

# flash-info

Mars 2005  
Volume 6, numéro 2

## TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

### Le marché du travail au Québec en 2004

Sandra Gagnon, analyste en travail et rémunération, et Anne-Marie Fadel, économiste

Cet article présente le bilan de l'activité du marché du travail pour l'année 2004 tout en évaluant sa performance par rapport à 2003. En plus de dresser un portrait de l'emploi en relation avec l'évolution de l'activité économique, nous observerons les changements survenus au sein des grands secteurs d'activité et la répartition de la création d'emplois selon diverses composantes (sexe, âge, statut). Une mise en perspective de l'évolution de la population active et de son incidence sur le taux de chômage est présentée, complétée par les taux d'emploi et d'activité. Nous faisons aussi une mise en contexte de l'évolution du marché du travail québécois par rapport à celui de l'ensemble du Canada. Les données concernant le marché du travail, utilisées dans cet article, sont extraites de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada qui a subi une importante révision en janvier 2005. Cette révision est prise en compte dans ce qui suit.

#### Évolution de l'emploi

En 2004, la croissance de l'emploi au Québec a été modérée, tout comme en 2003. L'emploi a tout de même atteint un niveau record en 2004, se chiffrant à 3 685 900 emplois, soit 60 800 emplois (1,7 %) de plus que l'année précédente. En

2003, il s'était créé 57 100 emplois (1,6 %). Les augmentations enregistrées ces deux dernières années sont nettement inférieures à celle de 2002; la croissance avait alors été exceptionnelle avec l'ajout de 127 800 emplois, une hausse de 3,7 %. La création d'emplois la plus faible de la présente décennie a été enregistrée en 2001 alors que seulement 38 000 emplois étaient créés (1,1 %).

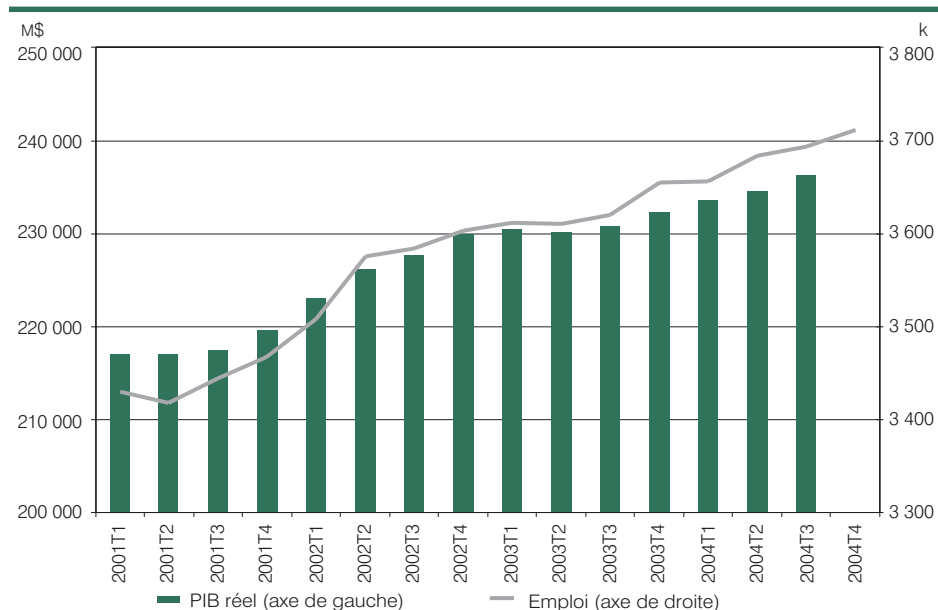
La croissance modérée de l'emploi en 2004 s'explique par l'évolution de l'économie québécoise. En effet, le PIB et l'emploi évoluent de façon similaire comme l'illustre la figure 1. L'économie québécoise, freinée dans sa croissance par la hausse du

dollar, a peu progressé au cours de l'année 2004. Le taux de croissance du PIB réel se fixe à 2,0 % pour les 11 premiers mois de 2004 par rapport à la même période de 2003. Cette croissance avait été de 1,9 % en 2003 et de 4,1 % en 2002.

La croissance de l'emploi ne s'est pas faite de manière soutenue tout au long de 2004. Au premier trimestre<sup>1</sup>, la croissance a été nulle (0,0 %), l'emploi stagnant et demeurant au même niveau qu'au quatrième trimestre de 2003. Près de la moitié des emplois créés en 2004 le sont au cours du deuxième trimestre (0,7 %). La croissance ralentit au troisième trimestre (0,3 %) mais reprend légèrement au dernier (0,5 %).

Figure 1

Évolution du PIB et de l'emploi au Québec, de 2001 à 2004



Sources : Institut de la statistique du Québec.  
Statistique Canada.

#### Également dans ce numéro :

- Révision des estimations de l'EPA..... 8
- Révision de l'Enquête sur la rémunération globale : le contenu se précise ..... 9
- Nouvelle parution : rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004* ..... 11

1. Pour le PIB et l'emploi, les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport au trimestre précédent.

Tableau 1

**Emploi par secteur d'activité au Québec en 2003 et 2004**

Secteur d'activité	Nombre		Variation		
	2003	2004	2003	2004	2004
	k		k		
<b>Total, toutes les industries</b>	<b>3 625,1</b>	<b>3 685,9</b>	<b>57,1</b>	<b>60,8</b>	<b>1,7</b>
<b>Secteur de la production des biens</b>	<b>919,0</b>	<b>913,3</b>	<b>- 15,9</b>	<b>- 5,7</b>	<b>- 0,6</b>
Primaire	94,1	85,4	- 6,7	- 8,7	- 9,2
Services publics	30,9	32,0	1,0	1,1	3,6
Construction	165,1	166,5	11,4	1,4	0,8
Fabrication	628,8	629,3	- 21,7	0,5	0,1
<b>Secteur des services</b>	<b>2 706,2</b>	<b>2 772,7</b>	<b>73,1</b>	<b>66,5</b>	<b>2,5</b>
Commerce	595,9	615,9	29,2	20,0	3,4
Transport et entreposage	170,6	178,8	13,9	8,2	4,8
Finance, assurances, immobilier et location	186,3	199,3	- 2,5	13,0	7,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	209,7	221,1	2,6	11,4	5,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	115,0	115,0	- 8,9	0,0	0,0
Services d'enseignement	246,4	240,0	7,2	- 6,4	- 2,6
Soins de santé et assistance sociale	430,0	442,6	17,8	12,6	2,9
Information, culture et loisirs	158,9	163,9	0,3	5,0	3,1
Hébergement et services de restauration	213,0	205,8	10,3	- 7,2	- 3,4
Autres services	167,3	171,6	4,5	4,3	2,6
Administrations publiques	213,1	218,7	- 1,4	5,6	2,6

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Comme le montre le tableau 1, la création nette d'emplois en 2004 se retrouve entièrement dans le secteur des services (66 500 emplois de plus) alors que le secteur de la production des biens accuse des pertes (5 700 emplois de moins).

Dans le secteur de la production des biens, les principales pertes d'emplois sont notées dans le secteur primaire<sup>2</sup> (- 8 700). Ce secteur accuse une perte pour une deuxième année consécutive (- 6 700 en 2003). Le secteur de la construction connaît peu de changements après avoir fait l'objet d'une forte croissance en 2002 et 2003. La fabrication ne perd pas d'emplois non plus, à l'inverse de 2003 où une perte de 21 700 emplois avait été enregistrée. Ainsi, en 2004, aucun gain d'emplois notable n'a été observé dans le secteur des biens.

Dans le secteur des services, plusieurs sous-secteurs ont bénéficié d'une création nette d'emplois. Le secteur du commerce génère à lui seul le tiers (+ 20 000) de tous les emplois créés en 2004. Les autres secteurs ayant connu des gains notables sont ceux de la finance, des assurances, des services immobiliers et de location (+ 13 000), des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 12 600) ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 11 400). Notons toutefois les pertes d'emplois dans les secteurs de l'hé-

bergement et des services de restauration (- 7 200), et des services d'enseignement (- 6 400).

Le secteur du commerce et celui des soins de santé et de l'assistance sociale totalisent ensemble un gain de 79 600 emplois sur la période 2003-2004, soit l'équivalent de 68,0 % de l'ensemble des emplois créés pendant ces deux années. Le secteur de la fabrication demeure malgré tout celui où l'on retrouve le plus d'emplois (17,1 % de l'emploi total), suivi de près par le secteur du commerce (16,7 %) et celui des soins de santé et de l'assistance sociale (12,0 %).

La création d'emplois en 2004 n'a pas été égale dans toutes les régions administratives du Québec. La plupart ont connu une augmentation des emplois alors que trois régions connaissaient de faibles reculs. Les Laurentides ont bénéficié de 15 400 nouveaux emplois, soit le quart des emplois créés au cours de l'année. La région de Montréal a aussi connu une bonne croissance avec 12 800 nouveaux emplois (21,0 % de l'ensemble des emplois créés). Quatre autres régions ont également connu des gains de plus de 5 000 emplois au cours de l'année 2004 soit : la région de Lanaudière (+ 6 400), le Bas-Saint-Laurent (+ 6 200), la Montérégie (+ 6 000) et la région de la Capitale-Nationale (+ 5 700). Les variations de l'emploi dans les autres régions économiques, dans un sens

comme dans l'autre, sont de moindre amplitude.

En 2004, la totalité des nouveaux emplois sont à temps plein, l'emploi à temps partiel restant parfaitement stable. Le taux de croissance de l'emploi à temps plein est de 2,1 %, en accélération par rapport à 2003 (0,9 %). La stagnation de l'emploi à temps partiel fait quant à elle suite à deux années de forte croissance, soit 4,8 % en 2003 et 8,2 % en 2002. Comme le montre la figure 2, la situation observée en 2004 est à l'inverse de la tendance notée entre 2000 et 2003 alors que l'emploi à temps partiel connaissait une croissance plus forte que l'emploi à temps plein. Ainsi, la croissance annuelle moyenne au cours de cette période est de 4,8 % pour l'emploi à temps partiel, et de 1,7 % pour l'emploi à temps plein. En 2004, pour la première fois, l'emploi à temps plein dépasse le seuil des 3 millions de personnes (3 016 200). Sa part dans l'emploi total est de 81,8 % alors qu'elle était de 81,5 % en 2003.

Parmi les emplois créés en 2004, 3 sur 5 vont aux femmes (voir tableau 2). Par rapport à 2003, l'emploi augmente de 36 500 (2,2 %) chez les femmes et de 24 300 (1,3 %) chez les hommes. Cette croissance plus forte de l'emploi féminin est observée depuis 2001. Les femmes continuent ainsi à augmenter leur part dans l'emploi total : en 2004, elle s'élève à 46,8 %. En 2004,

2. La crise de la vache folle expliquerait en partie ce recul.

tant chez les femmes que chez les hommes, la totalité des nouveaux emplois sont à temps plein alors que l'emploi à temps partiel est pratiquement stagnant.

En 2004, les travailleurs âgés de 25 ans et plus profitent de la totalité des nouveaux emplois (+ 70 400). Les plus jeunes perdent quant à eux 9 600 emplois; les emplois perdus sont tous à temps plein, l'emploi à temps partiel progressant très légèrement dans ce groupe d'âge (voir figure 3). Les pertes d'emplois des 15 à 24 ans (- 10 400) sont partagées entre les hommes (- 5 700) et les femmes (- 3 900). Chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, les femmes et les hommes se partagent les nouveaux emplois dans des proportions similaires à celles de l'ensemble des travailleurs. Chez les femmes, il s'agit uniquement d'emplois à temps plein alors que l'emploi à temps partiel recule de 2 700. La situation est similaire chez les hommes où la quasi-totalité (94,0 %) des nouveaux emplois sont à temps plein.

### Population active et taux de chômage

La population active a connu une croissance modérée au cours de l'année 2004 (+ 36 600 personnes) en comparaison de la forte croissance de 2003 (+ 86 600 personnes). Cette croissance a permis à la population active de franchir pour la première fois le seuil des 4 millions de personnes (moyenne annuelle de 4 027 500), niveau au-dessus duquel elle s'est maintenue toute l'année. L'année 2003 ayant connu une performance moyenne sur le plan de l'emploi, un léger recul de la population active a donc été enregistré au

premier trimestre de 2004 (- 0,5 %) comparativement au trimestre correspondant de 2003. Une timide reprise de la participation au marché du travail est notée dès le deuxième trimestre. La population active a ainsi crû de 0,2 % au second trimestre et de 0,3 % au troisième, et la croissance de celle-ci a repris fortement au dernier trimestre de l'année (0,9 %). Sur une base mensuelle, elle a atteint un sommet en novembre 2004, soit 4 076 900 personnes.

Le taux de croissance de la population active pour l'ensemble de l'année 2004 est de 0,9 %. Le rythme de croissance de l'emploi (1,7 %) est presque deux fois supérieur à celui de la population active. Le nombre de chômeurs a ainsi diminué de 24 300 personnes en comparaison de 2003, entraînant une baisse importante du taux de chômage. Celui-ci se fixe à 8,5 % pour l'ensemble de l'année 2004, étant égal au niveau record de 2000 (voir figure 4). En 2003, il s'était élevé à 9,2 % alors qu'il se situait en deçà de 9 % depuis 2000. Sur une base mensuelle, le taux de chômage s'est d'ailleurs maintenu sous ce seuil de 9 % tout au long de l'année 2004. Il a atteint un plancher de 8,0 % en août 2004, le niveau mensuel le plus bas depuis décembre 2000 (7,9 %).

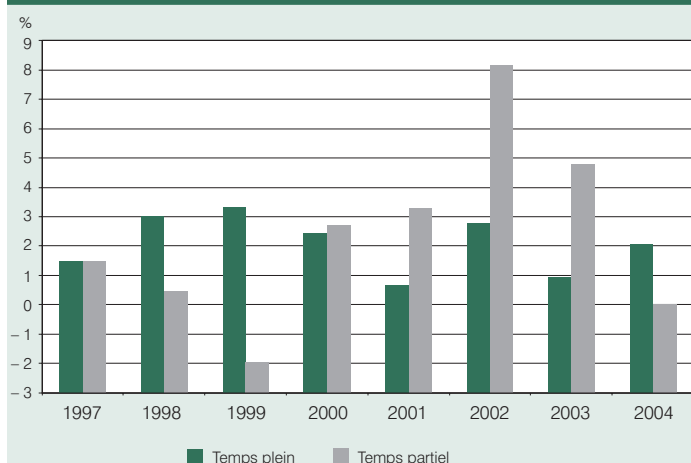
En fait, certains chômeurs, découragés par le ralentissement du marché du travail en 2003 et par la stagnation au début de 2004, se sont retirés de la population active au début de l'année 2004. Ce recul de la participation au marché du travail se répercute sur le taux de chômage qui descend à 8,7 % au premier trimestre. Cette situation, combinée à la forte création d'emplois dès le second trimestre, pousse le taux de

chômage encore plus bas : il atteint alors 8,2 %. Il remonte quelque peu au troisième trimestre, à 8,3 %, et augmente à 8,7 % au dernier trimestre de 2004, la croissance de la population active étant alors plus forte que celle de l'emploi.

Parmi les 36 600 personnes qui ont intégré le marché du travail en 2004, près de 7 sur 10 sont des femmes (+ 24 900). La participation des femmes au marché du travail a en effet augmenté de 1,3 % par rapport à 2003, comparativement à une faible hausse de 0,5 % chez les hommes. Il importe toutefois de préciser que ces derniers demeurent majoritaires sur le plan de la participation au marché du travail, la proportion d'hommes dans la population active étant de 53,6 %. Dans les deux groupes, la croissance de l'emploi a été supérieure à celle de la population active et a entraîné une diminution du taux de chômage. De 2003 à 2004, celui-ci est passé de 9,7 % à 9,1 % chez les hommes, et de 8,5 % à 7,8 % chez les femmes (voir figure 5).

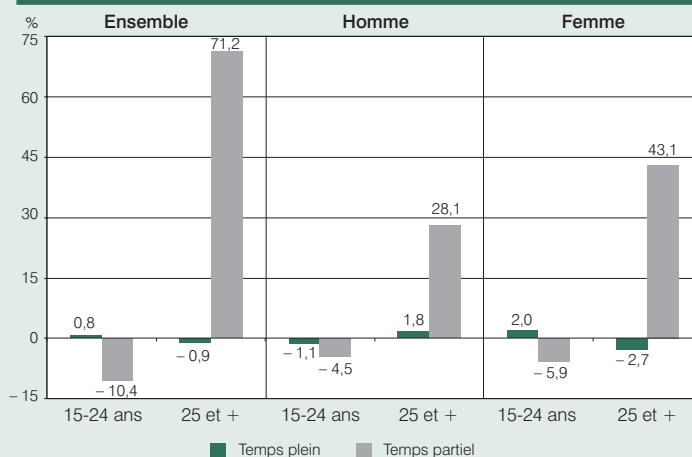
La croissance de la population active est entièrement due à une participation accrue des personnes âgées de 25 ans et plus au marché du travail. La population active augmente en effet de 46 200 personnes (1,4 %) dans ce groupe d'âge alors qu'on enregistre 9 700 personnes de moins (- 1,5 %) chez les 15 à 24 ans. Chez les 25 ans et plus, la croissance de l'emploi plus forte que celle de la population active entraîne une importante diminution du taux de chômage. Il passe de 8,2 % en 2003 à 7,4 % en 2004, son niveau le plus bas depuis 1980. Le taux de chômage augmente légèrement chez les plus jeunes en 2004,

Figure 2  
Taux de croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel, Québec, de 1997 à 2004



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

Figure 3  
Variation 2004 vs 2003 des emplois à temps plein et à temps partiel, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec



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

passant de 14,2 % à 14,4 %. Cette situation est le fait d'un recul de l'emploi (-1,7 %) un peu plus important que celui de la population active (-1,5 %).

## Taux d'emploi et taux d'activité

Le taux d'emploi (proportion de la population âgée de 15 ans et plus ayant un emploi) se fixe à 60,3 % pour l'ensemble de l'année 2004, un nouveau sommet historique après celui de 2003 (59,9 %), comme le montre la figure 6. D'ailleurs, le taux d'emploi est en progression constante depuis 1996 (54,3 %). Son évolution n'a cependant pas été constante au cours de l'année 2004. La stagnation de l'emploi au premier trimestre de 2004 a entraîné un léger recul du taux d'emploi qui atteint alors 60,1 % (60,2 % au dernier trimestre de 2003). La reprise de l'emploi au second trimestre se répercute sur le taux d'emploi qui s'élève à 60,4 %. Il redescend quelque peu au troisième trimestre (60,3 %) pour monter à nouveau au quatrième (60,5 %), atteignant un niveau record sur une base trimestrielle.

Le taux d'emploi des femmes connaît une forte progression de 2003 à 2004, passant de 54,8 % à 55,5 %. Le taux d'emploi des hommes ne s'est accru que de 0,1 point de pourcentage, pour atteindre 65,3 % en 2004. Le taux d'emploi des 25 ans et plus, en hausse de 0,6 point de pourcentage en 2004, atteint un sommet, soit 60,8 %. Celui des personnes âgées de 15 à 24 ans diminue, passant de 58,6 % en 2003 à 57,9 % en 2004 (voir figure 7).

Le taux d'activité (proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui occupe un emploi ou qui en recherche un activement) recule légèrement en 2004 à 65,9 %, après avoir atteint un sommet (66,0 %) en 2003. Cela met ainsi fin à une progression continue sur une période de sept ans. Cette situation est la conséquence du retrait d'une partie de la population active au premier trimestre de 2004, ainsi que mentionné précédemment. Dès lors, le taux d'activité est descendu à 65,8 % et s'est maintenu à ce niveau durant les trois premiers trimestres de l'année. Il remonte au dernier trimestre, à 66,2 %.

Seuls les hommes ont contribué à la baisse du taux d'activité en 2004, en raison d'une croissance de la population en âge de tra-

Figure 4  
**Population active et taux de chômage, Québec, de 1997 à 2004**

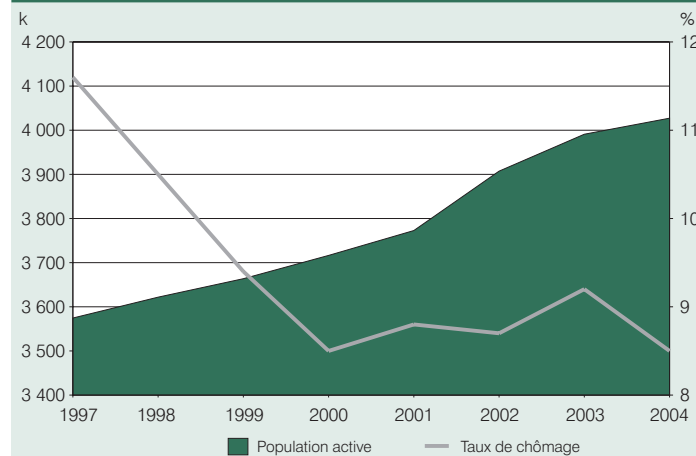
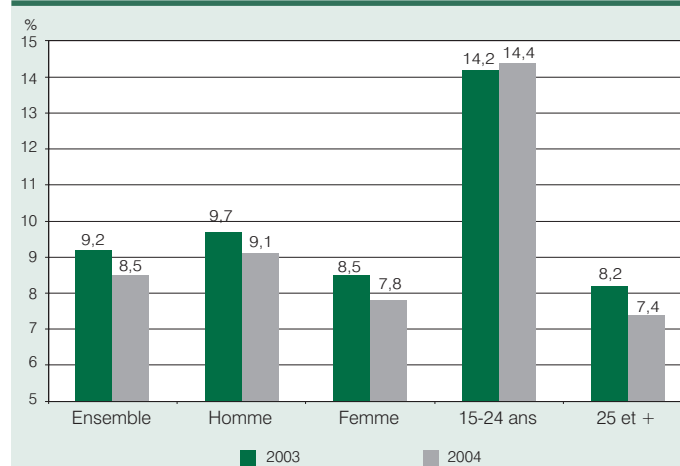


Figure 5  
**Taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2003 et 2004**



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

vailer (15 ans et plus) plus forte que celle de la population active dans ce groupe. Leur taux d'activité est ainsi passé de 72,3 % en 2003 à 71,9 % en 2004. Quant au taux d'activité des femmes, il est en progression pour une huitième année consécutive. Il était de 53,7 % en 1996 et a progressé jusqu'à 60,1 % en 2004, son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique.

Chez les personnes âgées de 25 ans et plus, la croissance de la population active suit celle de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité de ce groupe d'âge est stable en 2004 à 65,6 %; ce taux constitue par ailleurs un sommet. Chez les 15 à 24 ans, le taux d'activité diminue, passant de 68,3 % en 2003 à 67,6 % en 2004, ce qui met fin à une progression continue depuis 1996 (55,9 %).

## Salaires et heures de travail

Les données présentées ci-dessous sont basées sur les employés uniquement et ne prennent donc pas en considération les travailleurs autonomes. Elles se réfèrent à la semaine habituelle de travail de l'emploi principal.

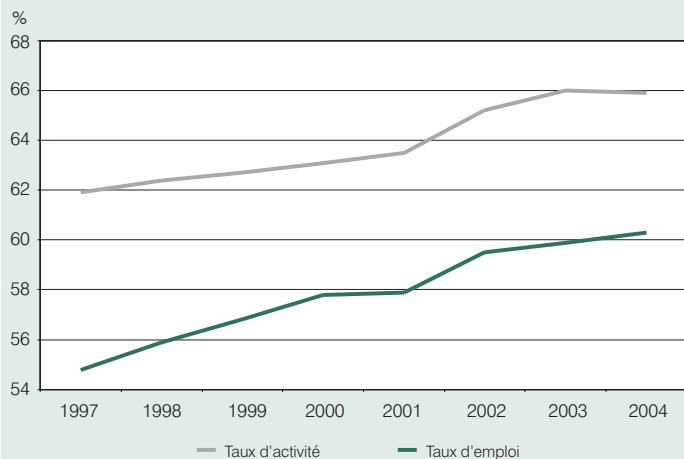
En 2004, le salaire hebdomadaire moyen au Québec s'élève à 641,65 \$ (en termes nominaux). Son taux de croissance se fixe à 3,5 % comparativement à 2003. Il s'agit du taux de croissance le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1997. C'est d'ailleurs la première fois que la croissance est supérieure à 3 %. Ce taux était de 2,2 % en 2003 et de 1,7 % en 2002. La croissance est observée tout au long de 2004. Le taux de croissance enregistré au cours du premier trimestre est de 0,8 %. Une accélération est notée au cours des deux trimestres suivants, ce taux s'établissant à 1,8 % dans les deux cas. Ce rythme ne s'est toutefois pas maintenu au cours du quatrième trimestre (0,5 %).

Le rythme de croissance salariale s'accélère en 2004 tant chez les femmes que chez les hommes. Le salaire hebdomadaire moyen des femmes augmente plus fortement que celui des hommes (4,7 % contre 2,9 %), ce qui est le cas régulièrement depuis 1999 (voir figure 8). Chez les femmes,

il s'agit de la plus forte croissance depuis le début de la série chronologique en 1997. Le salaire hebdomadaire moyen des femmes demeure toutefois inférieur à celui des hommes en 2004, soit, respectivement, 548,66 \$ et 730,24 \$. La croissance plus forte du salaire hebdomadaire moyen des femmes au cours des dernières années permet cependant à celles-ci de combler progressivement cet écart. Ainsi, en 2004, leur salaire hebdomadaire moyen représente 75,1 % de celui des hommes alors que ce ratio était de 71,5 % en 1997.

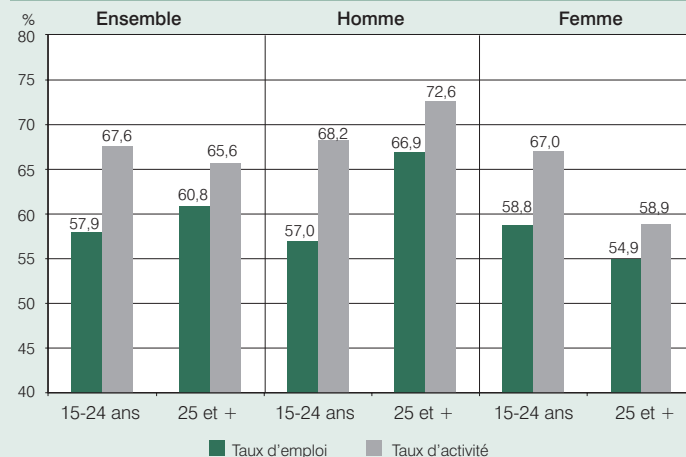
En 2004, le taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen est également plus élevé chez les jeunes employés et chez ceux de 25 ans et plus que les taux enregistrés en 2003. Il est de 1,9 % chez les employés âgés de 15 à 24 ans (1,4 % en 2003) et de 3,3 % chez les 25 ans et plus

Figure 6  
Taux d'emploi et taux d'activité, Québec, de 1997 à 2004



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

Figure 7  
Taux d'emploi et taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2004



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

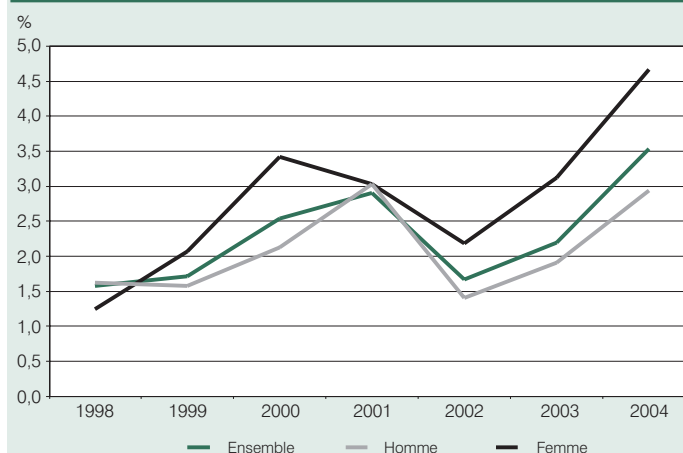
(2,3 % en 2003). Les employés plus âgés profitent d'un taux de croissance salariale supérieur pour une troisième année consécutive. Avant 2002, les 15 à 24 ans bénéficiaient d'une plus forte croissance salariale que les employés plus âgés. Le niveau de cette rémunération reste toutefois nettement inférieur chez les plus jeunes employés; l'importance du travail à temps partiel des personnes de ce groupe d'âge n'est certainement pas étrangère à cette situation. En 2004, le salaire hebdomadaire moyen des employés de 25 ans et plus (708,15 \$) s'élevait à plus du double de celui des employés plus jeunes (311,73 \$).

Le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées se maintient en 2004 à son niveau de 2003, soit 34,6 heures par semaine. C'est le niveau le plus bas depuis 1997 (35,1 heures). Ce recul est principalement le fait des hommes qui réduisent leurs heures de travail hebdomadaires – de 37,8 heures à 37,1 heures – alors que la semaine habituelle de travail des femmes est de 32,1 heures pour ces deux années. En 2000, les femmes enregistraient toutefois un pic à 32,5 heures.

### Comparaison avec le Canada

En 2004, la croissance de l'emploi au Québec (1,7 %) est similaire à celle observée au Canada (1,8 %). Pour le Québec, ce rythme de croissance constitue une légère amélioration par rapport à celui de 2003 (1,6 %), tandis que pour le Canada, il s'agit d'un ralentissement (2,3 % en 2003).

Figure 8  
Taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen, pour l'ensemble des employés et selon le sexe, Québec, de 1998 à 2004



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

Au Canada, tout comme au Québec, l'ensemble des emplois créés en 2004 sont à temps plein. On enregistre cependant un léger recul de l'emploi à temps partiel au Canada alors que ce dernier est stable au Québec. Les nouveaux emplois se répartissent de façon presque équivalente entre les hommes et les femmes au Canada, ces dernières bénéficiant de 52,5 % d'entre eux (au Québec, 6 nouveaux emplois sur 10 profitent aux femmes). Les Canadiens âgés de 25 ans et plus profitent de la quasi-totalité des nouveaux emplois (95,4 %) alors que ceux de 15 à 24 ans n'en gagnent que quelques-uns. Au Québec, la totalité des nouveaux emplois vont aux 25 ans et plus alors que les plus jeunes accusent des pertes.

Le portrait de la répartition sectorielle des nouveaux emplois du Québec diffère légèrement de celui du Canada. Dans les deux cas, on observe des gains importants dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, du commerce ainsi que de la finance, des assurances et des services immobiliers et de location. Sur le plan canadien, on note cependant des gains importants dans le secteur de la construction et moindres dans celui de la fabrication, tandis que l'emploi est stable dans ces secteurs au Québec. Alors qu'au Québec on enregistre des pertes dans trois secteurs (le secteur primaire, les services d'enseignement ainsi que l'hébergement et les services de restauration), les pertes d'emplois au Canada sont notées uniquement dans le secteur des autres services.

En 2004, le taux de chômage est en baisse tant au Québec qu'au Canada. Au Québec, il recule de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 8,5 % (niveau record, égal à celui de 2000), alors qu'au Canada il est en baisse de 0,4 point, soit 7,2 %. Alors que le taux d'activité québécois (65,9 %) accuse un léger recul en 2004, celui du Canada est en progression pour une huitième année consécutive. Il atteint un nouveau sommet, soit 67,6 %. Le taux d'emploi canadien atteint également un niveau record (62,7 %). Il en est de même pour celui du Québec (60,3 %). L'écart entre les taux d'activité québécois et canadien est de 1,7 point de pourcentage, soit légèrement supérieur au plancher de

Tableau 2

## Portrait du marché du travail au Québec en 2004

		Ensemble				Homme				Femme			
		2003	2004	Variation 2004 vs 2003		2003	2004	Variation 2004 vs 2003		2003	2004	Variation 2004 vs 2003	
		k	k	k	%	k	k	k	%	k	k	k	%
15 ans et plus	Population active	3 990,9	4 027,5	36,6	0,9	2 145,9	2 157,5	11,6	0,5	1 845,1	1 870,0	24,9	1,3
	Emploi	3 625,1	3 685,9	60,8	1,7	1 936,7	1 961,0	24,3	1,3	1 688,4	1 724,9	36,5	2,2
	Emploi à temps plein	2 955,4	3 016,2	60,8	2,1	1 721,5	1 745,1	23,6	1,4	1 233,9	1 271,1	37,2	3,0
	Emploi à temps partiel	669,7	669,7	0,0	0,0	215,2	215,9	0,7	0,3	454,5	453,8	-0,7	-0,2
	Taux de chômage (%)	9,2	8,5	...	-7,6	9,7	9,1	...	-6,2	8,5	7,8	...	-8,2
	Taux d'activité (%)	66,0	65,9	...	-0,2	72,3	71,9	...	-0,6	59,9	60,1	...	0,3
	Taux d'emploi (%)	59,9	60,3	...	0,7	65,2	65,3	...	0,2	54,8	55,5	...	1,3
	Salaire hebdomadaire moyen (\$)	619,76	641,65	21,9	3,5	709,40	730,24	20,8	2,9	524,18	548,66	24,5	4,7
15 à 24 ans	Population active	653,7	644,0	-9,7	-1,5	338,1	332,1	-6,0	-1,8	315,5	311,9	-3,6	-1,1
	Emploi	560,9	551,3	-9,6	-1,7	283,4	277,7	-5,7	-2,0	277,5	273,6	-3,9	-1,4
	Emploi à temps plein	312,8	302,4	-10,4	-3,3	180,5	176,0	-4,5	-2,5	132,3	126,4	-5,9	-4,5
	Emploi à temps partiel	248,1	248,9	0,8	0,3	102,8	101,7	-1,1	-1,1	145,2	147,2	2,0	1,4
	Taux de chômage (%)	14,2	14,4	...	1,4	16,2	16,4	...	1,2	12,0	12,3	...	2,5
	Taux d'activité (%)	68,3	67,6	...	-1,0	69,0	68,2	...	-1,2	67,5	67,0	...	-0,7
	Taux d'emploi (%)	58,6	57,9	...	-1,2	57,8	57,0	...	-1,4	59,3	58,8	...	-0,8
	Salaire hebdomadaire moyen (\$)	305,93	311,73	5,8	1,9	336,23	349,65	13,4	4,0	274,48	273,68	-0,8	-0,3
25 ans et plus	Population active	3 337,3	3 383,5	46,2	1,4	1 807,7	1 825,4	17,7	1,0	1 529,6	1 558,1	28,5	1,9
	Emploi	3 064,2	3 134,6	70,4	2,3	1 653,4	1 683,3	29,9	1,8	1 410,9	1 451,3	40,4	2,9
	Emploi à temps plein	2 642,6	2 713,8	71,2	2,7	1 541,0	1 569,1	28,1	1,8	1 101,6	1 144,7	43,1	3,9
	Emploi à temps partiel	421,7	420,8	-0,9	-0,2	112,4	114,2	1,8	1,6	309,3	306,6	-2,7	-0,9
	Taux de chômage (%)	8,2	7,4	...	-9,8	8,5	7,8	...	-8,2	7,8	6,9	...	-11,5
	Taux d'activité (%)	65,6	65,6	...	0,0	72,9	72,6	...	-0,4	58,6	58,9	...	0,5
	Taux d'emploi (%)	60,2	60,8	...	1,0	66,7	66,9	...	0,3	54,0	54,9	...	1,7
	Salaire hebdomadaire moyen (\$)	685,51	708,15	22,6	3,3	786,36	804,92	18,6	2,4	577,38	605,62	28,2	4,9

... N'ayant pas lieu de figurer.

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2003 (1,5 point). L'écart entre le taux d'emploi du Québec et celui du Canada se réduit légèrement en 2004, s'établissant à 2,4 points.

Le salaire hebdomadaire moyen a connu une croissance plus forte au Québec (3,5 %) qu'au Canada (2,6 %), ce qui était également le cas en 2003. Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées

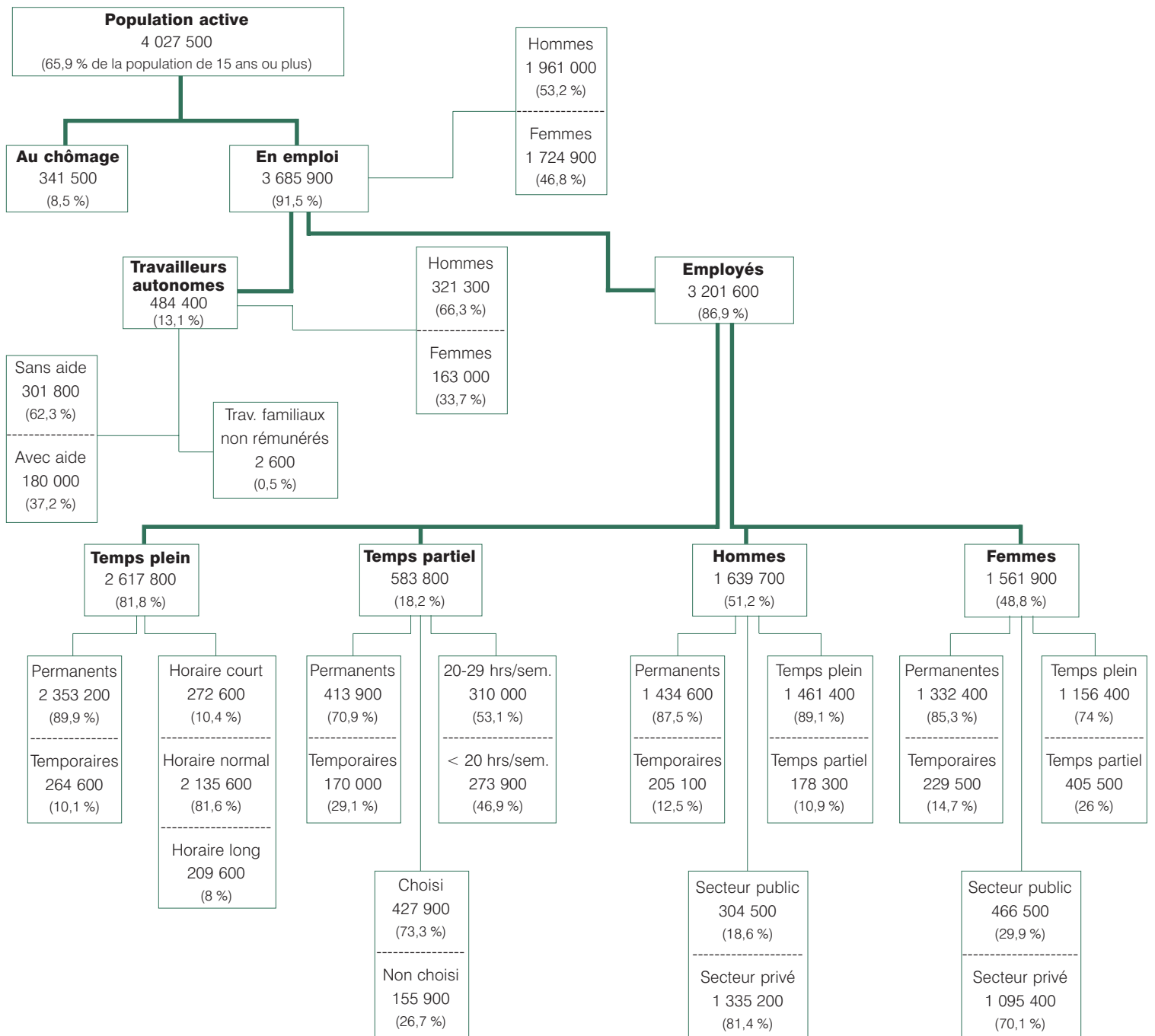
est plus élevé au Canada qu'au Québec. Alors qu'il se maintient à 34,6 heures au Québec en 2004, il atteint 36,5 heures (36,3 heures en 2003) au Canada.

Les prévisionnistes<sup>3</sup> s'attendent à une légère amélioration du marché du travail québécois en 2005. Le rythme de la création d'emplois s'accélérait, le taux de crois-

sance pouvant se situer entre 1,6 % et 2,2 %. Le taux de chômage au Québec s'établirait entre 7,8 % et 8,5 %. Une légère amélioration serait aussi attendue du côté canadien. Le taux de croissance de l'emploi varierait entre 1,3 % et 2,4 %. Le taux de chômage au Canada serait en baisse, la fourchette des prévisions variant de 6,8 % à 7,1 %.

3. Institut de la statistique du Québec (2004). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2004*, Québec, Publications du Québec, 289 p.

## Organigramme de la population active au Québec en 2004<sup>1</sup>



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

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

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

# Révision des estimations de l'EPA

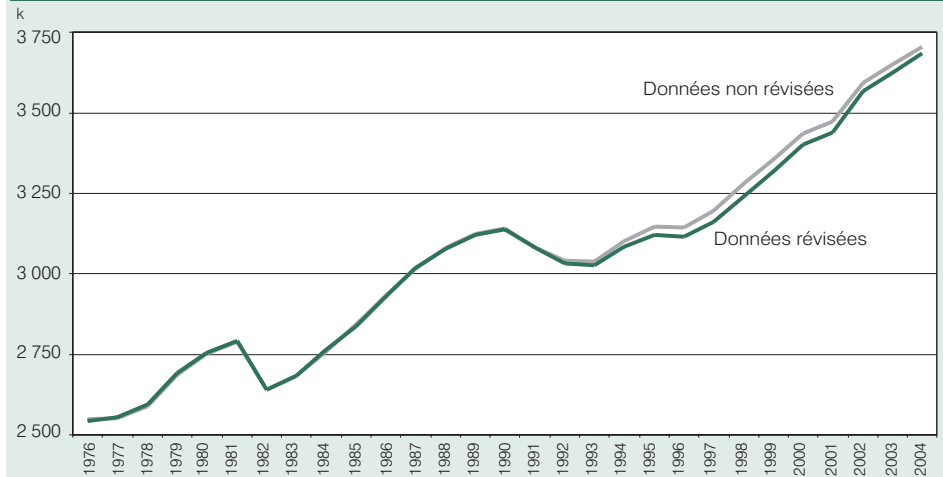
Statistique Canada a procédé, en janvier 2005, à une importante révision des données de l'Enquête sur la population active (EPA). Plusieurs modifications ont été apportées aux estimations rétroactivement jusqu'en 1976. Ces modifications n'affectent toutefois ni le questionnaire ni le contenu de l'enquête.

Le premier changement, et le plus significatif pour ce qui est de l'impact, porte sur le rajustement des estimations en fonction des chiffres de la population du dernier recensement, soit celui de 2001. Jusqu'à dernièrement, ces estimations reposaient sur le recensement de 1996. Ainsi, les estimations démographiques ont été révisées à la baisse et l'ampleur des corrections s'accroît au fil de la période (janvier 1976 à décembre 2004). En fait, les écarts sont minimes entre 1976 et 1991 et plus importants à partir de 1992. En ce qui concerne le Québec, le niveau révisé de la population de 15 ans et plus est inférieur de 0,6 % au niveau précédent pour l'ensemble de l'année 2004. Ce recul dans les estimations démographiques a pour conséquence de faire diminuer les niveaux de l'activité sur le marché du travail, de l'emploi et du chômage. Le tableau ci-contre illustre les écarts pour les divers indicateurs en 2004.

Les révisions des données démographiques n'affectent pas de la même manière les divers groupes d'âge et de sexe. En effet, les nouvelles estimations montrent un nombre de jeunes supérieur, alors que celui des personnes de 25 ans et plus est à la baisse. Cela se répercute tant sur l'emploi que sur le chômage de ces deux groupes. Lorsque le sexe est pris en considération, les écarts sont plus grands dans le cas des jeunes hommes qu'ils ne le sont dans le cas des jeunes femmes.

Dans le cadre d'une analyse historique des données, il est important de voir l'impact des révisions sur les tendances générales du marché du travail. Comme nous l'avons dit, dans l'ensemble, les nouvelles estimations de l'emploi sont inférieures aux anciennes à cause des estimations démographiques plus basses. Toutefois, les tendances des séries sont quasi inchangées. À titre d'exemple, les répercussions des récessions sont toujours observables et leur ampleur reste du même ordre. La croissance de l'emploi entre 1992 (sortie de la récession) et 2004 est de 24,7 % sur la base des estimations révisées comparée à 25,1 % sur la base de celles non révisées. L'écart est donc très faible.

## Croissance de l'emploi selon les données révisées et les données non révisées, Québec, de 1976 à 2004



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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

De pair avec l'ajustement des estimations aux chiffres de la population du recensement de 2001, Statistique Canada a également modifié le régime de classification des industries. Il s'agit en fait de la mise à jour du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 1997 (SCIAN 1997) qui se reflète dans le SCIAN 2002. Les différences entre les deux versions sont mineures puisqu'elles ne tou-

chent que deux grands groupes, soit celui de l'industrie de la construction (23) et celui de l'information et de la culture (51). Les changements apportés à la classification des industries ont eu peu d'impacts sur les niveaux d'emploi par industrie.

Statistique Canada a également mis en place la Classification nationale des professions pour statistiques 2001 (CNP-S

## Estimations révisées pour les variables du marché du travail québécois en 2004 et écarts<sup>1</sup> avec les données non révisées

		Population	Population active	Emploi	Chômage	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi
		k			%			
<b>Ensemble</b>								
15 ans et plus	Niveau	6 110,9	4 027,5	3 685,9	341,5	8,5	65,9	60,3
	Écart	- 0,6	- 0,5	- 0,5	- 0,1	0,1	0,1	0,0
15 à 24 ans	Niveau	952,5	644,0	551,3	92,7	14,4	67,6	57,9
	Écart	0,4	0,8	0,8	0,4	0,0	0,2	0,3
25 ans et plus	Niveau	5 158,4	3 383,5	3 134,6	248,9	7,4	65,6	60,8
	Écart	- 0,8	- 0,7	- 0,8	- 0,3	0,1	0,1	0,1
<b>Homme</b>								
15 ans et plus	Niveau	3 001,7	2 157,5	1 961,0	196,4	9,1	71,9	65,3
	Écart	- 0,6	- 0,9	- 1,0	- 0,6	0,0	- 0,2	- 0,3
15 à 24 ans	Niveau	487,2	332,1	277,7	54,3	16,4	68,2	57,0
	Écart	0,6	1,2	1,5	- 0,4	- 0,2	0,5	0,5
25 ans et plus	Niveau	2 514,5	1 825,4	1 683,3	142,1	7,8	72,6	66,9
	Écart	- 0,9	- 1,3	- 1,4	- 0,7	0,1	- 0,3	- 0,4
<b>Femme</b>								
15 ans et plus	Niveau	3 109,2	1 870,0	1 724,9	145,1	7,8	60,1	55,5
	Écart	- 0,6	0,1	0,0	0,5	0,1	0,4	0,4
15 à 24 ans	Niveau	465,3	311,9	273,6	38,3	12,3	67,0	58,8
	Écart	0,2	0,4	0,3	1,3	0,1	0,0	0,0
25 ans et plus	Niveau	2 643,9	1 558,1	1 451,3	106,8	6,9	58,9	54,9
	Écart	- 0,7	0,0	0,0	0,3	0,1	0,4	0,4

1. L'écart est calculé comme étant la différence entre le niveau (ou le taux) révisé et le niveau (ou le taux) avant révision. Les écarts sont en pourcentage pour les variables de niveau et en points de pourcentage pour les taux.

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

Traitement : Institut de la statistique du Québec.



2001) qui remplace la Classification type des professions de 1991 (CTP 1991). Les modifications portent surtout sur les professions du secteur de la technologie et de l'information. On peut maintenant obtenir des niveaux de détail et de précision plus élevés. Par ailleurs, certains codes de pro-

fessions ont été regroupés afin de former des groupes plus homogènes puisque les fonctions et les responsabilités de ces professions étaient les mêmes. Même si elles sont peu nombreuses, ces modifications relatives aux professions ont affecté les niveaux de l'emploi de certains groupes<sup>1</sup>.

Finalement, les limites géographiques des régions métropolitaines de recensement ont été changées. De la Classification géographique type (CGT) de 1996, Statistique Canada est passé à la CGT de 2001. Cela n'a eu aucune incidence sur le Québec.

1. Pour plus de détails, le lecteur peut se référer au document de Statistique Canada (2005). *Améliorations apportées à l'EPA en 2005*, n° 71F0031XIF au catalogue.

## Révision de l'Enquête sur la rémunération globale : le contenu se précise

Patrice Gauthier, conseiller, développement et mandats spéciaux

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG) fait présentement l'objet d'une révision majeure. À ce sujet, un article antérieur<sup>1</sup> traçait les grandes lignes des étapes et de l'échéancier de ce projet d'envergure. Le lancement de la nouvelle enquête, prévu pour l'automne 2005, nécessite des travaux dans divers chantiers : méthodologie d'enquête, processus de collecte des données et soutien technologique. Un préalable à toutes ces modifications est la définition du contenu de l'enquête. Cet article présente les principaux choix actuellement recommandés en ce domaine en vue de la nouvelle enquête. La consultation des principaux clients-utilisateurs de l'ERG (dont les parties à la négociation dans l'administration québécoise), qui se tiendra dans les prochaines semaines, permettra de finaliser ces orientations.

### Le choix du contenu : plusieurs équilibres à préserver

Le but de toute enquête est de fournir le portrait le plus complet possible du domaine d'études. D'un autre côté, les contraintes de ressources et le souhait de réduire le plus possible le fardeau des répondants imposent des limites. Dans le cas de l'ERG, une autre contrainte s'ajoute : celle de répondre à la fois à l'article 2 de la Loi sur l'ISQ – fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec – et à l'article 4 de cette même loi – informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et des autres salariés québécois. Enfin, la révision de l'ERG doit être faite en permettant l'arrimage des nouveaux concepts et contenus aux différents indicateurs du marché du travail et de la rémunération. Par contre, l'ERG doit avoir sa valeur propre et représenter une valeur ajoutée dans le domaine de la rémunération. C'est en ayant toujours en tête ces multiples forces contraires que l'Institut a procédé à la révision du contenu de l'ERG.

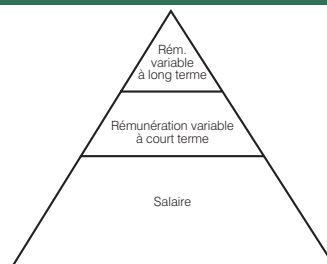
L'ISQ prévoit donc effectuer les changements suivants dans le contenu de l'ERG :

1. bonifier la couverture des éléments de l'enquête en ajoutant, d'une part, la rémunération variable à court terme et, d'autre part, de l'information sur les politiques de rémunération relatives aux avantages sociaux;
2. bonifier la couverture des emplois en ajoutant des données selon la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) en plus de celles reliées aux emplois repères.

### La rémunération directe : plus qu'une question de salaire

La rémunération directe est parfois représentée sous la forme d'une pyramide.

#### Rémunération directe



Bien que les proportions de chacun des éléments ne soient pas nécessairement celles représentées par cette image, cette façon d'illustrer la rémunération directe fait bien ressortir les principes suivants :

- le salaire en est la base;
- la rémunération variable à court terme (par exemple, bonis au mérite, commissions, partage des gains de productivité) peut constituer une part importante de l'enveloppe de rémunération;
- la rémunération variable à long terme (par exemple, participation au capital-actions) est offerte à une part plus res-

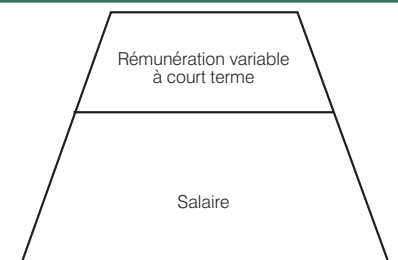
treinte d'employés et dans un nombre réduit d'organisations.

Les données diffusées par diverses maisons d'experts-conseils dans le domaine de la rémunération indiquent généralement que des pourcentages non négligeables de la masse salariale sont consacrés aux régimes d'intéressement à court terme. Selon les catégories d'emplois touchées, les montants moyens peuvent atteindre 10 % de la masse salariale. De plus, les primes cibles et versées sont habituellement assez faciles à obtenir pour une année donnée et peuvent être intégrées facilement aux autres données de rémunération recueillies par l'Institut.

De leur côté, les régimes d'intéressement à long terme nécessitent une collecte d'information assez complexe et fastidieuse. Ils sont souvent réservés à un groupe plus restreint d'employés – généralement des gestionnaires et cadres supérieurs – et d'entreprises – habituellement de grandes entreprises. De plus, l'évaluation de ces régimes nécessite une expertise complexe et variée (spécialistes en rémunération, actuaires, fiscalistes, etc.). Enfin, les grandes firmes-conseils dans le domaine de la rémunération couvrent actuellement bien ce domaine.

C'est à la lumière de ces observations que l'ERG prévoit couvrir les deux éléments de base de la pyramide, soit les salaires et la rémunération variable à court terme.

#### Couverture de la rémunération directe dans la nouvelle ERG

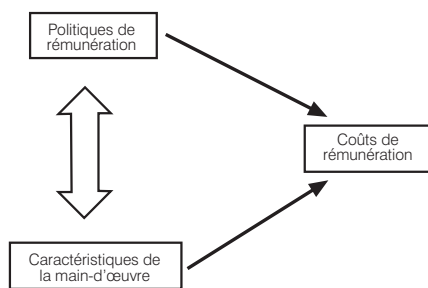


1. Patrice Gauthier (2004). « Enquête sur la rémunération globale : les travaux de révision sont bien amorcés », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 5, n° 4, septembre, p. 8-9.

## Les avantages sociaux et les conditions de travail : des coûts, bien sûr, mais avant tout des politiques de rémunération

Du côté des avantages sociaux et des conditions de travail, l'ERG se démarque déjà de la majorité des autres enquêtes par une bonne couverture des principaux éléments et par sa capacité d'en calculer les coûts. Cela reflète le choix de l'ISQ de mettre de l'avant le concept de rémunération globale par heure travaillée. Il est possible de représenter les coûts des avantages sociaux, comme tous les autres coûts de rémunération, au moyen d'une figure illustrant qu'ils proviennent à la fois des politiques de rémunération et des caractéristiques de la main-d'œuvre.

### Provenance des coûts de rémunération



Par exemple, le coût des congés annuels dans une entreprise dépend à la fois de la politique de vacances annuelles établie par l'entreprise et de l'ancienneté des employés en poste, donc des caractéristiques de la main-d'œuvre. La flèche pleine à double-tête entre les politiques et les caractéristiques représente l'interaction entre ces deux composantes. En effet, les politiques peuvent être déterminées (ou adaptées) en fonction d'un profil de main-d'œuvre; mais l'inverse est vrai aussi, c'est-à-dire que des employés présentant un profil de main-d'œuvre donné peuvent rechercher des entreprises ayant des politiques qui leur sont adaptées.

Actuellement, l'ISQ ne recueille que la résultante de ces deux composantes, soit le coût. Pourtant, les données sur les politiques de rémunération dans le domaine des avantages sociaux sont très recherchées et utiles aux professionnels œuvrant dans ce domaine.

En recueillant à la fois des données sur les politiques de rémunération et les caractéristiques de la main-d'œuvre, l'ERG se doterait d'une information plus complète et plus pertinente sur les divers éléments concernant les avantages sociaux tout en permettant d'en calculer les coûts.

## Emplois repères et Classification nationale des professions pour statistiques : un bon compromis entre une enquête statistique et une enquête de rémunération

Le choix des emplois couverts par une enquête est aussi un exercice difficile. L'ERG utilise depuis ses débuts la notion d'emploi repère. Un emploi repère est *un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et bien défini et qui se retrouve dans les organisations du marché de référence retenu*. Cette notion sert bien les objectifs liés à la comparaison (article 4 de la Loi sur l'ISQ) et c'est également une pratique reconnue dans les enquêtes de rémunération. Les emplois repères sont facilement reconnaissables et ils permettent de tenir compte de la complexité des tâches. Par exemple, les emplois repères « Ingénieur 1, 2 et 3 » font référence à :

- Ingénieur 1 : niveau d'entrée et d'apprentissage;
- Ingénieur 2 : niveau de fonctionnement autonome;
- Ingénieur 3 : niveau de chef d'équipe ou spécialiste.

Par contre, les emplois repères ne permettent pas de produire des résultats couvrant l'ensemble des emplois du marché de référence. À titre d'exemple, environ 20 % des employés du marché de référence de l'ERG 2004 occupaient des postes appariés à un emploi repère de l'ERG. Or, il n'est pas possible d'augmenter indéfiniment le nombre d'emplois repères pour améliorer cette couverture. En effet, ce ne sont pas tous les emplois dans le marché du travail qui possèdent les attributs d'un bon emploi repère tels que définis précédemment. De plus, l'exercice d'appariement nécessite du temps et une expertise spécifique pour produire des appariements de qualité.

Par ailleurs, plusieurs enquêtes statistiques utilisent la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S), c'est-à-dire le pendant statistique de la Classification nationale des professions (CNP). Par exemple, lors du recensement de 2001 et pour l'Enquête sur la population active (EPA), Statistique Canada classe chaque travailleur selon cette classification. La CNP-S est une classification hiérarchique des postes et compte 520 groupes de base à son niveau le plus fin.

Dans les enquêtes utilisant la CNP-S, l'exercice consistant à relier un emploi à son code correspondant dans la CNP-S est un exercice relativement simple dans la majorité des cas. Toutefois, l'information qui en résulte n'offre pas la même finesse que celle obtenue avec des emplois repères. Par exemple, les emplois de secrétaires (sauf domaines juridique et médical) sont regroupés au sein d'un même groupe de base de la CNP-S, ce qui ne permet pas de distinguer les divers niveaux de complexité des tâches et de responsabilités.

Dans la nouvelle enquête, l'ISQ prévoit relier dans un premier temps chacun des emplois des entreprises enquêtées à un code CNP-S correspondant. Ensuite, l'exercice détaillé d'appariement aux emplois repères serait effectué pour les emplois appariés. Ainsi, l'ERG pourrait produire des données selon deux niveaux d'analyse pour les emplois :

- des données pour les groupes intermédiaires de la CNP-S portant sur l'ensemble des employés du marché du travail couvert par l'enquête;
- des données par emploi repère portant sur une partie des employés du marché du travail couverts par l'enquête.

L'ISQ voit ces deux concepts comme étant complémentaires et non en concurrence; il entrevoit avec beaucoup d'optimisme les nombreuses analyses pouvant découler des liens existant entre eux.

### D'autres étapes à venir

Les éléments présentés dans cet article représentent des changements importants au contenu de l'enquête. D'autres décisions restent à prendre au cours des prochains mois, particulièrement en ce qui concerne le marché de référence de l'enquête : les secteurs couverts, la taille des entreprises, les statuts d'emplois, etc. Par ailleurs, des modifications de moins grande envergure toucheront éventuellement l'enquête, possiblement par l'introduction ponctuelle de collectes sur des éléments et des politiques de rémunération plus marginaux. Le volet des avantages sociaux et des conditions de travail se prête bien à ce type d'analyse, les pratiques en ce domaine étant variées et presque sans fin.

# Nouvelle parution : rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004*

## Quelques résultats...

Karine Charbonneau, CRIA, analyste, travail et rémunération

Cet article présente des données sur le salaire annuel et la rémunération globale par heure travaillée<sup>1</sup> pour certains emplois repères de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec. Les emplois repères choisis sont ceux qui sont le plus souvent appariés dans le secteur privé. Les données se rapportent au secteur privé et à l'administration québécoise. Dans le cas du secteur privé, les données sont également présentées selon deux ventilations : le statut de syndicalisation des employés appariés ainsi que la taille de l'établissement, soit de 200 à 499 employés et de 500 employés et plus.

L'ERG est menée auprès de l'administration québécoise<sup>2</sup> et d'établissements comptant au moins 200 employés réguliers à temps plein et à temps partiel de toutes les régions et de la quasi-totalité des secteurs d'activité économique<sup>3</sup> au Québec. Pour chacun des secteurs de l'enquête, à l'exception de l'administration québécoise et de l'administration fédérale au Québec, un échantillon est établi aléatoirement. L'attribution d'un poids statistique à chacun des établissements sélectionnés permet d'inférer les résultats à l'ensemble de la population visée. Les données obtenues sont donc représentatives de la rémunération globale offerte dans les établissements de 200 employés et plus au Québec.

La première étape de l'enquête est l'appariement des emplois des établissements aux emplois repères. Le processus consiste à évaluer la similitude du contenu des emplois à appairer en fonction de critères quantitatifs et qualitatifs généralement présents dans les descriptions de tâches. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches effectuées, le niveau de responsabilité, les surveillances exercées et reçues ainsi que le niveau de scolarité et l'expérience exigés. Le processus d'appariement est essentiel avant d'effectuer toute comparaison de rémunération.

Les emplois repères sont définis en fonction de trois niveaux de complexité. Cha-

que titre d'emploi repère est suivi d'un chiffre (1, 2 ou 3) qui marque le niveau de complexité des tâches. Les résultats présentés ici concernent des emplois de niveau 2, soit le niveau de fonctionnement autonome, puisque ces emplois sont ceux le plus souvent appariés dans l'ERG 2004.

La seconde étape de l'enquête consiste à recueillir, pour chacun des emplois appariés, des renseignements sur les taux de salaire, généralement colligés par employé et selon le sexe, sur les échelles salariales, les heures de la semaine normale de travail ainsi que sur le statut de syndicalisation. Par ailleurs, dans chaque grand secteur (public et privé), les coûts des avantages sociaux et des heures chômées payées déboursés par l'employeur sont colligés tous les deux ans. Ces données ont ainsi été recueillies lors de l'ERG 2003 dans les établissements du secteur privé alors que l'administration québécoise a répondu à ce volet lors de l'ERG 2004.

Tableau 1

### Salaire annuel<sup>1</sup>, méthode des débours, par emploi repère, secteur privé et administration québécoise, en 2004

Emploi repère	Administration québécoise		Privé				
			Ens.	Syndicalisation		Taille de l'établissement	
				Privé syndiqué	Privé non syndiqué	200 à 499 employés	500 employés et plus
\$							
Professionnel en gestion financière 2	55 617	59 721	58 391	59 794	58 386	60 233	
Informaticien 2	59 952	64 302	59 929	64 453	59 412	65 416	
Ingénieur 2	65 426	70 429	x	x	69 500	70 904	
Technicien en génie 2	42 021	54 598	57 093	51 284	53 096	55 883	
Technicien en informatique 2	41 528	44 804	48 257	44 345	42 627	45 038	
Magasinier 2	32 088	49 880	50 820	46 358	45 159	52 565	
Personnel soutien en administration 2	31 757	36 347	40 565	34 524	35 967	36 449	
Personnel de secrétariat 2	33 287	40 042	39 093	40 221	39 306	40 356	
Gardien 2	29 767	27 204	27 027	31 891	x	x	
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	40 076	56 364	56 946	50 315	57 487	55 228	

1. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

x Donnée confidentielle

■ Rémunération similaire dans les deux secteurs

1. Pour en savoir plus sur les concepts de la rémunération globale qui guident les travaux de l'Institut, voir le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004* (chapitre Méthodologie).

2. L'administration québécoise comprend les employés de la fonction publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux.

3. Sont exclus : 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.

4. Les heures chômées payées prises en compte sont les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés, les congés sociaux et parentaux.

heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées. À partir de ces diverses composantes, la rémunération globale par heure travaillée est calculée (voir tableau 2). L'équation comprend, au numérateur, l'addition de la rémunération directe et de la rémunération indirecte pour une période d'un an, ce qui équivaut à la rémunération annuelle. Au dénominateur, les heures de présence au travail sont prises en compte.

Dans les tableaux 1 et 2, nous avons examiné les intervalles de confiance des deux rémunérations moyennes que l'on désire comparer. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles indique une différence significative entre les deux rémunérations. Lorsqu'il y a recouvrement des intervalles de confiance, on considère que la rémunération moyenne de l'emploi analysé est similaire dans les deux secteurs comparés.

Les principaux constats concernant le salaire annuel (tableau 1) sont les suivants :

- Le secteur privé présente un salaire annuel plus élevé que celui de l'administration québécoise pour 8 des 10 emplois repères analysés;
- Lorsque le statut de syndicalisation est pris en compte dans le secteur privé, les résultats sont plus partagés : quatre emplois ont un salaire annuel similaire, deux présentent un salaire plus élevé chez les non-syndiqués alors que dans les trois autres, les salaires des syndiqués sont supérieurs;
- Dans les résultats selon la taille, la moitié des emplois présentent des différences significatives; dans quatre de ces cinq emplois, le salaire annuel est plus élevé dans les établissements comptant 500 employés et plus que dans les établissements de 200 à 499 employés.

Quant à la rémunération globale (tableau 2), les principales conclusions sont :

- Dans la majorité des emplois (8 sur 10), une différence significative est notée quant

à la rémunération globale. Parmi ces huit emplois, cinq affichent une rémunération globale plus élevée dans le secteur privé que dans l'administration québécoise;

- La plupart des emplois analysés (5 sur 9) ne montrent pas de différence significative entre le secteur privé syndiqué et le secteur privé non syndiqué. Lorsque la différence est significative, la rémunération globale est, dans trois cas sur quatre, plus élevée dans le secteur privé syndiqué;
- La différence concernant la rémunération globale n'est significative pour aucun des emplois repères lorsque les résultats selon la taille de l'établissement sont analysés.

Ces résultats sont tirés du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004*. Ce rapport fournit

de l'information détaillée sur les 90 emplois repères de l'enquête et ventilée selon plusieurs secteurs. Le rapport présente des résultats pour d'autres secteurs que ceux présentés dans cet article, entre autres, le secteur manufacturier, l'administration fédérale, l'administration municipale et les universités. Il fait également état de l'univers visé, de l'échantillon ainsi que des éléments méthodologiques de l'enquête tels que la mesure de la rémunération globale, la méthode statistique utilisée, la méthode de collecte et les taux de réponse. Les données sur les échelles salariales, les heures régulières de travail, les débours reliés à chacun des avantages sociaux, le pourcentage d'employés bénéficiant de l'avantage de même que plusieurs autres renseignements sont présentés dans ce rapport; ce dernier est disponible sur le site Web de l'Institut ([www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)).

Tableau 2

**Rémunération globale<sup>1</sup>, méthode des débours, par emploi repère, secteur privé et administration québécoise, en 2004**

Emploi repère	Administration québécoise		Privé				
			Ens.	Syndicalisation		Taille de l'établissement	
				Privé syndiqué	Privé non syndiqué	200 à 499 employés	500 employés et plus
\$							
Professionnel en gestion financière 2	42,94	42,20	42,60	42,18	40,58	42,85	
Informaticien 2	45,79	44,49	42,83	44,55	42,20	45,13	
Ingénieur 2	49,64	48,03	x	x	48,41	47,89	
Technicien en génie 2	32,46	37,53	39,82	34,65	37,08	38,06	
Technicien en informatique 2	32,52	32,04	37,26	30,97	31,12	32,11	
Magasinier 2	25,58	34,50	35,08	32,32	32,11	35,91	
Personnel soutien en administration 2	25,32	26,76	30,76	24,99	26,19	26,87	
Personnel de secrétariat 2	26,52	29,38	29,81	29,30	29,24	29,43	
Gardien 2	21,85	17,25	17,06	22,05	x	x	
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	29,30	39,57	40,06	34,68	40,73	38,42	

1. Pour arriver aux différents résultats sur la rémunération globale, il faut prendre en compte, en plus des composantes définies préalablement dans l'article, soit la rémunération directe, la rémunération indirecte, les heures de présence au travail et les heures chômées payées, les débours concernant les remboursements de congés de maladie non utilisés.

x Donnée confidentielle  
 ■ Rémunération similaire dans les deux secteurs

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Sandra Gagnon  
 Direction du travail et de la rémunération  
 Institut de la statistique du Québec  
 1200, avenue McGill College, 4<sup>e</sup> étage  
 Montréal (Québec) H3B 4J8

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Canada  
 Bibliothèque nationale du Québec  
 1<sup>er</sup> trimestre 2005  
 ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

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

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6219  
 Télécopieur : (514) 876-1767  
 Courriel : [flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca](mailto:flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca)

