



Évolution de l'emploi et de la rémunération par industrie et par taille d'entreprise en 2002

Christine Lessard, agente de recherche

Au Québec, en 2002, selon l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) de Statistique Canada, les trois indicateurs de la demande de travail, soit l'emploi¹, la masse salariale et la rémunération hebdomadaire moyenne² connaissent une croissance accélérée par rapport à l'année précédente.

L'année 2002 est remarquable à maints égards. L'emploi augmente dans 15 secteurs d'activité économique sur 18 (tableau 2) et la rémunération hebdomadaire moyenne s'accroît dans tous les secteurs. Pour la première fois en 10 ans, les taux de croissance de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne au Québec dépassent ceux du Canada : ils atteignent respectivement 2,5 %, 5,2 % et 2,7 %, tandis qu'ils sont de 2,4 %, de 4,4 % et de 2,1 % au Canada (tableau 1). Le graphique 1 (page suivante) fait ressortir que la masse salariale au Québec revient en 2002 à son taux de croissance record de l'année 2000. L'emploi n'en fait toutefois pas autant – il avait crû de 3,1 % en 2000 – et cette croissance moins rapide de l'emploi par rapport à celle de la masse salariale illustre bien que la

rémunération hebdomadaire moyenne a crû nettement plus en 2002 (2,7 %) qu'en 2000 (1,7 %) et qu'en 2001 (1,8 %)³.

En fait, la demande de travail évolue dans un contexte d'excellente santé économique : le produit intérieur brut réel (PIR) au Québec en 2002 augmente de 4,1 %, après que sa croissance eut fortement ralenti en 2001 par rapport à 2000 (1,1 %) (graphique 2, page suivante)⁴. Pour la première fois depuis 1997, année de la reprise de l'emploi, le taux de croissance du PIR et le taux de croissance de l'emploi augmentent simultanément. Par ailleurs, c'est la première fois depuis 1992 que la rému-

nération hebdomadaire moyenne évolue à un rythme supérieur à celui de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui atteint 2,0 % en 2002⁵ (graphique 3, page suivante).

Cependant, voyons comment se comportent les demandes de travail dans les différentes industries. Nous examinerons ensuite les données selon la taille d'entreprise.

Évolution selon l'industrie

Le tableau 2, à la page 3, présente l'évolution de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire

Tableau 1

Variations annuelles de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne¹, Québec et Canada, 1992-2002

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

1. Y compris le temps supplémentaire.

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

Également dans ce numéro :

Enquête sur la rémunération globale : fréquence et coût moyen de certains avantages sociaux offerts aux employés du secteur privé au Québec 6

- Dans l'EERH, enquête réalisée auprès des entreprises, l'emploi équivaut au nombre de salariés inscrits sur les listes de paie. Ce nombre ne se compare pas à l'emploi au sens de l'*Enquête sur la population active* (EPA), réalisée auprès des ménages : dans l'EPA, l'emploi équivaut au nombre de personnes qui occupent un emploi.
- Dans l'article, il s'agit toujours de la rémunération hebdomadaire moyenne, y compris le temps supplémentaire.
- En effet, la masse salariale est le produit de l'emploi et de la rémunération hebdomadaire moyenne.
- Le produit intérieur brut réel ou produit intérieur brut aux prix du marché est exprimé en dollars enchaînés de 1997; la donnée pour l'année 2002 est provisoire. Source : Institut de la statistique du Québec, *Comptes économiques des revenus et dépenses du Québec* et site Internet.
- Indice d'ensemble pour le Québec.

moyenne selon l'industrie de 2000 à 2002. Il fait état, à la première ligne, de « l'ensemble des industries excluant les non classifiées »; cette catégorie exclut aussi 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. Aucune statistique n'est présentée pour le secteur de l'extraction minière, pétrolière et gazière (code SCIAN 21) pour lequel Statistique Canada ne publie pas de données d'ensemble⁶.

Le secteur de la construction se démarque de tous les autres

En 2002, dans les **industries productrices de services**, l'emploi, la masse salariale et la rémunération hebdomadaire moyenne augmentent respectivement de 2,9 %, de 5,6 % et de 2,7 % en 2002, soit à des rythmes légèrement supérieurs à ceux que l'on observait l'année précédente (2,7 %, 5,2 %, 2,4 %). L'amélioration est beaucoup plus marquée dans les **industries productrices de biens**, où l'emploi, la masse salariale et la rémunération hebdomadaire moyenne augmentent respectivement de 1,3 %, de 4,4 % et de 3,1 % en 2002, comparativement à -0,6 %, à 0,4 % et à 1,1 % en 2001. L'extraordinaire performance du secteur de la construction contribue de façon significative à ce redressement, bien que ce secteur ne comprenne que 17 % des emplois des industries productrices de biens.

En fait, on pourrait décerner la médaille d'or au secteur de la **construction** qui se démarque de tous les autres avec une croissance de l'emploi de 6,2 % (3,0 % en 2001) et une hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne de 3,6 % (-0,9 % en 2001), soit un taux supérieur à la croissance de l'IPC (2,0 %). Trois autres secteurs affichent aussi un taux de croissance de l'emploi et un taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne égaux ou supérieurs à ceux que l'on observe dans l'ensemble des industries. Ce sont : le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, celui des services professionnels, scientifiques et techniques et celui de la finance et des assurances.

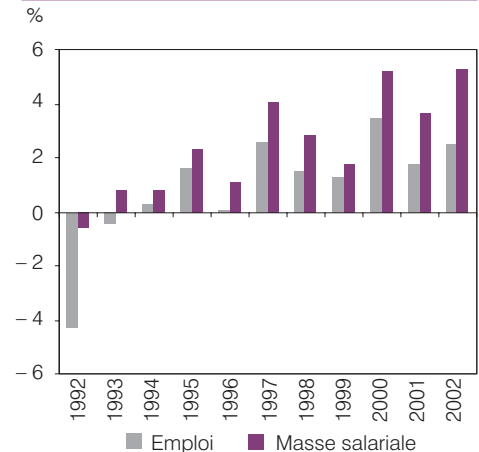
- Dans le secteur des **soins de santé et de l'assistance sociale**, troisième plus grand secteur après ceux de la fabrication et du commerce, l'emploi croît de 3,7 % en 2002 après avoir connu une très faible croissance en 2001 (0,3 %). La masse salariale augmente fortement (8,2 %) à la faveur d'une croissance notable (4,3 %) de la rémunération hebdomadaire moyenne.
- Dans le secteur des **services professionnels, scientifiques et techniques**, l'emploi augmente de 2,7 %, la masse salariale, de 5,4 %, et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 2,7 %. Il s'agit d'une amélioration par rapport à 2001, année où le secteur affichait une assez bonne tenue comparativement aux autres, en dépit du fait qu'il connaissait lui-même un ralentissement très net de la croissance de l'emploi par rapport aux années précédentes. Entre 1994 et 2000, en effet, l'emploi dans les services professionnels, scientifiques et techniques a augmenté de 54,3 %.
- Dans le secteur **de la finance et des assurances**, dont le poids se rapproche de celui du secteur de la construction, l'emploi augmente de 2,9 %, la masse salariale, de 6,4 %, et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 3,4 %. Sur le plan de l'emploi, il s'agit d'un ralentissement par rapport à 2001 (5,0 %) mais, sur le plan de la rémunération, c'est une bonne nouvelle, puisqu'elle avait reculé de 1,8 % en 2001.

La croissance de l'emploi en 2002 est supérieure à la moyenne dans trois autres secteurs où, par ailleurs, la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne avoisine celle de l'IPC (2,0 %).

- Le secteur des **arts, spectacles et loisirs** est digne de mention : entre 1997 et 2002, l'emploi y a crû de 59 %. En 2002, concurremment à une croissance de l'emploi de 7,2 %, la masse salariale augmente de 9,1 % et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 1,8 %. Notons que la rémunération hebdomadaire moyenne dans ce secteur est l'une des plus faibles et que son évolution est influencée par les variations de la durée du travail⁷.

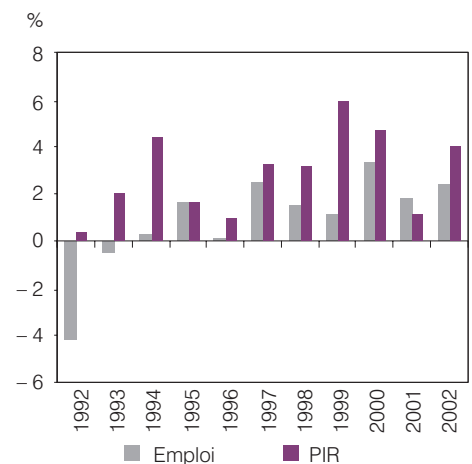
Graphique 1

Variations annuelles de l'emploi et de la masse salariale, Québec, 1992-2002



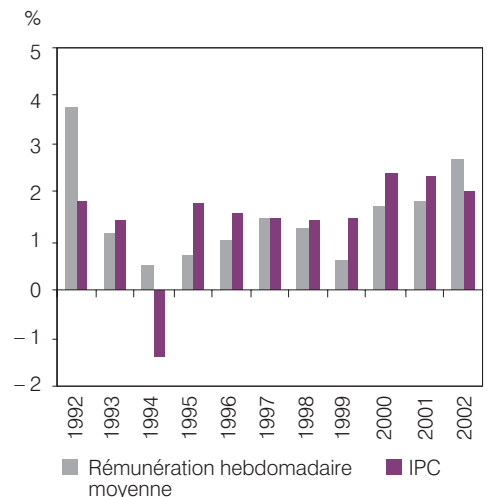
Graphique 2

Variations annuelles de l'emploi et du PIR, Québec, 1992-2002



Graphique 3

Variations annuelles de la rémunération hebdomadaire moyenne et de l'IPC (1992=100), Québec, 1992-2002



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

7. L'emploi dans l'EERH est établi en considérant le nombre de salariés sur les listes de paie des employeurs, sans distinguer ceux qui travaillent à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel. L'EERH estime cependant le nombre d'heures de travail hebdomadaires moyen des salariés rémunérés à l'heure. Dans le secteur des arts, du spectacle et des loisirs, en 2002, ces salariés travaillent en moyenne 24,3 heures par semaine (23,6 en 2001), ce qui dénote une forte proportion du travail à temps partiel.

Tableau 2

Évolution de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne¹ au Québec par industrie, de 2000-2002

Industrie (SCIAN 97)	Niveau en 2002		Variation 2002/2001			Variation 2001/2000		
	Emploi	Rémun. hebdom. moy.	Emploi	Masse salariale	Rémun. hebdom. moy.	Emploi	Masse salariale	Rémun. hebdom. moy.
	n	\$				%		
Ensemble des industries excluant les non classifiées	3 076 400	644,66	2,5	5,2	2,7	1,8	3,7	1,8
Industries productrices de biens	768 442	773,79	1,3	4,4	3,1	-0,6	0,4	1,1
Foresterie, exploitation et soutien	16 178	755,72	-19,4	-16,5	3,6	1,7	4,5	2,7
Extraction minière, pétrolière et gazière
Services publics	27 040	1 106,06	0,8	2,7	1,9	-1,1	-1,3	-0,2
Construction	128 850	776,02	6,2	10,0	3,6	3,0	2,1	-0,9
Fabrication	584 725	754,64	0,9	4,0	3,1	-0,9	0,6	1,6
Industries productrices de services	2 307 958	601,67	2,9	5,6	2,7	2,7	5,2	2,4
Commerce	545 591	500,48	4,4	5,1	0,6	3,0	5,0	1,9
Commerce de gros	183 881	691,04	4,0	4,5	0,4	3,2	4,3	1,1
Commerce de détail	361 710	403,61	4,7	5,6	0,9	2,9	5,6	2,6
Transport et entreposage	143 419	716,73	-1,0	2,0	3,0	3,0	5,9	2,8
Industrie de l'information et industrie culturelle	76 824	807,06	-1,4	1,1	2,6	4,3	7,4	2,9
Finance et assurances	124 368	798,21	2,9	6,4	3,4	5,0	3,0	-1,8
Services immobiliers et services de location et de location à bail	46 969	510,08	3,3	5,3	2,0	1,8	-0,2	-2,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	147 901	802,07	2,7	5,4	2,7	2,2	4,3	2,0
Gestion de sociétés et d'entreprises	17 765	878,95	6,1	6,4	0,3	-1,4	1,9	3,3
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	126 220	510,73	8,4	9,6	1,2	4,8	6,9	2,0
Services d'enseignement	214 437	745,02	-0,4	4,7	5,2	0,4	7,2	6,8
Soins de santé et assistance sociale	309 261	587,33	3,7	8,2	4,3	0,3	3,9	3,6
Arts, spectacles et loisirs	52 759	431,76	7,2	9,1	1,8	9,7	15,5	5,2
Hébergement et services de restauration	210 452	298,67	1,8	5,3	3,5	5,6	9,1	3,4
Autres services, sauf les administrations publiques	110 337	484,63	4,4	6,5	2,0	0,0	5,0	3,3
Administrations publiques	181 657	816,55	0,9	6,1	5,1	1,2	3,2	2,0
Administration publique fédérale	50 942	976,54	2,1	12,2	9,9	3,6	3,7	0,1
Administrations publiques provinciales et territoriales	62 472	783,25	2,7	5,0	2,3	1,4	3,7	2,2
Administrations publiques locales, municipales et régionales	62 283	747,88	-1,4	1,4	2,9	-0,4	2,5	3,0

.. donnée non disponible.

... n'a pas lieu de figurer.

1. Y compris le temps supplémentaire.

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

• Dans les **services immobiliers et services de location et de location à bail**, ainsi que dans les **autres services**, on observe également en 2002 une forte croissance de l'emploi et une croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne égale à celle de l'IPC; cependant, cela survient après des années de croissance relativement faible de l'emploi.

Le commerce est le secteur qui contribue le plus à la croissance de l'emploi

Dans le secteur du **commerce**, l'emploi croît de 4,4 % en 2002, ce qui est encore mieux que l'année précédente (3,0 %). La rémunération hebdomadaire moyenne ra-

lentit toutefois sa croissance dont le taux passe à 0,6 % (1,9 % en 2001). Le sous-secteur du commerce de gros et celui du commerce de détail affichent des résultats très voisins.

La croissance de l'emploi dans le commerce a un effet important sur la croissance de la demande de travail agrégée. En effet, les quelque 23 000 emplois qui s'ajoutent dans ce secteur en 2002 représentent 31 % de la variation observée dans l'ensemble des industries et ils constituent la contribution sectorielle la plus importante en nombre. L'accroissement de l'emploi dans le commerce équivaut à environ trois fois l'accroissement dans la construction et deux fois l'accroissement dans les soins de santé et l'assistance sociale.

Signalons que la forte proportion d'emplois à temps partiel dans le commerce de détail, qui regroupe les deux tiers des emplois du secteur du commerce, influence la progression de la rémunération hebdomadaire moyenne dans l'ensemble du secteur⁸. Le phénomène du temps partiel se conjugue à celui de bas salaires dont le potentiel de croissance est faible.

Comme dans le commerce, on observe dans les **services administratifs, les services de soutien, les services de gestion des déchets et les services d'assainissement** ainsi que dans le secteur de la **gestion de sociétés et d'entreprises** que l'emploi augmente fortement (8,4 % et 6,1 % respectivement), tandis que la rémunération hebdomadaire moyenne

8. Dans le commerce de détail, en 2002, les salariés rémunérés à l'heure travaillent en moyenne 26,0 heures par semaine (25,7 en 2001).

croît faiblement (1,2 % et 0,3 %). Les cas sont fort différents l'un de l'autre : la croissance de l'emploi dans le premier secteur est soutenue depuis plusieurs années (46 % entre 1996 et 2002), tandis que, dans le second, l'emploi croît de façon exceptionnelle en 2002 après trois années consécutives de décroissance.

Dans la fabrication, l'emploi ne revient pas à son niveau de 2000

En 2002, l'emploi dans la **fabrication** augmente faiblement, soit de 0,9 %, après avoir connu une décroissance équivalente en 2001 (-0,9 % ou -5 458); il ne revient donc pas à son niveau de 2000. En 2001, le sous-secteur de la fabrication de produits informatiques et électroniques était celui qui perdait le plus d'emplois (-4 017); il est toujours celui qui en perd le plus en 2002 (-3 316). En fait, plusieurs des sous-secteurs de la fabrication qui perdaient des emplois en 2001 en perdent toujours l'année suivante. La reprise en 2002 survient dans le sous-secteur de la fabrication d'aliments et celui de la fabrication de machines, tandis que les sous-secteurs de la fabrication de produits métalliques et celui de la fabrication de meubles et de produits connexes poursuivent la croissance observée en 2001.

La rémunération hebdomadaire moyenne dans la fabrication croît de 3,1 %. Les mouvements de perte et de gain d'emplois dans des sous-secteurs qui offrent des conditions de travail très différentes peuvent expliquer en partie cette augmentation.

Deux secteurs connaissent, comme la fabrication, une croissance relativement faible de l'emploi et une croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne supérieure à ce qui est observé dans l'ensemble des industries. Les deux cas sont on ne peut plus distincts.

- Dans le secteur de **l'hébergement et des services de restauration**, l'emploi augmente de 1,8 % en 2002, soit un ralentissement marqué après deux années de forte croissance (6,6 % en 2000 et 5,6 % en 2001). La rémunération hebdomadaire moyenne, la plus faible de toutes, croît de 3,5 %, soit un peu plus que l'année précédente (3,4 %). Le secteur de l'hébergement et des services de restauration est caractérisé par de bas salaires et une très forte proportion d'emplois à temps partiel⁹; la progres-

sion de la rémunération hebdomadaire moyenne y est influencée par les variations dans la durée du travail¹⁰.

- Dans le secteur des **administrations publiques**, l'emploi croît de 0,9 %, la masse salariale, de 6,1 %, et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 5,1 %. L'examen du détail selon les sous-secteurs révèle que les résultats d'ensemble sont fortement influencés par ceux de l'administration publique fédérale où la masse salariale augmente de 12,2 % (3,7 % en 2001) et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 9,9 % (0,1 % en 2001). Ces variations anormalement grandes (et celle, anormalement faible, de la rémunération hebdomadaire moyenne en 2001) s'expliquent en partie par la rémunération des travailleurs du Recensement qui fait baisser le niveau de la rémunération hebdomadaire moyenne en 2001¹¹.

Par ailleurs, dans le secteur des **services publics**, en 2002, l'emploi croît de 0,8 %, la masse salariale, de 2,7 %, et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 1,9 %. Il s'agit d'une amélioration par rapport à 2001, puisque les trois indicateurs de la demande de travail affichaient alors un recul (de 1,1 %, de 1,3 % et de 0,2 % respectivement).

Le secteur de la foresterie, de l'exploitation forestière et des activités de soutien à la foresterie perd près du cinquième de ses emplois

Quatre secteurs perdent des emplois en 2002 par rapport à 2001. Mais, à lui seul, celui de **la foresterie, de l'exploitation forestière et des activités de soutien à la foresterie**, victime du conflit canado-américain du bois d'œuvre, perd plus d'emplois (3 902 ou 19,4 % du secteur) que les trois autres secteurs réunis (3 339), soit les services d'enseignement, le secteur de l'information et l'industrie culturelle ainsi que le secteur du transport et de l'entreposage. Le niveau de l'emploi est maintenant le plus bas observé depuis le début de la série statistique qui débute en 1991. La masse salariale recule de 16,5 % en 2002, tandis que la rémunération hebdomadaire moyenne progresse de 3,6 %, ce qui démontre que les emplois les mieux rémunérés subsistent.

Ébranlé à la suite des événements du 11 septembre 2001, le secteur **du transport et de l'entreposage** perd des

emplois (-1,0 %). Le sous-secteur principalement touché est celui du transport aérien (-10,3 %) où l'emploi reculait déjà en 2001 (-6,6 %). Dans l'ensemble du secteur, l'évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne est influencée à la hausse : elle progresse de 3,0 % en 2002 par rapport à 2,8 % en 2001.

Dans l'industrie de **l'information et l'industrie culturelle**, l'emploi régresse de 1,4 % après deux années de forte croissance (5,2 % en 2000 et 4,3 % en 2001). Le recul de l'emploi freine de façon sensible la progression de la masse salariale qui n'augmente que de 1,1 % (7,4 % en 2001), tandis que la rémunération hebdomadaire moyenne ralentit à peine sa croissance par rapport à 2001 (2,6 % comparativement à 2,9 %).

Dans les **services d'enseignement**, l'emploi décroît presque tous les ans depuis 1994. En 2002, il recule de 0,4 %, tandis que la masse salariale progresse de 4,7 % et la rémunération hebdomadaire moyenne, de 5,2 % (6,8 % en 2001).

Évolution selon la taille d'entreprise

Depuis 2000, Statistique Canada publie des données sur l'emploi et la rémunération hebdomadaire moyenne selon la taille d'entreprise. Le tableau 3, basé sur ces données¹², présente l'évolution des indicateurs de la demande de travail de 2000 à 2002 dans l'ensemble des industries excluant les non classifiées.

En 2002, environ un emploi sur trois se trouve dans une entreprise de moins de 50 employés. À l'opposé, les très grandes entreprises, de 500 employés et plus, accaparent 40 % des emplois et près de 48 % de la masse salariale. On remarque que la rémunération hebdomadaire moyenne augmente avec la taille de l'entreprise (en faisant abstraction des entreprises de moins de cinq employés).

La plus forte croissance de l'emploi survient dans les entreprises de 50 à 99 employés

Dans les toutes petites entreprises, de **moins de cinq employés**, l'emploi recule de 3,4 % en 2002 après avoir augmenté de 4,4 % en 2001. Les données par secteur d'activité économique révèlent que les principaux gains de 2001 surviennent dans

9. La plus forte proportion de tous les secteurs selon l'*Enquête sur la population active*, dont les données ne se comparent toutefois pas à celles de l'EERH.

10. Dans ce secteur, en 2002, les salariés rémunérés à l'heure travaillent en moyenne 26,9 heures par semaine (25,4 en 2001).

11. Quelque 36 000 travailleurs sont embauchés au Canada pour le Recensement en 2001 (avril et mai). L'effet de cette embauche sur l'enquête est commenté dans *Le Quotidien* de Statistique Canada des 27 juin et 28 août 2001.

12. Nous utilisons les données annuelles, mais il existe également des données trimestrielles.

Tableau 3

Évolution de l'emploi, de la masse salariale et de la rémunération hebdomadaire moyenne¹ au Québec, ensemble des industries à l'exclusion des non classifiées, selon la taille d'entreprise, 2000-2002

Taille d'entreprise	Niveau en 2002					Variation annuelle (2002/2001)			Variation annuelle (2001/2000)		
	Emploi		Masse salariale		Rémun. heb. moy.	Emploi	Masse salariale	Rémun. heb. moy.	Emploi	Masse salariale	Rémun. heb. moy.
	n	%	M\$	%	\$						
Toutes tailles	3 076 400,0	100,0	1 983,2	100,0	644,66	2,5	5,2	2,72	1,8	3,7	1,84
Moins de 5 employés	228 471,0	7,4	120,4	6,1	527,03	- 3,4	4,8	8,52	4,4	8,5	3,85
De 5 à 19 employés	473 503,0	15,4	236,4	11,9	499,18	2,3	6,9	4,45	0,5	2,7	2,22
De 20 à 49 employés	372 328,0	12,1	200,8	10,1	539,34	4,0	5,2	1,13	1,9	4,4	2,39
De 50 à 99 employés	276 676,0	9,0	158,6	8,0	573,11	7,7	4,0	- 3,37	2,7	5,7	2,88
De 100 à 299 employés	354 737,0	11,5	220,8	11,1	622,36	2,6	1,8	- 0,75	1,2	2,7	1,56
De 300 à 499 employés	142 699,0	4,6	101,3	5,1	710,10	- 5,4	- 1,5	4,16	- 3,2	- 2,5	0,78
De 500 employés et plus	1 227 985,0	39,9	945,0	47,6	769,54	3,0	6,7	3,58	2,4	3,8	1,36

1. Y compris le temps supplémentaire.

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

les mêmes secteurs que les principales pertes de 2002, soit dans les services professionnels, scientifiques et techniques, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que dans les autres services. Par ailleurs, dans ces trois secteurs, des gains sont enregistrés en 2002 dans la catégorie des entreprises **de 5 à 19 employés**. Il semble donc y avoir un déplacement d'une catégorie de tailles à l'autre¹³.

Après avoir connu une croissance faible en 2001 (0,5 %), l'emploi dans les entreprises **de 5 à 19 employés** rejoint presque le rythme de croissance observé dans l'ensemble des entreprises en 2002. Cette année-là, on observe un gain important d'emplois dans les entreprises du secteur de la construction – ce qui n'a rien d'étonnant, compte tenu de la performance de ce secteur caractérisé par de petites entrepri-

ses. Le phénomène survient également dans les entreprises des deux catégories de tailles suivantes, soit celles de 20 à 49 employés et de 50 à 99 employés.

Dans les entreprises **de 20 à 49 employés**, la croissance de l'emploi (4,0 %) est supérieure à la moyenne en 2002. Outre la construction, le secteur du commerce contribue à cette croissance ainsi que le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et celui des autres services. Dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale, l'accroissement de l'emploi en 2001 et en 2002 dans les entreprises de 5 à 19 employés, de 20 à 49 employés et de 50 à 99 employés est remarquable : plus de 15 000 emplois s'ajoutent en deux ans (tableau 4).

À 7,7 %, le taux de croissance de l'emploi en 2002 dans les entreprises **de 50 à 99 employés** est le plus élevé; déjà, le taux de croissance en 2001 (2,7 %) était supérieur à la moyenne. En plus des secteurs de la construction, du commerce (particulièrement le commerce de détail), des soins de santé et de l'assistance sociale, on note des gains dans la fabrication ainsi que dans le secteur de l'hébergement et de la restauration; dans ce dernier secteur, le gain coïncide avec un recul de l'emploi dans les entreprises de 20 à 49 employés, ce qui suggère que certaines de ces entreprises ont pris de l'expansion et sont passées à la catégorie de taille suivante.

En 2002, l'emploi dans les entreprises **de 100 à 299 employés** évolue à un rythme voisin de celui que l'on observe dans l'ensemble des entreprises. Les gains en 2002

Tableau 4

Évolution de l'emploi dans certains secteurs selon la taille de l'entreprise, Québec, 2000-2002

	Soins de santé et assistance sociale		Fabrication		Administrations publiques	
	Variation 2002/2001	Variation 2001/2000	Variation 2002/2001	Variation 2001/2000	Variation 2002/2001	Variation 2001/2000
	n					
Toutes tailles	10 996	790	5 241	- 5 458	1 641	2 130
Moins de 5 employés	- 1 380	1 773	- 727	119	- 207	341
De 5 à 19 employés	3 031	1 364	491	- 1 519	- 185	- 466
De 20 à 49 employés	2 119	4 006	641	- 2 953	- 420	- 2 527
De 50 à 99 employés	2 092	2 401	2 613	- 3 570	- 1 303	- 1 150
De 100 à 299 employés	- 309	- 768	4 021	- 1 773	- 5 708	1 497
De 300 à 499 employés	169	- 4	- 3 849	- 3 413	- 1 907	- 2 883
De 500 employés et plus	5 273	- 7 982	2 051	7 651	11 371	7 317

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

13. Le pas est ici plus facile à franchir qu'entre les catégories de tailles supérieures : il suffit d'au plus quatre employés supplémentaires pour qu'une entreprise de moins de cinq employés passe à la catégorie des 5 à 19 employés; le mouvement inverse est aussi facile. On ne doit donc pas s'étonner d'une certaine volatilité des données dans la catégorie des plus petites entreprises.

sont marqués dans les entreprises de la fabrication, du commerce, du secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement ainsi que du secteur de l'hébergement et des services de restauration (gains importants en 2001 également).

L'effet des fusions municipales est perceptible : les gains sont majeurs dans les plus grandes entreprises

De façon surprenante, l'emploi recule de 3,2 % en 2001 puis de 5,4 % en 2002 dans les entreprises **de 300 à 499 employés**¹⁴. Les deux années, le recul est marqué dans la fabrication et dans les administrations publiques, ce qui nous amène à examiner spécialement ce qui se passe dans ces secteurs (tableau 4).

- Dans la **fabrication**, en 2001, l'emploi recule dans les entreprises de toutes les catégories de tailles, sauf celle des moins de 5 employés et celle des 500 employés et plus, tandis que, dans ces entreprises de grande taille, l'emploi augmente de façon significative (+ 7 651 ou 3,3 %). Les données suggèrent qu'il y a eu expansion dans les plus grandes entreprises (500 employés et plus) en même temps que

dans certaines entreprises de 300 à 499 employés qui seraient alors passées d'une catégorie de tailles à l'autre. En 2002, la reprise survient dans les entreprises de 50 à 99 employés et, surtout, dans celles de 100 à 299 employés. Le recul de l'emploi est encore important dans les entreprises de 300 à 499 employés, tandis que, dans les plus grandes, les gains sont modestes. Les données suggèrent qu'en 2002, il y aurait plutôt eu un passage de la catégorie de tailles des 300 à 499 employés aux deux catégories de tailles limitrophes.

- Dans les **administrations publiques**, l'emploi décroît en 2001 et en 2002 dans les entreprises de 20 à 49 employés, de 50 à 99 employés et de 300 à 499 employés. Dans les entreprises de 100 à 299 employés, un gain en 2001 est suivi d'une perte très importante en 2002. Le tout coïncide avec des gains considérables dans les entreprises de 500 employés et plus. Ces mouvements reflètent sans aucun doute les fusions municipales; dans le secteur des administrations publiques, la distribution de l'emploi par taille d'entreprise s'en trouve modifiée de façon significative : en 2002, 81,4 % des emplois se trouvent dans les entreprises de 500 employés et plus, comparativement à 72,6 % en 2000.

Dans l'ensemble des entreprises de **500 employés et plus**, l'emploi croît de 3,0 % en 2002 (2,4 % en 2001). En plus de la fabrication et des administrations publiques, le secteur du commerce de détail, celui de la finance et des assurances et celui des soins de santé et de l'assistance sociale contribuent à cette croissance. Dans ce dernier secteur, un recul important de l'emploi dans les entreprises de 500 employés et plus en 2001 (tableau 4) venait à l'encontre des gains enregistrés dans les entreprises de moins de 100 employés. On assiste donc à une reprise dans les plus grandes entreprises en 2002, tandis que la croissance se poursuit dans les plus petites.

* * *

En 2002, les entreprises de moins de 100 employés créent pour ainsi dire le même nombre d'emplois que les entreprises de 100 employés et plus. Il s'agit d'une croissance remarquable de la part des plus petites, étant donné qu'elles regroupent moins d'emplois que les plus grandes (44 % contre 56 % environ). Ce sont les entreprises de 50 à 99 employés qui mènent le bal. On trouve notamment parmi elles des entreprises des secteurs de la construction, des soins de santé et de l'assistance sociale et du commerce de détail qui contribuent tous les trois à la forte croissance de la demande de travail agrégée.

Enquête sur la rémunération globale : fréquence et coût moyen de certains avantages sociaux offerts aux employés du secteur privé au Québec

Karine Charbonneau, analyste, travail et rémunération, CRIA

Cet article présente le pourcentage de l'effectif qui bénéficie de certains avantages sociaux, et le coût moyen relatif à ces employés dans les établissements de 200 employés et plus du secteur privé. Les renseignements ont été recueillis lors de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) réalisée en 2001 par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut. Cette enquête comporte deux volets : le volet salarial ainsi que celui des avantages sociaux et des conditions de travail. La collecte des données sala-

riales est réalisée annuellement, tandis que l'on enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail tous les deux ans¹⁵. L'enquête vise un échantillon aléatoire d'établissements de plus de 200 employés au Québec¹⁶. Une pondération est associée aux établissements sélectionnés, ce qui permet d'inférer les résultats à l'ensemble de la population visée.

Les éléments analysés dans cet article sont le régime complémentaire de retraite, l'assurance-vie, l'assurance-maladie com-

plémentaire, l'assurance-soins dentaires, l'assurance-soins optiques, l'assurance-salaire, l'assurance-invalidité longue durée ainsi que la compensation pour congés parentaux¹⁷.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts assumés par les employeurs sur une base annuelle. Dans le cas de l'ERG 2001, l'année de référence correspond à l'année civile 2000. Les données recueillies se rapportent à un régime (modèle) d'avantages sociaux qui

14. Les données de la Banque de données du Registre des entreprises (BDRE) vont dans le même sens; elles indiquent un recul du nombre d'entreprises de 300 à 499 employés entre décembre 2000 et décembre 2001 et entre décembre 2001 et décembre 2002. Les données du Registre des entreprises et celles de l'EERH ne se comparent pas directement, mais elles doivent normalement indiquer la même tendance.

15. Le taux de réponse est de 59 % pour ce qui est du volet des avantages sociaux et des autres conditions de travail du secteur privé dans l'ERG 2001.

16. Les secteurs visés par l'enquête sont : l'administration québécoise, le secteur « autre public » (administrations fédérale et municipale, universités et entreprises publiques) et le secteur privé. De ce secteur, l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction sont exclus.

17. Les régimes étatiques et, selon la Loi sur les normes du travail, la plupart des éléments du temps chômé payé (vacances, congés fériés, etc.) sont offerts systématiquement à tous les employés des entreprises québécoises; pour cette raison, ils ne sont pas analysés dans cet article. De plus, les heures de présence au travail ont déjà été étudiées dans le *Flash-info* de janvier 2003 (*Enquête sur la rémunération globale. Heures de travail dans le secteur privé et dans l'administration québécoise*, Véronique Beaupré, analyste en rémunération).

regroupe tous les employés ayant les mêmes programmes d'avantages sociaux et pour lesquels il est possible de quantifier les déboursés de l'employeur¹⁸. Ces déboursés s'expriment ici en pourcentage de la rémunération à taux régulier (RTR)¹⁹.

Le tableau 1 présente, en fonction de chacun des avantages analysés, la fréquence et le coût moyen relativement aux employés couverts. Le secteur privé est scindé en deux groupes, soit les établissements de 200 à 499 employés et ceux de 500 employés et plus. Les résultats sont pondérés par le poids en effectif de chacun des régimes d'avantages sociaux.

Régime complémentaire de retraite

Le régime complémentaire de retraite est un élément important pour les employés, et il représente aussi un avantage social coûteux pour l'employeur. La fréquence du régime complémentaire de retraite est plus grande dans les établissements de 500 employés et plus que dans ceux de 200 à 499 employés, soit 90,3 % et 82,2 % des employés respectivement. L'écart entre les deux groupes s'établit donc à un peu plus de huit points de pourcentage.

Le déboursé moyen est, lui aussi, supérieur dans les établissements de plus grande taille du secteur privé. Ainsi, le coût moyen relatif aux employés bénéficiaires de l'avantage s'élève à 5,27 % de la RTR dans les établissements de 500 employés et plus contre 4,62 % dans ceux de 200 à 499 employés.

Fréquence et coût moyen de certains avantages sociaux, méthode des déboursés, secteur privé

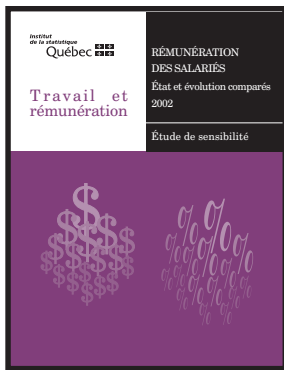
Avantage social	Effectif bénéficiaire de l'avantage (%)			Coût moyen pour ceux qui bénéficient de l'avantage (% RTR)		
	Privé	De 200 à 499 employés	500 employés et plus	Privé	De 200 à 499 employés	500 employés et plus
Régime de retraite	86,5	82,2	90,3	4,88	4,62	5,27
Assurance-vie	89,2	95,0	89,9	0,36	0,40	0,35
Assurance-maladie complémentaire	92,3	90,1	92,2	1,42	1,20	1,54
Assurance-soins dentaires	85,2	78,9	88,5	0,92	0,78	0,98
Assurance-soins optiques	77,9	62,1	84,7	0,15	0,13	0,16
Assurance-salaire	83,9	74,0	89,2	1,36	1,29	1,44
Assurance-invalidité de longue durée	72,1	71,5	73,5	0,70	0,67	0,74
Compensation pour congés parentaux	38,3	20,7	44,8	0,14	0,19	0,13

1. Les données du secteur privé sont basées sur 115 258 salariés. Le nombre de salariés pris en compte est de 13 386 dans les établissements de 200 à 499 employés et de 101 872 salariés dans ceux de 500 employés et plus.

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

18. Toutes les catégories d'emplois ne sont pas couvertes par l'ERG. En effet, les modèles ou les régimes d'avantages sociaux et de conditions de travail recueillis sont ceux qui se rapportent aux emplois de l'enquête. Ainsi, les régimes d'avantages sociaux couvrant, par exemple, des emplois de production, des emplois relatifs à la vente ou encore des emplois de gestionnaires ne sont pas considérés dans les données colligées.

19. Elle représente le traitement versé à taux régulier pour les heures normales de travail, y compris les augmentations dues aux indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe et de spécialiste. Il s'agit de la masse salariale excluant la rémunération des heures supplémentaires, les montants forfaitaires, les primes d'horaire, les bonis et les diverses allocations.



Publication récente

En 2002, les critères utilisés pour l'appariement des emplois de spécialiste de la catégorie « Professionnels » de l'*Enquête sur la rémunération globale* ont été resserrés. En mai dernier, l'Institut a publié le document *Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2002. Étude de sensibilité* qui présente des résultats permettant de mesurer l'effet de ce changement sur les écarts salariaux. Les analyses sont effectuées pour trois secteurs, soit les autres salariés québécois ainsi que les secteurs privé et « autre public ». Cette étude fait suite à l'édition 2002 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, publié en novembre.

Cette étude de sensibilité est consultable sur le site Web de l'Institut.

Assurances collectives

Dans le secteur privé, la fréquence observée en matière d'assurances collectives varie de 72,1 % (assurance-invalidité longue durée) à 92,3 % (assurance-maladie complémentaire). Dans les deux strates de tailles d'établissement, les deux régimes ayant la couverture la plus importante sont l'assurance-vie et l'assurance-maladie complémentaire, tandis que les régimes dont les employés bénéficient le moins sont l'assurance-soins optiques et l'assurance-invalidité longue durée.

La fréquence est plus élevée dans les établissements de plus de 500 employés pour chacun des régimes d'assurances, sauf l'assurance-vie. Pour ce qui est de cette assurance, la fréquence est plus élevée dans les établissements de 200 à 499 em-

ployés (95 % des employés); l'écart entre les deux groupes s'établit à 5,1 points de pourcentage. La différence la plus importante est notée pour l'assurance-soins optiques, soit 22,6 points de pourcentage en faveur des établissements de 500 employés et plus : 84,7 % des employés de ces établissements sont couverts comparativement à 62,1 % dans les établissements de 200 à 499 employés. Il s'agit d'ailleurs du pourcentage de couverture le plus bas. On remarque une faible différence entre les deux groupes pour ce qui est de l'assurance-maladie complémentaire, soit une fréquence de 90,1 % dans les établissements de 200 à 499 employés et de 92,2 % dans ceux de 500 employés et plus. De la même façon, la couverture pour l'assurance-invalidité longue durée est relativement similaire dans les deux groupes (71,5 % et 73,5 %).

Relativement aux employés couverts, les employeurs des établissements de plus de 500 employés déboursent plus que ceux de 200 à 499 employés pour toutes les assurances, sauf l'assurance-vie. En effet, cette assurance se distingue des autres par un coût moyen plus élevé dans les établissements de 200 à 499 employés (0,40 %).

Dans les établissements de 500 employés et plus, le coût moyen le plus important est relatif à l'assurance-maladie complémentaire (1,54 % de la RTR). Quant aux établissements de 200 à 499 employés, c'est l'assurance-salaire qui réclame un déboursé plus grand que les autres assurances (1,29 % de la RTR).

Compensation pour congés parentaux

La compensation pour congés parentaux comporte deux types d'avantages sociaux :

les congés de maternité et les autres congés parentaux rémunérés à moins de 100 %. De fait, les congés parentaux totalement rémunérés font partie du temps chômé payé. La compensation relative aux congés de maternité prise en compte est celle qu'offre l'employeur en sus de la couverture de l'assurance-emploi.

L'avantage est plus souvent offert dans les grands établissements; en effet, près de 45 % de l'effectif bénéficie d'un programme de compensation pour congés parentaux dans ces établissements, tandis que la fréquence s'établit à 20,7 % dans les établissements de 200 à 499 employés. L'écart s'établit à 24,1 points de pourcentage.

Le coût moyen est plus élevé dans les établissements de 200 à 499 employés que dans les plus grands (0,19 % contre 0,13 %).

Références

Il est possible de trouver plus de résultats dans le *Rapport d'enquête. ERG, 2002* qui sera consultable en juillet 2003 sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca). Ce document présente les principales données de la rémunération globale pour l'ensemble du Québec et pour certaines strates²⁰. En plus des données, ce rapport comporte des renseignements sur la méthodologie et les particularités de l'enquête, les descriptions des emplois repères ainsi que la répartition des répondants dans l'univers. Il s'agit d'un nouveau produit de la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

20. Les résultats seront consultables pour l'ensemble du Québec, le secteur privé, le secteur manufacturier, l'administration québécoise, l'administration fédérale, les universités et les entreprises publiques. La ventilation des résultats selon le statut de syndicalisation et la taille des établissements (nombre d'employés) est également proposée.

Nouvelle publication sur la durée du travail

L'Institut de la statistique du Québec publiera sous peu une étude sur la durée du travail au Québec en 2002. Cette publication présente des résultats détaillés de la durée du travail réelle et les composantes de celle-ci. Ainsi, des données sur la durée habituelle du travail, sur la durée des absences pour diverses raisons (vacances et jours fériés, maladie ou incapacité, obligations personnelles ou familiales) ainsi que du temps supplémentaire (rémunéré ou non rémunéré) y sont présentées.

Dans l'analyse, les résultats sont ventilés en fonction des caractéristiques de l'employé (sexe, âge, éducation, etc.), de l'emploi (niveau de compétence, durée de l'emploi, statut d'emploi, etc.) et du milieu du travail (couverture syndicale, taille de l'établissement, secteur d'activité, etc.). Plusieurs chapitres sont consacrés à l'analyse détaillée de la relation croisée entre certaines de ces caractéristiques et la durée du travail. De plus, des résultats sont présentés pour le Canada ainsi que pour la région de l'Atlantique (Terre-Neuve, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick), l'Ontario, les Prairies (Manitoba, Saskatchewan, Alberta) et la Colombie-Britannique.

Vient de paraître :

Professions : convergence entre les sexes?

Une analyse de données du Recensement réalisée par Suzanne Asselin, économiste à la Direction des statistiques économiques et sociales de l'Institut.

Après un bref coup d'œil sur les professions les plus nombreuses en 1991 et 2001, l'auteure vérifie l'importance des professions encore occupées exclusivement ou presque par les hommes ou les femmes. Par la suite, une étude de la structure des professions traditionnelles et non traditionnelles fait état des changements depuis 1991.

L'article paraît dans le numéro de juin 2003 de *Données sociodémographiques*. Ce bulletin, qui paraît trois fois par année, est téléchargeable à partir du site de l'Institut.

Ce bulletin est conçu par 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, 19^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

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

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
2^e trimestre 2003
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

**Institut
de la statistique
Québec** 