaire moyenne varie de façon assez considérable d'un à l'autre.

Le tableau fait état de l'ensemble des industries à l'exclusion de celles qui ne sont pas classifiées<sup>3</sup>; cet ensemble exclut également les employeurs dont les activités ne font pas partie de l'univers de l'enquête, à savoir les activités qui relèvent des secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services domestiques aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de défense. Par ailleurs, aucun taux de variation n'est présenté pour le secteur de l'extraction minière, de pétrole et de gaz (SCIAN 21) pour lequel Statistique Canada ne publie pas de données d'ensemble<sup>4</sup>.

## Dans l'ensemble des industries, la croissance s'accélère sur tous les fronts

En septembre 2001, par rapport à septembre 2000, l'emploi, la masse salariale et la

rémunération hebdomadaire moyenne dans l'ensemble des industries augmentent respectivement de 1,0 %, de 2,8 % et de 1,8 %. En septembre 2002, les taux de variation annuels passent à 3,2 % pour l'emploi, à 5,6 % pour la masse salariale et à 2,3 % pour la rémunération hebdomadaire moyenne. La croissance s'accélère donc sur tous les fronts; mais comment peut-on la qualifier selon les indicateurs?

Une croissance annuelle de l'emploi de 3,2 % est excellente, même s'il ne s'agit pas là d'un record : des variations annuelles supérieures ont été enregistrées au cours du dernier semestre de 1997, d'avril 2000 à février 2001 et au mois d'août 2002 (5,5 %). Par ailleurs, en passant de 2,8 % à 5,6 %, la croissance de la masse salariale s'accélère, mais ne fait que suivre celle de l'emploi et s'ajuste aux conditions générales du marché. À preuve, la variation annuelle de la rémunération hebdomadaire moyenne en septembre 2002 est de 2,3 %, soit une variation égale à celle de l'indice des prix à la consommation (IPC)<sup>5</sup> au cours de la même période<sup>6</sup>.

L'évolution de l'emploi et de la masse salariale dans les **industries productrices de services** – qui assurent près de trois emplois sur quatre – influence fortement la croissance de la demande de travail agrégée, dans l'ensemble des industries. La croissance annuelle de l'emploi dans les industries productrices de services passe de 1,7 % en septembre 2001 à 3,9 % en septembre 2002, tandis que celle de la masse salariale passe de 4,1 % à 5,9 %. Mais à l'inverse de ce que l'on observe pour l'ensemble des industries, la croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire moyenne ralentit son rythme au cours de la seconde période : elle passe de 2,4 % en septembre 2001 à 1,9 % en septembre 2002, soit d'un taux supérieur à un taux inférieur à celui de la variation de l'IPC.

Dans les **industries productrices de biens** les changements constatés en septembre 2001 par rapport à septembre 2000 sont de plus faible importance que ceux observés dans les industries productrices de services : l'emploi diminue légèrement (-0,9 %), la masse salariale ne change pas et la rémunération hebdomadaire moyenne progresse peu, soit de 0,9 %, un taux de croissance à

1,2 point de pourcentage sous celui de l'IPC (2,1 %). La situation change toutefois au cours des douze mois qui suivent et, en septembre 2002, l'emploi a progressé de 1,4 %, la masse salariale de 5,0 % et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 3,6 %.

## Dans six secteurs, les trois indicateurs de la demande de travail évoluent sans fléchir

En effet, il s'agit de secteurs de services qui affichent tous une croissance conjuguée de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne pendant les deux années observées.

- Dans le **commerce de détail**, la croissance de l'emploi et celle de la masse salariale s'accroissent d'une période à l'autre. Le taux de variation de l'emploi passe ainsi de 2,9 % à 6,2 % et celui de la masse salariale, de 3,9 % à 7,2 %. Cependant, la rémunération hebdomadaire moyenne varie à peu près au même rythme au cours des deux années, soit autour de 1 %.
- Dans les **soins de santé et l'assistance sociale**, on observe une forte accélération de la croissance de l'emploi (de 0,4 % à 5,1 %) et de la masse salariale (de 3,8 % à 8,7 %) d'une période à l'autre, mais peu de changements dans la variation de la rémunération hebdomadaire moyenne (de 3,3 % à 3,4 %). La demande de travail dans les **services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement** progresse un peu de la même façon : la rémunération hebdomadaire moyenne s'accroît beaucoup moins rapidement d'une période à l'autre que l'emploi et la masse salariale.
- Dans les **autres services**, l'accélération de la croissance de l'emploi (de 1,9 % à 3,9 %) s'accompagne d'un ralentissement de la croissance de la masse salariale (de 5,2 % à 4,4 %) et de la rémunération hebdomadaire moyenne (de 3,2 % à 0,5 %).
- Le secteur de la **finance et des assurances** se porte bien, malgré un léger essoufflement de la croissance de l'emploi et de la masse salariale d'une

1. Au moment d'écrire l'article, il s'agissait des données les plus récentes disponibles.

2. Dans l'article, il s'agit toujours de la rémunération hebdomadaire moyenne incluant le temps supplémentaire.

3. Nous n'avons pas retenu l'ensemble des industries incluant celles qui ne sont pas classifiées parce que Statistique Canada ne publie pas la rémunération hebdomadaire moyenne pour cet ensemble.

4. Des données sont toutefois publiées pour le sous-secteur de l'extraction minière sauf l'extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 212) et celui des activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 213).

5. Indice d'ensemble pour le Québec.

6. En septembre 2001, la rémunération hebdomadaire moyenne avait crû à un rythme inférieur à celui de l'IPC (2,1 %).

## Évolution de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne<sup>1</sup> au Québec, par industrie, entre septembre 2000 et septembre 2002

Industrie (SCIAN 97)	Variation annuelle (sept. 2001/sept. 2000)			Variation annuelle (sept. 2002 <sup>9</sup> /sept. 2001)			Niveau (sept. 2002 <sup>9</sup> )	
	Emploi	Masse salariale	Rémunération hebdomadaire moyenne	Emploi	Masse salariale	Rémunération hebdomadaire moyenne	Emploi	Rémunération hebdomadaire moyenne
	%			%			n	\$
<b>Ensemble des industries excluant les non classifiées</b>	<b>1,0</b>	<b>2,8</b>	<b>1,8</b>	<b>3,2</b>	<b>5,6</b>	<b>2,3</b>	<b>3 120 990</b>	<b>641,76</b>
Industries productrices de biens	- 0,9	0,0	0,9	1,4	5,0	3,6	792 686	775,09
Foresterie, exploitation et soutien	2,8	6,6	3,8	- 23,2	- 20,7	3,3	19 722	757,72
Extraction minière, de pétrole et de gaz	...	...	...	...	...	...	...	...
Services publics	- 1,6	- 1,9	- 0,3	0,3	1,4	1,1	26 834	961,33
Construction	2,9	- 0,6	- 3,5	5,5	12,5	6,7	142 198	795,55
Fabrication	- 1,6	0,3	2,0	1,7	4,8	3,1	592 192	758,59
Industries productrices de services	1,7	4,1	2,4	3,9	5,9	1,9	2 328 303	596,37
Commerce	1,7	2,7	1,1	6,7	6,5	- 0,2	556 400	496,89
Commerce de gros	- 0,6	1,5	2,1	7,5	5,7	- 1,7	187 425	676,57
Commerce de détail	2,9	3,9	1,0	6,2	7,2	0,9	368 975	405,63
Transport et entreposage	3,4	6,8	3,3	- 1,7	0,1	1,8	145 638	717,12
Industrie de l'information et industrie culturelle	3,6	7,7	4,0	- 2,8	- 1,4	1,4	76 260	803,12
Finance et assurances	3,6	5,3	1,6	3,1	4,8	1,6	124 977	778,38
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,8	- 0,5	- 3,2	4,7	2,9	- 1,7	47 808	493,51
Services professionnels, scientifiques et techniques	- 3,2	- 1,4	1,9	5,1	7,9	2,6	148 657	809,98
Gestion de sociétés et d'entreprises	- 0,4	4,8	5,3	13,9	14,8	0,8	18 117	883,34
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4,0	4,7	0,7	10,8	12,0	1,1	131 400	510,92
Services d'enseignement	- 0,4	6,8	7,2	0,5	7,9	7,4	201 491	777,12
Soins de santé et assistance sociale	0,4	3,8	3,3	5,1	8,7	3,4	313 726	792,26
Arts, spectacles et loisirs	8,3	15,0	6,2	5,3	4,1	- 1,1	54 917	419,93
Hébergement et services de restauration	4,9	7,6	2,6	1,3	3,5	2,1	217 242	297,50
Autres services, sauf les administrations publiques	1,9	5,2	3,2	3,9	4,4	0,5	110 037	480,77
Administrations publiques	- 0,1	1,9	2,0	1,8	4,5	2,7	181 632	773,11

P : données provisoires.

... : donnée non disponible.

... : n'a pas lieu de figurer.

1. Incluant le temps supplémentaire.

Source : Statistique Canada, CANSIM; calculs effectués par l'Institut de la statistique du Québec.

période à l'autre. En effet, la variation annuelle de l'emploi passe de 3,6 % à 3,1 % et celle de la masse salariale de 5,3 % à 4,8 %, tandis que celle de la rémunération hebdomadaire moyenne reste stable à 1,6 %. L'essoufflement est plus marqué dans le secteur de **l'hébergement et des services de restauration**, où la croissance annuelle de l'emploi passe de 4,9 % à 1,3 %, celle de la masse salariale, de 7,6 % à 3,5 % et celle de la rémunération hebdomadaire moyenne, de 2,6 % à 2,1 %. Dans ce secteur, de bas salaires mais aussi un très fort taux d'emploi à temps partiel<sup>7</sup> expliquent le faible niveau de la rémunération hebdomadaire moyenne. Les variations de celle-ci découlent plus souvent qu'ailleurs de changements dans les heures travaillées que d'ajustements salariaux.

Si la rémunération hebdomadaire moyenne n'avait pas reculé de 1,1 % en septembre 2002 dans le secteur des **arts, des spectacles et des loisirs**, celui-ci pourrait être classé parmi les six précédents. Ce secteur affichait la meilleure performance en septembre 2001 : une croissance de 8,3 % de l'emploi, de 15,0 % de la masse salariale et de 6,2 % de la rémunération hebdomadaire moyenne. Un an plus tard, la croissance de l'emploi a ralenti, mais demeure solide, à 5,3 %.

### Dans neuf autres secteurs, la situation de l'emploi s'améliore

Parmi ces neuf secteurs, deux seulement affichent déjà une variation positive de l'emploi en septembre 2001 par rapport à septembre 2000 : la **construction** et les **ser-**

**vices immobiliers et services de location et de location à bail**. Dans ces deux secteurs, la croissance de l'emploi en septembre 2001 s'accompagne toutefois d'un net recul de la rémunération hebdomadaire moyenne (- 3,5 % et - 3,2 % respectivement). Un an plus tard, la situation ne s'est redressée que dans la construction où la rémunération hebdomadaire moyenne a crû de 6,7 %.

En septembre 2001, l'emploi stagne dans quatre secteurs : le commerce de gros, les services d'enseignement, les administrations publiques et le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises. Dans tous les cas - par ailleurs fort différents - l'emploi a légèrement fléchi par rapport à septembre 2000.

7. Les données pour le Québec de l'Enquête sur la population active pour l'année 2001 révèlent que les taux d'emploi à temps partiel les plus élevés se trouvent dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (38 %), les services d'enseignement et le commerce de détail (29,2 % dans les deux secteurs). Le taux pour l'ensemble des industries est de 17,2 %. Nous donnons ces taux à titre indicatif : ils ne peuvent être appliqués aux données sur l'emploi de l'EERH que nous utilisons dans l'article.

- Dans le **commerce de gros**, la demande de travail est stationnaire avec une croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne tout juste égale à celle de l'IPC. L'année suivante, en revanche, on observe une forte poussée de l'emploi (7,5 %) accompagnée d'un recul (-1,7 %) de la rémunération hebdomadaire moyenne. L'arrivée d'une main-d'œuvre moins coûteuse parce que moins expérimentée explique sans doute ce recul.
- Dans les **services d'enseignement**, l'emploi est toujours stable en septembre 2002. Toutefois, la rémunération hebdomadaire moyenne affiche un excellent taux de croissance (7,4 %), comme l'année précédente. Nous assistons sans doute à la consolidation des conditions de travail de la main-d'œuvre en place.
- Dans les **administrations publiques**, l'emploi s'accroît en septembre 2002 par rapport à septembre 2001 (1,8 %) tandis que la rémunération hebdomadaire moyenne poursuit sa croissance à un rythme un peu plus soutenu, soit de 2,7 % par rapport à 2,0 % l'année précédente.
- Dans le secteur de la **gestion de sociétés et d'entreprises**, la variabilité des données empêche de tirer des conclusions.

L'emploi recule en septembre 2001 par rapport à septembre 2000 dans les services publics, la fabrication et dans les services professionnels, scientifiques et techniques : de 1,6 % dans les deux premiers secteurs et de 3,2 % dans le troisième. Les pertes d'emplois sont évidemment bien plus élevées dans la fabrication (- 9 579) que dans les services professionnels, scientifiques et techniques (- 3 292) et les services publics (- 432).

- Dans la fabrication, les emplois perdus sont retrouvés (9 784 emplois ou 1,7 %) en septembre 2002 tandis que la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne s'est accélérée (3,1 % contre 2,0 %).
- Dans les **services professionnels, scientifiques et techniques**, la forte

poussée de l'emploi constatée en septembre 2002 (5,1 %) ne semble pas freiner la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne qui croît alors à un taux de 2,6 % (1,9 % l'année précédente).

- Dans les **services publics**, l'emploi s'est stabilisé (0,3 %), sans plus, en septembre 2002. La rémunération hebdomadaire moyenne, qui affichait une faible variation annuelle en septembre 2001 (-0,3 %), tient mieux la route un an plus tard (1,1 %), mais il y a recul, en termes réels.


### Trois secteurs se portent moins bien

La demande de travail était pourtant en croissance en septembre 2001 par rapport à septembre 2000 dans la foresterie, l'exploitation forestière et les activités de soutien à la foresterie, dans le transport et l'entreposage ainsi que dans l'industrie de l'information et l'industrie culturelle. Un an plus tard, le vent a tourné dans ces trois secteurs.

- Le conflit canado-américain du bois d'œuvre explique, pour une bonne part, les difficultés de l'industrie de la **foresterie, de l'exploitation forestière et des activités de soutien à la foresterie** où l'emploi chute sous les

niveaux de l'année précédente et s'y maintient à partir d'octobre 2001. Les diminutions annuelles constatées mois après mois à partir de décembre 2001 avoisinent les 20 %. Ainsi, en septembre 2002, l'emploi a reculé de 23,2 % par rapport à septembre 2001 (- 5 957 emplois). Alors que l'emploi se replie en 2002, la rémunération hebdomadaire moyenne maintient un taux de croissance annuel égal ou supérieur à 3 % (3,3 % en septembre 2002) : cela indique que les travailleurs qui ont conservé leur emploi étaient probablement les mieux rémunérés.

- Dans le **transport et l'entreposage**, la croissance annuelle de l'emploi ralentit à partir de septembre 2001. Depuis mai 2002, l'emploi se maintient sous les niveaux de l'année précédente (-1,7 % en septembre 2002). Parallèlement, la masse salariale se stabilise de sorte que la rémunération hebdomadaire moyenne ne progresse que de 1,8 % en septembre 2002 par rapport à septembre 2001.
- Enfin, dans l'**industrie de l'information et l'industrie culturelle**, l'emploi recule de 2,8 % en septembre 2002 par rapport à septembre 2001. La rémunération hebdomadaire moyenne croît, de nouveau, mais à un rythme beaucoup moindre (1,4 %) que l'année précédente (4,0 %).



Institut de la statistique Québec

COLLECTION le travail et la rémunération

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

2002

### Publication récente

En novembre dernier, l'ISQ a diffusé l'édition 2002 de son rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. La première partie de ce rapport compare la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail. La comparaison porte sur les salaires, les avantages sociaux et le temps chômé payé, les heures de travail ainsi que la rémunération globale. La deuxième partie présente les tendances salariales, étudie le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération.

L'édition 2002 du rapport sur la rémunération des salariés est consultable sur le site Web de l'Institut.

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

Pour tout renseignement  
veuillez communiquer avec :

Christine Lessard  
Direction du travail et de la rémunération  
Institut de la statistique du Québec  
1200, avenue McGill College, bureau 400  
Montréal (Québec) H3B 4J8

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

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Canada  
Bibliothèque nationale du Québec  
1<sup>er</sup> trimestre 2003  
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

La version PDF de ce bulletin est consultable sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Institut de la statistique  
**Québec**