



Flash-info

Septembre 2010 | Volume 11, numéro 3

Les intentions des travailleurs âgés de 50 ans et plus quant à leur retraite : une comparaison Québec-Ontario¹

par Luc Cloutier et Jean-François Dorion

Depuis un certain nombre d'années déjà, la question des nombreux départs à la retraite des premières cohortes du baby-boom (1946-1966, selon l'ISQ) et son corollaire, le resserrement du marché du travail (Létourneau et Thibault, 2005), suscitent un intérêt marqué chez les analystes du marché du travail². Plusieurs écrits font ressortir l'impact majeur que pourrait avoir une baisse rapide et continue de la population en activité, résultant d'un déséquilibre grandissant entre les sorties et les entrées sur le marché du travail. Les travaux de l'OCDE, notamment, soulèvent à cet égard certains enjeux fondamentaux dont, entre autres, la viabilité des régimes de retraite publics, l'accroissement des coûts des services publics, supportés par une population active moindre, et le maintien de la croissance économique. Le vieillissement accéléré de la main-d'œuvre interpelle évidemment les travailleurs plus âgés³ puisque ce sont eux qui devront faire des choix cruciaux pour leur avenir : rester sur le marché du travail, sous une forme ou une autre, ou encore se retirer définitivement. Les intentions des travailleurs plus âgés de prolonger ou non leur vie active dépendent d'une multitude de facteurs dont l'état de santé⁴ (Park, 2010;

Heywood et Siebert, 2009), la situation familiale (Debrand et Sirven⁵, 2009; Wannell, 2007; Statistics Canada, 2005), la flexibilité dans l'organisation du travail (Tremblay et Genin, 2009; Tremblay et Najem, 2009), le caractère suffisant ou non des revenus de retraite (Schellenberg, 2004; Schellenberg et Ostrovsky, 2008) et, finalement, les dispositifs d'accès aux régimes de retraite publics ou privés. Comme on peut le voir, la dynamique entourant les fins de carrière demeure complexe et multidimensionnelle et interpelle à la fois les individus, les organisations et les gouvernements, quant aux politiques publiques.

L'article qui suit apporte un éclairage inédit sur les intentions des travailleurs plus âgés à l'égard de la prise de la retraite. À partir de nouvelles données issues de l'*Enquête sur les travailleurs âgés* (ETA) de Statistique Canada, réalisée en 2008, nous présentons un portrait comparatif de la situation au Québec avec celle en Ontario. La comparaison entre ces deux provinces s'avère intéressante puisque celles-ci se retrouvent dans un environnement économique similaire mais font face à une problématique entourant le vieillissement de leur main-d'œuvre différente. En effet, au Québec, on observe une activité plus faible des travailleurs âgés de 55-64 ans et un solde migratoire international moins élevé (Tremblay et Genin, 2009). Certaines études ont d'ailleurs déjà montré

qu'en général, le départ à la retraite se fait plus tôt au Québec qu'en Ontario (Turcotte et Schellenberg, 2005; Rowe et Nguyen, 2002; Kieran, 2001). Reste à savoir si des différences notables sont observées lorsque l'on tient compte du groupe d'âge des travailleurs et d'autres caractéristiques.

Trois aspects sont abordés dans cet article. Dans un premier temps, il est question de l'âge prévu de la prise de la retraite. Par la suite, nous regardons quelles sont les intentions après la prise de la retraite de l'emploi actuel (retrait complet du marché du travail ou emploi à temps partiel) et enfin, l'analyse examine l'intérêt du travailleur plus âgé à poursuivre sa carrière compte tenu des aménagements organisationnels favorables à cet égard. Les résultats sont ventilés selon le sexe et le secteur d'appartenance (public-privé) puisque ces variables révèlent généralement des différences, parfois importantes, en matière de prise de la retraite (Kieran, 2001; Debrand et Sirven, 2009; Sunter, 2001).

L'âge prévu de la prise de la retraite de l'emploi actuel⁶

Selon les données de l'ETA, on estime qu'il y avait en 2008 un peu plus d'un million de travailleurs âgés de 50 ans et plus au Québec et 1 700 000 en Ontario. Comment se répartissent ces travailleurs selon l'âge prévu de la prise de la retraite

Également dans ce numéro :

Les échelles salariales dans
le secteur privé p.8

1. Les auteurs soulignent tout particulièrement la contribution des statisticiens Éric Gagnon et Luc Belleau, de la Direction de la méthodologie et de la qualité, pour les développements statistiques relatifs aux mesures de précision et aux tests de différence de proportion.
2. Voir par exemple, OCDE 2006a; 2006b; ILO, 2002; Auer et Fortuny, 2000; Gendell, 2008; Policy Research Initiative, 2005; David et autres, 2001.
3. Dans cet article, les travailleurs plus âgés sont ceux ayant 50 ans ou plus, soit ceux se trouvant dans un processus de préparation à la retraite. Dans son étude sur le vieillissement et les politiques de l'emploi, l'OCDE (2006a) analyse également les travailleurs âgés de 50 ans et plus.
4. L'état de santé peut être lié ou non au degré de pénibilité physique ou psychologique de l'emploi (voir à ce sujet Pollak, 2009).
5. Comme le mentionne ces auteurs (p. 4), « Le rôle de la situation de famille dans les préférences et décisions de départ à la retraite s'illustre notamment par le problème de la coordination des dates de départ à la retraite des conjoints ».

de l'emploi actuel? Le tableau 1 donne des résultats à cet égard en faisant la distinction entre deux grands groupes d'âge : les 50-54 ans et les 55 ans et plus. Comme on peut le constater, il existe de fortes différences entre le Québec et l'Ontario.

Au Québec, plus du tiers des travailleurs âgés de 50 à 54 ans déclarent qu'ils prendront leur retraite avant 60 ans contre moins du quart chez leurs vis-à-vis ontariens. Ces derniers sont d'ailleurs beaucoup plus enclins à partir à un âge plus avancé : 4 travailleurs sur 10 prévoient quitter à 65 ans ou plus comparativement à environ 2 travailleurs sur 10 au Québec. L'écart est significatif et révèle des intentions nettement différentes dans les deux provinces. La situation chez les 55 ans et plus montre également une sortie anticipée beaucoup plus hâtive chez les travailleurs québécois. Ainsi, presque 40 % d'entre eux pensent prendre leur retraite entre 60 et 64 ans, une proportion qui glisse à près de 30 % en Ontario. Les Ontariens âgés de 55 ans et plus montrent d'ailleurs une nette tendance à partir beaucoup plus tardivement du marché du travail puisqu'une

forte majorité (environ 60 %) déclarent qu'ils prendront leur retraite à 65 ans ou plus.

Lorsque l'on regarde la situation chez les hommes et chez les femmes, on constate également qu'au Québec, les départs à la retraite anticipés sont plus hâtifs qu'en Ontario. Les Québécois de 50-54 ans prévoient partir davantage entre 60 et 64 ans (environ 40 %) et les Ontariens, davantage à 65 ans ou plus (environ 40 % également). Par contre, on ne note pas de différence significative entre les proportions d'hommes du Québec et de l'Ontario qui prévoient partir avant 60 ans chez les 50-54 ans (environ le quart dans les deux cas).

Du côté des femmes, des différences très marquées sont observées entre les deux provinces. Ainsi, chez les Québécoises âgées de 50 à 54 ans, on estime que plus de 40 % prévoient partir avant 60 ans comparativement à environ 20 % chez les Ontariennes. En revanche, ces dernières anticipent, dans une proportion beaucoup plus élevée (40 % contre 18 %), de ne prendre leur retraite qu'à partir de 65 ans ou plus. La prise de la

retraite à partir de cet âge est également très populaire chez les Ontariennes âgées de 55 ans et plus (60 %), mais beaucoup moins chez leurs consœurs québécoises (43 %).

Par ailleurs, la comparaison entre les sexes révèle, elle aussi, des différences notables entre le Québec et l'Ontario chez les 50-54 ans. À cet égard, on voit que les Québécoises sont susceptibles de partir beaucoup plus tôt que leurs homologues masculins. Plus précisément, on estime qu'un écart de plus de 15 points sépare les femmes et les hommes du Québec prévoyant prendre leur retraite entre 55 et 59 ans (43 % contre 27 %), alors qu'aucune différence significative n'est notée en Ontario (23 % versus 25 %). Du côté des travailleurs de 55 ans et plus qui comptent prendre leur retraite entre 60 et 64 ans, on observe un écart entre les sexes d'environ 13 points au Québec (45 % contre 32 %), tandis que, là encore, aucune différence significative n'est constatée en Ontario.

Même s'il est bien connu que la prise de la retraite s'effectue beaucoup plus tôt dans

Tableau 1

Répartition des travailleurs âgés de 50-54 ans et de 55 ans et plus selon l'âge prévu de la prise de la retraite¹, résultats selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec et Ontario, 2008

Caractéristiques des travailleurs	Âge prévu de la prise de la retraite (strate d'âge)					
	Québec			Ontario		
	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et +	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et +
%						
Ensemble						
50-54 ans	35,1	36,5	22,1	23,9	32,4	40,3
55 ans et plus	9,6*	37,7	47,3	7,4*	29,0	61,2
Homme						
50-54 ans	27,2	42,6	26,8	24,8	30,2	41,1
55 ans et plus	9,9*	32,3	50,8	5,3**	28,8	62,4
Femme						
50-54 ans	42,5	30,7	17,6*	23,0*	34,6	39,5
55 ans et plus	9,1**	45,2	42,5	10,0*	29,1	59,8
Employé du secteur public						
50-54 ans	51,9	27,7*	8,6**	35,7	30,7**	30,0*
55 ans et plus	15,9**	44,6	37,6	14,4*	39,7	45,7
Employé du secteur privé						
50-54 ans	27,2	40,6	28,4	19,1	33,1	44,6
55 ans et plus	6,8**	34,9	51,3	4,6**	24,6	67,6

1. Le total ne donne pas 100 % compte tenu de l'exclusion des réponses « 50-54 ans » et « jamais ».

* Coefficient de variation se situant entre 15 % et 25 %. Estimation à interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation de plus de 25 %. Estimation à utiliser avec circonspection, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les travailleurs âgés*, 2008.

Calculs et traitements statistiques : Institut de la statistique du Québec.

6. À moins d'avis contraire, tous les écarts et différences mentionnés dans cet article sont significatifs au seuil de confiance de 10 %. Puisque nous n'avons accès qu'au fichier de microdonnées à grande diffusion et qu'en conséquence nous devons utiliser un effet de plan modéré de 2 dit prudent, nous avons opté pour un seuil de signification moins sévère de 10 %. Les conclusions obtenues dans cet article sont issues d'une approche valable mais qui est néanmoins approximative. Les tests exacts pourraient être obtenus en utilisant le fichier de microdonnées original de Statistique Canada.

le secteur public que dans le secteur privé (Kieran, 2001; ISQ, 2009), le tableau 1 révèle que l'âge prévu de la prise de la retraite dans ce secteur est beaucoup plus hâtif au Québec. En effet, environ la moitié (52 %) des travailleurs québécois du secteur public âgés de 50 à 54 ans pensent prendre leur retraite entre 55 et 59 ans. Ce rapport glisse à 36 % en Ontario. Chez les Ontariens de 50 à 54 ans du secteur public, 3 travailleurs sur 10 songent même à prendre leur retraite plus tardivement, soit à 65 ans ou plus. De même, dans le secteur privé, on observe une sortie anticipée beaucoup plus tardive en Ontario qu'au Québec alors que 45 % des Ontariens de 50-54 ans pensent ne quitter qu'à 65 ans ou plus contre seulement 28 % au Québec. Ce scénario est également noté chez les 55 ans et plus. Ainsi, presque 7 travailleurs sur 10 du secteur privé en Ontario pensent ne quitter le marché du travail qu'à 65 ans ou même plus tard. Ce rapport est nettement moins élevé au Québec (5 sur 10). La sortie plus hâtive des travailleurs québécois du secteur privé se confirme d'ailleurs puisque plus du tiers des 55 ans et plus pensent quitter leur emploi entre 60 et 64 ans, tandis qu'en Ontario, seulement le quart d'entre eux prévoient un départ à cet âge.

Ces résultats indiquent donc qu'il existe de véritables différences entre le Québec et l'Ontario quant aux intentions à l'égard de la retraite : les Québécois montrent une volonté marquée de quitter hâtivement le marché du travail alors que les Ontariens affichent, au contraire, une nette propension aux départs plus tardifs. Cependant, la prise de la retraite de l'emploi actuel ne renvoie pas nécessairement au retrait définitif du marché du travail, surtout chez les personnes ayant moins de 65 ans. Ainsi, il peut y avoir différents scénarios entourant la fin de la carrière, notamment : le fait d'occuper le même emploi mais selon un régime de travail moins soutenu ou selon un mode d'organisation du travail plus souple, ou encore le fait d'occuper un emploi non relié à la carrière mais permettant de faire moins d'heures de travail et avec des horaires souvent plus flexibles⁷. Les données de l'Enquête sur les travailleurs âgés permettent justement de connaître les intentions des travailleurs après la prise de la retraite de leur emploi actuel. Observe-t-on là aussi des différences marquées entre le Québec et l'Ontario?

L'intention après la prise de la retraite de l'emploi actuel

Dans l'ensemble, les Québécois âgés de 50 à 54 ans se disent davantage enclins à vouloir se retirer complètement du marché du travail (46 %) que leurs homologues de l'Ontario (33 %), une fois qu'ils auront pris leur retraite de leur emploi actuel (voir tableau 2). À l'opposé, on estime que plus de la moitié (55 %) des Ontariens du même groupe d'âge pensent demeurer sur le marché du travail à temps partiel, soit un taux beaucoup plus élevé que celui des Québécois (43 %). Dans ce groupe d'âge, il existe donc des différences marquées entre les deux provinces quant aux intentions après la prise de la retraite de l'emploi actuel. Du côté des 55 ans et plus toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les deux régions.

Le tableau 2 montre par ailleurs que les hommes de l'Ontario, peu importe leur groupe d'âge, manifestent davantage l'intention de demeurer sur le marché du travail à temps partiel que de le quitter définitivement une fois la retraite prise de leur emploi actuel. La différence chez les 50-54 ans est particulièrement élevée à cet égard (60 % contre

Tableau 2
Répartition des travailleurs âgés de 50-54 ans et de 55 ans et plus selon leur intention après la prise de la retraite de l'emploi actuel¹, résultats selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec et Ontario, 2008

Groupe d'âge des travailleurs	Intention après la prise de la retraite de l'emploi actuel			
	Québec		Ontario	
	Retrait complet du marché du travail	Demeurer sur le marché du travail à temps partiel	Retrait complet du marché du travail	Demeurer sur le marché du travail à temps partiel
	%			
Ensemble				
50-54 ans	46,2	42,6	33,1	55,4
55 ans et plus	45,8	45,0	40,9	47,0
Homme				
50-54 ans	36,0	48,4	27,5	60,3
55 ans et plus	40,0	50,9	38,0	49,1
Femme				
50-54 ans	56,1	37,0	38,9	50,2
55 ans et plus	53,3	37,3	44,4	44,5
Employé du secteur public				
50-54 ans	63,6	26,8**	40,2	51,4
55 ans et plus	53,3	40,7	42,0	44,8
Employé du secteur privé				
50-54 ans	37,7	50,2	30,3	57,0
55 ans et plus	42,1	47,2	40,4	48,0

1. Le total ne donne pas 100 % compte tenu de l'exclusion des réponses « rester à temps plein sur le marché du travail » et « ne sait pas ».

** Coefficient de variation de plus de 25 %. Estimation à utiliser avec circonspection, fournie à titre indicatif seulement.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les travailleurs âgés*, 2008.

Calculs et traitements statistiques : Institut de la statistique du Québec.

7. Voir Heywood et Seibert, 2009; Purcell, 2008; Kantarci et Van Soest, 2008; Morissette, Schellenberg et Silver, 2004.

28 %). Au Québec, il n'est pas possible d'établir de différences significatives dans les deux groupes d'âge. Toutefois, un test fait sur les 50 ans et plus démontre qu'il y aurait une différence significative. Ainsi, les hommes du Québec dans cette tranche d'âge sont plus enclins à demeurer sur le marché du travail à temps partiel (50 %) que de le quitter de façon définitive (38 %).

Du côté des femmes, on note des écarts très importants, en particulier chez les 50-54 ans. En effet, dans ce groupe d'âge, la majorité des Québécoises (56 %) indiquent qu'elles se retireront complètement du marché du travail, une fois qu'elles auront pris leur retraite de leur emploi actuel, alors que près de 40 % des Ontariennes pensent faire de même. À l'opposé, une femme sur deux âgée de 50 à 54 ans en Ontario prévoit demeurer sur le marché du travail à temps partiel, un taux nettement plus élevé que celui de leurs homologues québécoises (37 %). Chez les travailleuses âgées de 55 ans et plus, une proportion plus forte de Québécoises anticipent se retirer de façon définitive du marché du travail (53 %), tandis qu'aucune différence significative n'est observée dans le cas de l'Ontario quant à leur intention de quitter ou de rester sur le marché du travail (44 % dans les deux cas). Ces chiffres montrent donc que les femmes du Québec, peu importe leur groupe d'âge, auront des intentions très différentes de leurs homologues ontariennes, une fois que la retraite de l'emploi actuel surviendra.

La comparaison entre les sexes montre qu'il existe des différences marquées au Québec à ce chapitre. Ainsi, on note un écart significatif de 20 points entre les proportions de femmes et d'hommes âgés de 50 à 54 ans prévoyant un retrait complet du marché du travail (56 % chez les femmes contre 36 % chez les hommes) et un écart d'environ 13 points chez les 55 ans et plus. La situation en Ontario semble toutefois différente puisqu'un écart d'environ 11 points est noté chez les 50-54 ans (39 % contre 28 %) alors qu'aucune différence significative n'est observée pour ce qui est des 55 ans et plus. En somme, les Québécoises se distinguent à la fois de leurs consœurs ontariennes et de leurs homologues masculins du Québec en optant beaucoup plus pour une sortie définitive du marché du travail.

Par ailleurs, on estime que plus de 60 % des travailleurs du secteur public québécois âgés de 50 à 54 ans ont l'intention de se retirer complètement du marché du travail comparativement à seulement 40 % en Ontario. De plus, les Ontariens sont beaucoup plus enclins (51 %) à vouloir rester sur le marché du travail à temps partiel que les Québécois (27 %). Ces chiffres démontrent donc que, dans ce groupe d'âge, on observe des com-

portements différents quant à la post-retraite dans les deux provinces pour ce qui est des travailleurs du secteur public. Contrairement à ce dernier secteur, on ne note pas de différence significative entre le Québec et l'Ontario dans le secteur privé pour ce qui est des intentions après la prise de la retraite de l'emploi actuel. Toutefois, des écarts significatifs sont notés au Québec chez les 50-54 ans entre le secteur privé et le secteur public. Ainsi, les travailleurs de ce dernier secteur déclarent nettement plus souvent vouloir quitter de façon permanente le marché du travail que ceux du secteur privé (64 % contre 38 %), tandis que ces derniers manifestent beaucoup plus souvent l'intention d'y rester à temps partiel (50 % contre 27 %).

Lorsque l'on tient compte à la fois de l'âge prévu de la prise de la retraite des travailleurs et des intentions de poursuivre ou non leur activité, on constate jusqu'à quel point le Québec est différent de l'Ontario. Ainsi, les Québécois ont l'intention de prendre leur retraite beaucoup plus tôt que les Ontariens, et en plus, ils souhaitent, dans des proportions nettement plus élevées, quitter définitivement le marché du travail par la suite. Cependant, les intentions des travailleurs peuvent être différentes dans la mesure où des aménagements particuliers sont accessibles. À ce sujet, l'*Enquête sur les travailleurs âgés* permet notamment de savoir si certains types d'aménagement de travail donnant la possibilité de prolonger la carrière existent et s'il y a un intérêt de la part du travailleur.

L'aménagement de travail favorisant le prolongement de la carrière et l'intérêt du travailleur

Les tableaux 3 et 4 donnent des résultats en ce sens en présentant deux formes possibles d'aménagement : le travail à temps partiel et la possibilité d'avoir des heures de travail flexibles. Les résultats portent cette fois-ci sur les 50 ans et plus. Les données du

tableau 3 montrent que l'utilisation du temps partiel, comme mécanisme favorisant le prolongement de la carrière, est loin d'être marginale. Ainsi, dans l'ensemble, un travailleur sur deux âgé de 50 ans et plus, au Québec comme en Ontario, indique qu'il existe dans son milieu de travail une possibilité de travailler à temps partiel. Les résultats ventilés selon le sexe révèlent toutefois des différences très marquées. En effet, on estime que moins de 40 % des travailleurs masculins du Québec ou de l'Ontario mentionnent la présence d'un tel aménagement comparativement à 60 % chez les femmes. L'écart entre les sexes est significatif. La possibilité de continuer à travailler en faisant à temps partiel est donc beaucoup plus forte chez les femmes. Cette mesure est également plus répandue dans le secteur public québécois (59 %) que dans le secteur privé (44 %), alors qu'aucune différence significative n'est observée en Ontario à cet égard.

Par ailleurs, la possibilité d'avoir un horaire de travail flexible est un aménagement disponible pour environ 40 % de l'ensemble des travailleurs au Québec. Cette mesure est toutefois plus élevée en Ontario où presque 50 % des travailleurs peuvent en bénéficier. Même si les femmes et les hommes ne se retrouvent pas nécessairement dans les mêmes milieux de travail, aucune différence significative n'a été détectée entre les sexes quant à la présence de ce type d'aménagement, et ce, tant au Québec qu'en Ontario.

Enfin, presque un travailleur sur deux du secteur public œuvrant dans l'une ou l'autre des provinces étudiées a la possibilité de se prévaloir d'heures de travail flexibles, une proportion qui n'est pas statistiquement différente de celle observée dans le secteur privé.

Bien que ces chiffres montrent que ces deux aménagements ne se retrouvent pas dans tous les milieux de travail, il reste qu'une part non négligeable des travailleurs y a accès.

Tableau 3
Proportion des travailleurs âgés de 50 ans et plus pouvant bénéficier d'un aménagement favorisant le prolongement de la carrière, résultats selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec et Ontario, 2008

	Taux de présence de l'aménagement			
	Travail à temps partiel		Heures de travail flexibles	
	Québec	Ontario	Québec	Ontario
	%			
Ensemble	48,9	50,2	41,7	47,5
Homme	37,7	39,2	38,8	44,6
Femme	59,8	60,2	44,4	50,1
Employé du secteur public	58,9	54,0	46,6	48,5
Employé du secteur privé	44,1	48,8	39,2	47,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les travailleurs âgés*, 2008.
Calculs et traitements statistiques : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 4

Proportion des travailleurs âgés de 50 ans et plus intéressés à prolonger leur carrière en lien avec la présence ou non dans leur milieu de travail d'un aménagement favorisant la poursuite de leur carrière, résultats selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec et Ontario, 2008

	Type d'aménagement								
	Travail à temps partiel				Heures de travail flexibles				
	Présence de l'aménagement				Présence de l'aménagement				
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	
	Québec		Ontario			Québec		Ontario	
Homme	34,2	61,2	33,8	61,6	47,2	52,8	46,3	52,1	
Femme	59,0	37,7	57,9	36,2	45,5	52,2	52,8	44,5	
Employé du secteur public	52,2	44,2	49,6	42,8	54,0	46,0	48,2	48,2	
Employé du secteur privé	44,1	51,9	46,1	49,4	42,8	55,6	50,4	47,9	

Note : Proportion calculée en tenant compte des répondants ayant déclaré « ne sait pas » si l'employeur offre ou non l'un de ces aménagements.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur les travailleurs âgés*, 2008.

Calculs et traitements statistiques : Institut de la statistique du Québec.

Cependant, rien ne nous indique que la présence du temps partiel et des heures flexibles de travail va de pair avec l'intérêt du travailleur à cet égard. Le tableau 4 apporte toutefois un éclairage additionnel puisqu'il met en lien l'intérêt du travailleur à poursuivre sa carrière et la présence ou l'absence d'un aménagement du temps de travail.

Une forte proportion d'hommes au Québec (60 %), tout comme en Ontario, qui seraient intéressés à prolonger leur carrière si on leur offrait de le faire à temps partiel, n'ont tout simplement pas cette possibilité dans leur milieu de travail. Il n'y a donc vraisemblablement pas adéquation entre les aspirations des travailleurs masculins et leur réalité professionnelle.

Ce scénario est tout à fait à l'inverse de ce qui est observé chez les femmes alors qu'une majorité (presque 60 %) déclare que la présence du temps partiel répond à leur intérêt de poursuivre leur carrière. Les différences entre les sexes sont par ailleurs significatives.

Pour le Québec, ces résultats doivent être mis en perspective avec le fait, comme on l'a vu, que les femmes souhaitent en majorité quitter définitivement le marché du travail plutôt que de poursuivre leur activité à temps partiel, alors que c'est l'inverse chez les hommes (voir tableau 2). En d'autres mots, les travailleuses du Québec optent tout de même davantage pour une sortie définitive même si elles pourraient rester sur le marché du travail à temps partiel, tandis que les hommes, malgré leur désir de poursuivre leur carrière, ont beaucoup moins la possibilité de le faire selon un tel régime de travail.

Parmi les travailleurs âgés de 50 ans et plus du secteur public québécois désirant poursuivre leur carrière, on estime qu'un peu plus de la moitié ont la possibilité de profiter d'un aménagement permettant de continuer à travailler à temps partiel. Notons qu'il n'y a pas de différence significative avec l'Ontario sur ce plan.

Du côté de l'aménagement « heures de travail flexibles », on voit qu'une majorité d'hommes et de femmes au Québec souhaitant prolonger leur carrière n'ont pas accès à une telle mesure dans leur milieu de travail. Aucune différence significative n'est observée à ce chapitre par rapport à l'Ontario. D'autre part, il semble beaucoup plus difficile pour les travailleuses du Québec que pour celles de l'Ontario de faire coïncider leur intérêt à poursuivre leur carrière quand il est question d'heures de travail flexibles plutôt que de temps partiel. En effet, les résultats montrent qu'au Québec la non-concordance touche environ 52 % des travailleuses lorsqu'il s'agit d'heures flexibles de travail et 38 % pour ce qui est du temps partiel, alors que les résultats en Ontario sont respectivement de 45 % et 36 %. De plus, l'écart au Québec est significatif. Finalement, une bonne proportion (56 %) de travailleurs du secteur privé au Québec n'a pas la possibilité d'avoir des heures de travail flexibles, mesure qui pourrait inciter à rester en poste plus longtemps.

En conclusion

Dans les prochaines années, le nombre grandissant de départs à la retraite pourrait entraîner, dans bien des cas, une inadéquation entre les entrées et les sorties du marché du travail, enjeu crucial pour bon nombre de sociétés. La question se pose avec une acuité toute particulière au Québec compte tenu du vieillissement plus accéléré de la population (Latulippe, 2005), mais aussi de l'apport migratoire international plus faible – par rapport au Canada ou aux États-Unis, par exemple – (Tremblay et Genin, 2009) et de la participation au marché du travail des personnes plus âgées moins importante qu'ailleurs. Le prolongement de la vie active des travailleurs plus âgés constitue une option largement débattue, en particulier en Europe où de nombreux départs à la retraite sont prévus.

L'objectif de cet article était de mieux cerner les intentions des travailleurs québécois quant à leur retraite à partir des données de l'*Enquête sur les travailleurs âgés*. En comparant la situation du Québec avec celle de l'Ontario, on a pu constater des différences marquées entre ces provinces. En effet, les résultats montrent de façon claire que les Québécois envisagent prendre leur retraite de leur emploi actuel beaucoup plus hâtivement et qu'ils sont aussi davantage susceptibles de se retirer définitivement du marché du travail par la suite que leurs homologues ontariens. Ces constats ont été faits surtout chez les 50-54 ans. Les écarts sont aussi très importants lorsque l'analyse concerne les femmes et les employés du secteur public. Ces différences entre les deux provinces peuvent être expliquées en partie par le fait que le Québec compte plus de travailleurs nés au Canada (donc une proportion d'immigrants beaucoup plus faible sur le marché du travail), affiche une plus forte présence syndicale et montre une stabilité d'emploi plus élevée. Ces facteurs sont associés à des sorties beaucoup plus hâtives du marché du travail (voir encart à ce sujet).

Par ailleurs, notre analyse a fait ressortir qu'il existe une véritable inadéquation entre les aspirations des travailleurs désirant prolonger leur carrière et la possibilité de le faire à temps partiel ou encore selon des heures de travail flexibles. Il semble en effet que certains milieux de travail répondent moins bien aux aspirations des travailleurs plus âgés, en particulier ceux où se trouvent les hommes et le secteur privé. Ce constat n'est pas propre au Québec puisqu'il a aussi été observé en Ontario.

Enfin, on doit revenir sur la comparaison entre les femmes et les hommes au Québec qui révèle des écarts prononcés, ce qui n'est pas le cas en Ontario. Ainsi, on a vu que les Québécoises ont l'intention de

Le fait que davantage de travailleurs québécois sont nés au Canada et que le Québec affiche une plus forte couverture syndicale ainsi qu'une part plus élevée d'emplois à forte stabilité pourrait expliquer en partie pourquoi les Québécois prévoient des départs à la retraite généralement de façon plus hâtive que les Ontariens.

Des travaux de Schellenberg et Ostrovsky (2008) de même que de Kieran (2001) ont identifié plusieurs facteurs associés à des départs hâtifs à la retraite. Parmi ceux-ci, mentionnons le fait de détenir un haut niveau d'études, de vivre en couple, d'être né au pays, d'occuper un emploi à temps plein, de travailler dans le secteur public, d'être syndiqué, de bénéficier d'une forte stabilité d'emploi, d'être un travailleur salarié, d'avoir un régime de retraite lié à l'emploi de même que le fait de percevoir comme suffisant son revenu de retraite. La comparaison de ces facteurs entre le Québec et l'Ontario, en proportion de l'emploi total, révèle que seulement trois d'entre eux semblent véritablement jouer dans l'explication des sorties plus hâtives pour cause de retraite au Québec. En effet, la part des travailleurs nés au Canada est nettement plus élevée au Québec (87 % et 84 % respectivement chez les 50-54 ans et les 55 ans et plus) qu'en Ontario (69 % et 60 %). Compte tenu qu'ils ont généralement une expérience de travail plus longue sur le marché du travail canadien, les natifs sont plus susceptibles de prendre leur retraite plus tôt que les immigrants. Le fait d'être syndiqué est également un autre facteur de premier plan dans les différences observées entre les deux provinces. Ce n'est pas tant ici la présence d'un régime de retraite qui joue en faveur de la syndicalisation, puisqu'il n'y a pas de différence significative en général entre les deux populations comparées, mais surtout la possibilité que les régimes de retraite dans les milieux syndiqués offrent des sorties hâtives plus avantageuses. Enfin, la stabilité d'emploi est plus forte au Québec qu'en Ontario dans les deux groupes d'âge et pourrait aussi être en cause. En effet, une forte stabilité favorise aussi des sorties plus hâtives du marché du travail puisque la contribution aux régimes de retraite s'en trouve nettement améliorée grâce à un plus grand nombre d'années de service auprès du même employeur. Par ailleurs, on ne note pas de différence significative entre le Québec et l'Ontario quant à la proportion de travailleurs considérant leur revenu de retraite anticipé comme suffisant. Ce facteur ne semble donc pas influencer les différences observées entre les deux provinces au chapitre des intentions de départ à la retraite.

Facteurs associés à des départs hâtifs à la retraite et leur part dans l'emploi au Québec et en Ontario chez les travailleurs plus âgés, 2008

	En proportion de l'emploi total				Impact potentiel du facteur
	Québec		Ontario		
	50-54 ans	55 ans et +	50-54 ans	55 ans et +	
Études universitaires complétées ¹	20,9	21,9	24,5	26,6	Aucun
Travailleurs vivant en couple ¹	72,8	71,6	79,1	77,5	Aucun
Travailleurs nés au Québec (Canada) ^{1,3}	86,8	84,0	69,1	59,8	Oui
Temps plein ¹	88,1	76,7	88,0	76,9	Aucun
Secteur public ¹	26,4	21,8	24,0	19,5	Aucun
Présence syndicale ^{1,4}	48,1	42,5	37,2	32,3	Oui
Travailleurs salariés ¹	83,6	75,9	81,6	73,5	Aucun
Durée d'emploi de 20 ans ou plus ¹	34,7	36,2	28,6	32,6	Oui
Régime de retraite de l'employeur ²	65,2*	60,1*	68,1	63,3	Aucun
Revenu de retraite anticipé suffisant ²	66,7*	68,2*	60,5	63,0	Aucun

1. Résultats produits à partir de l'Enquête sur la population active.

2. Résultats produits à partir de l'Enquête sur les travailleurs âgés.

3. Les données disponibles portent sur les 25-54 ans au lieu des 50-54 ans. Le calcul tient compte des immigrants non admis.

4. Proportion calculée en fonction de l'emploi salarié.

* Écart Québec-Ontario non significatif au seuil de 10 %. Seuls des tests pour ces variables ont été produits.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active et Enquête sur les travailleurs âgés.

Traitement : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

partir beaucoup plus tôt à la retraite et sont beaucoup moins enclines à revenir par la suite à temps partiel (même si cette possibilité leur est offerte dans la majorité des cas). Le comportement très distinctif des travailleuses québécoises à l'égard de la retraite par rapport à leurs homologues masculins pourrait s'expliquer en partie par le fait qu'elles se retrouvent davantage dans le

secteur public et qu'elles sont plus souvent des travailleuses salariées⁸, deux situations qui sont liées à des départs beaucoup plus hâtifs (Schellenberg et Ostrovsky, 2008; Kieran, 2001). En revanche, on doit noter que les femmes occupent plus souvent des emplois à temps partiel, sont moins souvent syndiquées lorsqu'elles travaillent dans le secteur privé et ont une durée d'emploi

souvent moins longue, facteurs qui ont été associés à des sorties plus tardives du marché du travail (Schellenberg et Ostrovsky, 2008; Kieran, 2001). Enfin, d'autres facteurs « hors marché du travail », qu'il conviendrait assurément d'étudier, sont sûrement aussi en cause dans les différences observées entre les travailleuses et les travailleurs du Québec à l'égard de la prise de la retraite.

8. En effet, selon l'Annuaire québécois des statistiques du travail (ISQ, 2009), 30 % des femmes œuvraient dans le secteur public en 2009 contre seulement 19 % chez les hommes. De plus, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi salarié (89 % contre 82 %).

Documents consultés

AUER, Peter, et Mariàngels FORTUNY (2000). *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*, Employment Sector, Geneva, International Labour Office, (ILO), 50 p.

DAVID, Hélène, Serge VOLKOFF, Esther CLOUTIER et Francis DERRIENNIC (2001). « Vieillesse, organisation du travail et santé », *Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé (PISTES@)*, vol. 3, n° 1, mai, 38 p.

DEBRAND, Thierry, et Nicolas SIRVEN (2009). *Quelles sont les motivations des départs à la retraite en Europe : situation personnelle, familiale, professionnelle, ou rôle de la protection sociale ?*, Document de travail, Institut de recherche et documentation en économie de la santé (IRDES), 24 p.

GENDELL, Murray (2008). « Older workers: increasing their labor force participation and hours of work », *Monthly Labor Review*, vol. 131, n° 1, January, p. 41-54.

HEYWOOD, John S., et W. Stanley SIEBERT (2009). *Understanding the Labour Market for Older Workers: A survey*, Germany, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series, Germany, 24 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2009). *Annuaire québécois des statistiques du travail*, Québec, vol.6, n° 1, 280 p.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO) (2002). *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, Paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing, Madrid, 21 p.

KANTARCI, Tunga, et Arthur VAN SOEST (2008) « Gradual Retirement : Preferences and limitations », *The Economist*, vol. 156, n° 2, p. 113-144.

KIERAN, Patrick (2001). « Early retirement trends », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 2, n° 9, p. 5-11.

LATULIPPE, Denis (2005). « Vieillesse de la population, nouveaux comportements et gestion des ressources humaines », *Télescope*, vol. 12, n° 2, mai, p. 26-35.

LÉTOURNEAU, Esther, et Normand THIBAUT (2005). « Bientôt moins de travailleurs au Québec : pourquoi? », *Données sociodémographiques en bref*, vol. 9, n° 3, juin, p. 6-8.

MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Cynthia SILVER (2004). « Retaining older workers », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 5, n° 10, p. 15-20.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2006a). *Vieillesse et politique de l'emploi – Canada*, Paris, 146 p.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2006b). *Vivre et travailler plus longtemps, vieillissement et politiques de l'emploi*, Paris, 150 p.

PARK, Jungwee (2010). « Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 6, p. 5-14.

POLICY RESEARCH INITIATIVE (2005). *Encouraging Choice in Work and Retirement*, Project Report, Population Aging and Life-Course Flexibility, Canada, 51 p.

POLLAK, Catherine (2009). *Santé et pénibilité en fin de vie active : une comparaison européenne*, Paris, Document de travail, Centre d'études de l'emploi, juin, 54 p.

PURCELL, Patrick (2008). *Older workers: Employment and Retirement Trends*, Washington, Congressional Research Service, Report for Congress, September, 16 p.

ROWE, Geoff, et Huan NGUYEN (2002). « Les travailleurs plus âgés et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 12, p. 25-38.

SCHELLENBERG, Grant (2004). *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite*, Ottawa, Document de recherche, Statistique Canada, 46 p.

SCHELLENBERG, Grant, et Yuri OSTROVSKY (2008). « The retirement plans and expectations of older workers », *Canadian Social Trends*, n° 86, winter, p. 11-34.

STATISTICS CANADA (2005). *The Wealth of Canadian: An Overview of the Results of the Survey of Financial Security*, Ottawa, Pensions and Wealth Research Paper Series, 40 p.

SUNTER, Deborah (2001). « Demography and the labour market », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 2, n° 2, p. 5-16.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, et Émilie GENIN (2009). « Aging, Economic Insecurity, and Employment : Which Measures Would Encourage Older Workers to Stay Longer in the Labour Market ? », *Studies in Social Justice*, vol. 3, Issue 2, p. 173-190.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, et Elmoustapha NAJEM (2009). *Work, age and working time preferences: Towards a new articulation of social times over the life-course?*, Montréal, Research Note no.2009-2, Community University Research Alliance (CURA) on work-life articulation over the lifecourse, Télé-université/Université du Québec à Montréal, 18 p.

TURCOTTE, Martin, et Grant SCHELLENBERG (2005). « Job strain and retirement », *Perspectives in Labour and Income*, vol.6, n° 7, July, p. 13-17.

WANNELL, Ted (2007). « Young Pensioners », *Perspectives in Labour and Income*, vol. 8, n° 2, February, p. 5-19.



À PARAÎTRE

La répartition des employés à temps plein. Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2009

L'Institut de la statistique du Québec a rendu public le rapport *La répartition des employés à temps plein. Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2009*. Ce document trace, à partir des données de la collecte 2009 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG), un portrait de la répartition des employés réguliers à temps plein selon les groupes intermédiaires de la Classification nationale des professions (CNP), et ce, selon diverses ventilations (secteurs, taille des entreprises, syndicalisation). Les résultats sont fournis par domaine d'activité et par groupe de compétence. Les emplois comptant l'effectif le plus important dans chacun des groupes de compétence sont également présentés.

Ce document constitue un des premiers jalons visant l'exploitation de la mine d'informations contenues dans l'ERG.

Les échelles salariales dans le secteur privé

par Adella Jean et Nathalie Mongeau

Cet article porte sur les échelles salariales. Il vise à définir ce mode de rémunération et ses diverses caractéristiques (type d'échelle, proportion d'employés assujettis à une échelle, étendue, etc.) ainsi qu'à présenter des données relatives à ces éléments. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des entreprises du secteur privé et selon deux ventilations : la taille de l'entreprise (les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus) et le groupe de compétence des emplois codés selon la *Classification nationale des professions*¹ (CNP).

Les données proviennent de la collecte 2009 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*² (ERG), réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. L'univers de l'ERG, constitué des entreprises de 200 employés et plus au Québec, compte 895 entreprises et touche une population totale estimée de 927 515 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec. Dans le secteur privé, le nombre estimé d'employés réguliers à temps plein est de 509 797. Selon la taille des entreprises, la population estimée est de 114 282 employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 à 499 employés et de 395 515 dans celles de 500 employés et plus.

Qu'est-ce qu'une échelle salariale?

Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison des deux. Les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. L'analyse des échelles salariales permet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle. Les échelles salariales constituent l'un des modes de rémunération possibles. Les autres modes considérés dans l'ERG sont les taux fixes, les taux variables et les taux à progression³.

Il existe plusieurs types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles qui comportent un minimum, un maximum normal et un maximum au

mérite, et finalement, les échelles salariales ayant un minimum et un maximum au mérite. Le tableau 1 présente la définition de chacun de ces types d'échelles.

Ces trois types d'échelles se distinguent par la présence d'un maximum normal et d'un maximum au mérite ou de l'un des deux. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur.

Environ la moitié des employés du secteur privé sont rémunérés selon une échelle salariale

Le tableau 2 présente la proportion de l'effectif du secteur privé rémunéré selon une échelle salariale et le type d'échelle, et ce, selon la taille des entreprises et par groupe de compétence de la CNP. L'analyse des résultats est basée sur le chevauchement des intervalles de confiance. La règle de

Tableau 1
Définition des types d'échelles

Type	Définition
Échelle avec un minimum et un maximum normal	L'employé progresse jusqu'au taux maximum de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Dans la grande majorité des cas, ces échelles font partie d'un régime de progression automatique jusqu'au maximum.
Échelle avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite	L'employé progresse jusqu'à un taux précis de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Par contre, la progression au-delà du « maximum normal » n'est accessible qu'à ceux qui ont un rendement supérieur. Le dernier taux constitue le maximum au mérite. Dans la plupart des cas, ce sont des échelles de progression au mérite avec contrôle au maximum normal (point de contrôle ¹); pour d'autres, la progression est automatique jusqu'au maximum normal et elle se fonde ensuite sur le mérite jusqu'au maximum au mérite.
Échelle avec un minimum et un maximum au mérite	Ce type d'échelle ne comporte pas de maximum normal. Toutefois, le maximum au mérite ne peut être atteint que par les employés dont le rendement est supérieur ou exceptionnel. En général, ces échelles font partie d'un régime de progression au mérite, mais elles ne comportent aucun point de contrôle officiel aux fins de l'administration des salaires.

1. Selon leur politique salariale au regard du marché, les firmes doivent établir les « points de contrôle », aussi qualifiés de « points milieux », des échelles salariales des classes d'emplois. Par exemple, si une entreprise veut être à la tête du marché, elle doit établir les points milieux des échelles salariales de ses classes d'emplois à un taux plus élevé que le salaire moyen offert pour des emplois similaires sur le marché. À l'inverse, si une entreprise veut être à la remorque du marché, elle doit fixer les points milieux de ses échelles salariales à un taux inférieur au taux du marché. Comme la politique salariale des entreprises consiste souvent à accompagner le marché, le point de contrôle de l'échelle est habituellement égal au taux de salaire moyen ou médian offert sur le marché selon les résultats d'une ou de plusieurs enquêtes de rémunération. Ce taux de salaire moyen est aussi associé à un rendement satisfaisant et autonome dans l'exécution du travail ». Définition tirée du livre *La gestion de la Rémunération : théorie et pratique*. Sylvie St-ONGE et Roland Thériault (2006). « La gestion des salaires », *La gestion de la Rémunération : théorie et pratique 2^e édition*, Montréal, Les Éditions de la Chenelière inc., 246p.

1. Voir l'encadré sur les notes méthodologiques pour plus de précisions.
2. Pour en savoir plus sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG, Édition 2010* disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques-Publications », domaine « Travail et rémunération »).
3. Les taux fixes correspondent à un taux unique établi pour une période déterminée par une convention collective, un contrat de travail ou par indexation, et identique pour tous les employés occupant un même emploi, peu importe leurs qualifications, leur expérience ou leur ancienneté. Les taux variables sont des taux pour lesquels il n'existe pas de structure salariale formelle, le salaire étant déterminé à l'engagement du candidat retenu. Dans ce mode de rémunération, aucun taux minimal ou maximal n'est fixé par l'employeur. Enfin, les taux à progression constituent un mode de rémunération comportant un taux d'engagement à l'entrée d'un employé. Des majorations successives sont appliquées à ce taux d'engagement jusqu'à l'atteinte d'un taux final. Cette progression se fait habituellement sur une période relativement courte (par exemple une année).

Tableau 2

Proportion d'employés rémunérés selon une échelle salariale selon le groupe de compétence¹ de la Classification nationale des professions (CNP) et selon la taille des entreprises, secteur privé, Québec, 2009

Secteur et groupe de compétence	Effectif total n	Employés assujettis à une échelle		
		Ensemble ²	Max. normal	Max. normal et max. au mérite
			%	
Ensemble du secteur privé ³	509 797	50,2	26,4	23,1
200 à 499 employés	114 282	37,0	20,1*	16,7
500 employés et plus	395 515	54,0	28,2	24,9
Selon le groupe de compétence				
Gestion⁴				
Ensemble	36 884	62,3	23,3	36,0
200 à 499 employés	7 059	52,7	20,3*	31,9
500 employés et plus	29 825	64,5	24,0	36,9
Formation universitaire				
Ensemble	73 129	75,4	21,6	51,5
200 à 499 employés	10 824	66,7	30,9*	35,8
500 employés et plus	62 305	77,0	20,0*	54,3
Formation collégiale⁵				
Ensemble	147 625	57,7	31,8	25,4
200 à 499 employés	30 330	45,4	26,9**	17,9
500 employés et plus	117 295	60,9	33,0	27,3
Formation de niveau secondaire ou spécifique				
Ensemble	181 155	39,7	27,0	12,6
200 à 499 employés	44 893	27,4*	14,3*	13,0
500 employés et plus	136 262	43,8	31,2	12,5

Différence significative : proportion de l'effectif couvert par ce type d'échelle plus élevée

* Précision passable (coefficient de variation entre 15% et 25%); utiliser avec prudence.

** Précision faible (coefficient de variation plus grand que 25%); utiliser avec circonspection.

1. Dans la CNP, les professions sont classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi). Le niveau de compétence « formation en cours d'emploi » n'est pas présenté, car il regroupe en majorité des employés qui ne sont pas assujettis à une échelle.
2. Dans ce tableau, la proportion de l'ensemble tient compte également d'autres types d'échelles que celles comportant un minimum et un maximum normal et celle ayant un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite.
3. Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG. Les résultats sur l'ensemble du secteur privé comprennent les emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » rémunérés selon une échelle et ceux qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces derniers regroupent 3 % de l'ensemble des employés rémunérés selon une échelle salariale.
4. Les cadres supérieurs sont inclus dans le groupe de compétence de gestion. Ce dernier regroupe environ 1 856 cadres supérieurs.
5. Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalentes à des études postsecondaires dans un cégep. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Collecte 2009.

Traitements : Institut de la statistique du Québec.

décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative entre les deux résultats. Lorsqu'il y a recoupement, on considère que les résultats sont similaires.

Dans l'ensemble du secteur privé, environ 50,2 % des employés sont assujettis à une échelle salariale. Lorsque la taille de l'entreprise est prise en compte, la proportion d'employés couverts par une échelle est plus élevée dans les entreprises de 500 employés et plus (54 %) que dans celles de 200 à 499 employés (37 %). En ce qui a trait au type d'échelle, la proportion d'employés du secteur privé assujettis à une échelle ayant un minimum et un maximum

normal (26,4 %) est semblable à celle notée pour l'échelle comportant un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite (23,1 %). Le constat est similaire dans les deux strates de taille, alors que le type d'échelle prépondérant varie selon le groupe de compétence.

Dans le groupe de gestion, une forte proportion d'employés sont rémunérés selon une échelle salariale, soit environ 62,3 %. La proportion estimée est de 64,5 % dans les entreprises de 500 employés et plus et d'environ 52,7 % dans celles de moindre taille. Dans l'ensemble, une plus grande proportion d'employés de ce groupe sont couverts par une échelle affichant un maximum normal et un maximum au mérite que par une échelle comportant uniquement

un maximum normal (36,0 % par rapport à 23,3 %). Un constat similaire est noté dans les grandes entreprises, alors que dans les entreprises de 200 à 499 employés les proportions selon le type d'échelle ne sont pas significativement différentes.

Le niveau de compétence universitaire montre la plus grande proportion d'employés rémunérés selon une échelle salariale (75,4 %). Dans les autres groupes de compétence, la proportion varie de 39,7 % à 62,3 %. En ce qui concerne le type d'échelle, 51,5 % des employés du niveau de compétence universitaire sont rémunérés selon une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite, alors que seulement 21,6 % le sont selon une échelle comportant

uniquement un maximum normal; les résultats vont dans le même sens dans les grandes entreprises. Toutefois, dans celles de 200 à 499 employés, le pourcentage d'employés couverts par une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite s'établit à 35,8 %, soit une proportion similaire à celle notée pour les échelles ayant uniquement un maximum normal.

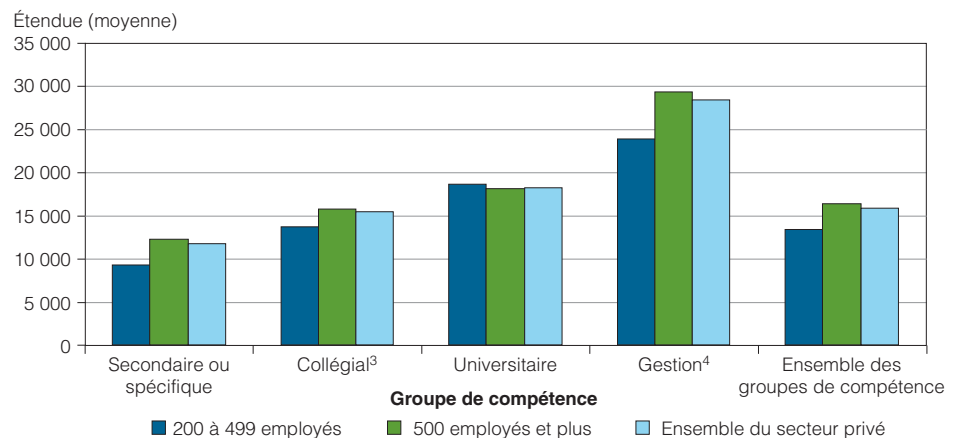
Au niveau de compétence collégiale, 57,7 % des employés sont rémunérés selon une échelle salariale. En ce qui concerne le type d'échelle, 31,8 % des employés sont rémunérés selon une échelle ayant seulement un maximum normal, alors que 25,4 % le sont selon une échelle comportant un maximum normal et un maximum au mérite. Cette différence n'est cependant pas significative sur le plan statistique. Un constat similaire est fait dans les deux strates de taille.

Le niveau de compétence secondaire (ou formation spécifique) présente la plus faible proportion d'employés assujettis à une échelle salariale, soit 39,7 %. Dans les entreprises de 200 à 499 employés, seulement 27,4 % de l'effectif est rémunéré selon une échelle; dans celles de 500 employés et plus, la proportion s'établit à 43,8 %. Les échelles affichant seulement un maximum normal couvrent plus d'employés que celles comportant un maximum normal et un maximum au mérite. Dans les entreprises de 500 employés et plus, la proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle ayant un maximum normal est beaucoup plus élevée que celle notée pour l'échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite, les proportions s'établissant respectivement à 31,2 % et 12,5 %. La situation est différente dans les entreprises de 200 à 499 employés, les proportions y étant similaires (respectivement 14,3 % pour l'échelle comportant un maximum normal seulement et 13 % pour celle affichant un maximum normal et un maximum au mérite).

L'étendue des échelles salariales augmente avec le niveau de compétence

L'étendue des échelles de salaires (ou fourchette salariale) représente la différence entre le maximum et le minimum. L'amplitude de la fourchette salariale dépend, entre autres, du type de structure salariale et d'emplois de l'organisation, des caractéristiques des emplois visés, du nombre de paliers hiérarchiques dans la structure salariale, des possibilités ou de la politique de promotion ainsi que des échelles moyennes du marché. Plus l'organisation désire reconnaître les différences entre les employés sur le plan de l'ancienneté, l'expérience, etc., plus les fourchettes salariales doivent être larges. L'étendue est parfois présentée en pourcentage (la différence entre le maxi-

Figure 1
Étendue des échelles par groupe de compétence de la Classification nationale des professions (CNP)¹ et la taille de l'entreprise, secteur privé² 2009



- 1 Dans la CNP, les professions sont classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire ou spécifique et formation en cours d'emploi). Le niveau de compétence « formation en cours d'emploi » n'est pas présenté, car il regroupe en majorité des employés qui ne sont pas assujettis à une échelle.
- 2 Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG. Les résultats sur l'ensemble du secteur privé comprennent les emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » rémunérés selon une échelle et ceux qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces derniers regroupent 3 % de l'ensemble des employés rémunérés selon une échelle salariale.
- 3 Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalentes à des études postsecondaires dans un cégep. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.
- 4 Les cadres supérieurs sont inclus dans le groupe de compétence de gestion. Ce dernier regroupe environ 1 856 cadres supérieurs.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Collecte 2009.
Traitements : Institut de la statistique du Québec.

um et le minimum divisée par le minimum). Ce pourcentage n'est pas nécessairement uniforme pour toute la structure salariale. Afin de comparer des concepts similaires, l'étendue des échelles est mesurée par l'Institut en prenant comme maximum le maximum normal dans tous les types d'échelles.

La figure 1 présente l'étendue des échelles salariales par groupe de compétence et selon la taille des entreprises du secteur privé. Dans l'ensemble du secteur privé, l'étendue moyenne des échelles est de 15 834 \$. L'étendue s'établit respectivement à 16 317 \$ dans les entreprises de 500 employés et plus et à 13 422 \$ dans celles de moindre taille. Cette différence n'est cependant pas significative sur un plan statistique; un constat similaire est fait dans tous les groupes de compétence sauf dans celui de gestion. Dans ce niveau, l'étendue est plus grande dans les entreprises de 500 employés et plus (29 357 \$) que dans celles de 200 à 499 employés (23 852 \$).

L'étendue salariale augmente à mesure que le groupe de compétence s'élève. Cependant, sur le plan statistique, la différence n'est pas toujours significative entre un niveau de compétence et le suivant (ou le précédent). Le groupe de gestion montre la plus grande étendue (28 428 \$), alors que celle observée dans le niveau de compétence secondaire est la plus faible (11 696 \$). On peut norma-

lement s'y attendre puisque les emplois du groupe de gestion exigent habituellement une plus longue période d'apprentissage et bénéficient d'une rémunération supérieure par rapport aux emplois pris en compte dans le niveau de compétence secondaire.

La majorité des emplois présentent des proportions d'au moins 50 % d'employés rémunérés selon une échelle

Le tableau 3 présente, pour le secteur privé dans son ensemble et les ventilations considérées, la proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle salariale, selon le type d'échelle pour 30 groupes intermédiaires (emplois) de la CNP. Aux fins de cet article, le choix des emplois a été fait dans chacun des groupes de compétence à l'exception du niveau de compétence « formation en cours d'emploi ». Les emplois ont été retenus sur la base de trois critères. En premier lieu, le poids de l'effectif de chacun des groupes de compétence retenus dans l'ensemble est examiné pour établir le nombre d'emplois à choisir dans chacun. C'est ainsi que 3 emplois sur 30 sont présentés pour le groupe de gestion, 6 emplois pour le niveau de compétence universitaire, 10 pour le niveau collégial et, enfin, 11 emplois pour le niveau secondaire (ou spécifique). En deuxième lieu, la présence de l'emploi dans les deux strates de taille

Tableau 3

Proportion d'employés rémunérés selon une échelle salariale pour certains groupes intermédiaires¹ de la Classification nationale des professions (CNP)² et selon la taille des entreprises, secteur privé³, Québec, 2009

Code	Titre d'emploi	Ensemble du secteur privé			Taille de l'entreprise	
		Employés couverts ⁴	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	200 à 499 employés	500 employés et plus
%						
Ensemble des emplois ⁵		50,2	26,4	23,1	37,0	54,0
Gestion⁶						
011	Directeur- services administratifs	70,2	23,4	46,1	57,9	73,1
061	Directeur- ventes, marketing et publicité	65,7	21,2*	43,9	64,1	66,1
062	Directeur - commerce de détail	46,7*	24,2**	20,8*	33,6**	49,5*
Formation de niveau universitaire						
112	Professionnel - gestion ressources humaines et services aux entreprises	81,9	26,4*	55,5	68,3	83,6
213	Professionnel - génie civil, mécanique, électrique et chimique	85,7	17,7**	67,8	84,1	85,9
214	Autre professionnel - génie	76,5	23,5**	52,9*	42,9**	77,8
217	Professionnel - informatique	63,7	14,4**	49,2*	81,7	60,0*
416	Agent – politiques et programmes, recherchistes et expert-conseil	76,2	24,1	52,0	79,8	75,6
512	Professionnel - rédaction, traduction et relations publiques	81,7	35,7*	44,2*	85,5	81,2
Formation de niveau collégiale⁷						
121	Personnel de supervision - travail de bureau	65,2	34,0*	30,4	70,2	64,2
122	Personnel administratif et de réglementation	74,4	30,1	44,2	72,7	74,7
123	Personnel d'administration - finances et assurances	75,8	36,0*	39,0*	60,8**	77,2
124	Personnel en secrétariat	87,4	40,4**	46,2*	91,7	84,7
223	Personnel technique - génie civil, mécanique et industriel	67,5	26,8*	40,7*	35,5**	73,8
224	Personnel technique - génie électronique et électrique	73,0	59,9	13,0**	73,4	72,9
228	Personnel technique - informatique	78,3	31,0	47,3	80,7	77,8
621	Personnel de supervision - ventes et services	45,6*	33,5*	10,1**	24,3**	49,0*
622	Personnel technique - commerce de gros	62,3*	17,3*	45,1*	35,9**	72,5
731	Mécanicien-machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	21,1*	15,9**	5,2**	7,4**	24,4*
Formation de niveau secondaire ou spécifique						
141	Commis - travail général de bureau	68,3	19,2*	48,9	48,1*	75,1
143	Commis - finances et de l'assurance	66,3	32,8	33,3	56,3	69,0
144	Commis - soutien d'administratif	66,7	37,9	28,5*	74,4	65,2
145	Commis - bibliothèque, correspondance et information	47,9**	20,2**	27,5**	68,1*	45,9**
147	Commis - expédition et distribution	48,8	39,4*	9,3*	33,7*	54,6
642	Vendeur et commis-vendeur - commerce de détail	34,1*	28,0*	5,8**	21,0**	36,4*
643	Personnel-héberg. et voyages	70,9	49,6*	21,3**	X	X
745	Débardeur et manutentionnaire	24,0*	15,9*	8,1**	28,5**	21,9*
942	Opérateur de mach.-trait.de prod.chim., caoutch. et plast. et pers. Ass.	8,1**	3,4**	4,7**	6,9**	11,7**
948	Monteur de matériel mécanique, électrique et électronique	75,1*	X	X	30,3**	77,9
951	Opérateur de machinerie- façonnage et usinage des métaux et travail du bois et personnel assimilé	57,5*	57,5*	0	25,9**	68,1*

Différence significative : proportion de l'effectif couvert par ce type d'échelle plus élevée

X Donnée confidentielle

* Précision passable (Coefficient de variation entre 15% et 25%); utiliser avec prudence.

** Précision faible (Coefficient de variation plus grand que 25%); utiliser avec circonspection.

1. Les 30 groupes intermédiaires ont été retenus sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du groupe de compétence, la présence de l'emploi dans les deux strates de taille analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert de l'emploi dans le niveau de compétence.

2. Dans la CNP, les professions sont classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire ou spécifique et formation en cours d'emploi). Le niveau de compétence «formation en cours d'emploi» n'est pas présenté, car il regroupe en majorité des employés qui ne sont pas assujettis à une échelle.

3. Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG.

4. Dans ce tableau, la proportion de l'ensemble tient compte également d'autres types d'échelles que celles comportant un minimum et un maximum normal et celle ayant un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite.

5. Les résultats sur l'ensemble des emplois comprennent les emplois du niveau de compétence «formation en cours d'emploi» rémunérés selon une échelle et ceux qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces derniers regroupent 3 % de l'ensemble des employés rémunérés selon une échelle salariale.

6. Les cadres supérieurs sont inclus dans le groupe de compétence de gestion. Ce dernier compte environ 1 856 cadres supérieurs.

7. Ce niveau de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalentes à des études postsecondaires dans un cégep. Pour plus d'informations voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Collecte 2009.

Traitements : Institut de la statistique du Québec.

analysées et, en troisième lieu, l'importance de l'effectif couvert sont prises en compte. Les emplois ayant le nombre d'employés le plus important dans chacun des niveaux de compétence ciblés sont ceux qui ont été retenus. Le tableau 3 présente également le pourcentage d'employés rémunérés selon une échelle salariale dans les entreprises de 200 à 499 employés ainsi que dans celles de 500 employés et plus. Aucune analyse n'est effectuée; seul le portrait est présenté.

Comme cela a été mentionné auparavant, environ 50,2 % des employés des entreprises de 200 employés et plus sont rémunérés selon une échelle salariale dans le secteur privé. Pour près des trois quarts des emplois analysés (22 sur 30), la proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle est d'au moins 50 %. Les employés sont rémunérés selon une échelle comportant uniquement un maximum normal dans une proportion estimée de 26,4 %, alors qu'environ 23,1 % le sont selon une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite; les proportions observées ne sont pas significativement différentes. Parmi les 30 emplois analysés, 7 présentent davantage d'employés couverts par une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite et 4 montrent une prépondérance de l'échelle ayant seulement un maximum normal. Pour tous les autres emplois (19), les différences dans les proportions ne sont pas significatives sur le plan statistique.

Dans le groupe de gestion, les pourcentages d'employés assujettis à une échelle salariale varient de 46,7 % à 70,2 % selon l'emploi. Lorsque le type d'échelle est pris en compte, deux des trois emplois montrent une plus grande proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite que selon une échelle affichant uniquement un maximum normal.

Au niveau de compétence universitaire, cinq des six emplois analysés affichent un pourcentage de plus de 75 % d'employés rémunérés selon une échelle. En ce qui a trait au type d'échelle, quatre des six emplois présentent une plus forte proportion d'employés rémunérés selon une échelle salariale ayant un maximum normal et un maximum au mérite que selon une échelle comportant uniquement un maximum normal. Par ailleurs, l'emploi « Professionnel - génie civil, mécanique, électrique et chimique » affiche la plus grande proportion d'employés rémunérés selon une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite, et ce parmi tous les emplois présentés.

Dans le niveau de compétence collégiale, huit emplois sur dix ont au moins 60 % de leur effectif rémunéré selon une échelle salariale. L'emploi « Personnel en secrétariat » se démarque en affichant le plus haut taux d'employés rémunérés selon une échelle parmi les emplois analysés (87,4 %). Quant à l'analyse du type d'échelle, les proportions

observées ne sont pas significativement différentes sauf pour deux emplois où le pourcentage de l'effectif rémunéré selon une échelle ayant seulement un maximum normal est plus élevé que celui noté pour l'échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite. Par ailleurs, l'emploi « Personnel technique - génie électronique et électrique » montre la proportion la plus importante d'employés rémunérés selon une échelle comportant un minimum et un maximum normal (59,9 %) parmi les 30 emplois analysés.

Au niveau de compétence secondaire (ou formation spécifique), les emplois affichent des proportions d'employés assujettis à une échelle salariale généralement plus faibles que les emplois des autres niveaux de compétence. En effet, environ la moitié des emplois (6 sur 11) présentent des pourcentages inférieurs à 60 % (entre 8,1 % et 57,5 %). Par ailleurs, l'emploi « Opérateur de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé » se démarque par le plus bas taux d'employés rémunérés selon une échelle. Lorsque le type d'échelle est considéré, 2 des 11 emplois montrent une proportion plus élevée de l'effectif rémunéré selon une échelle ayant seulement un maximum normal, alors que pour un autre emploi, la proportion notée pour l'échelle comportant un maximum normal et un maximum au mérite est plus élevée. Dans tous les autres emplois, les proportions ne sont pas significativement différentes.

Notes méthodologiques

L'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) est une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. Son univers est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail. Les données sur les échelles salariales recueillies dans l'ERG 2009 sont celles en vigueur en 2009; la période de validité des taux inclut le 1^{er} avril 2009. Les moyennes des maximums (normaux et au mérite) sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Durant l'enquête, tous les emplois d'une entreprise se voient attribuer un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP) à partir d'un fichier de rémunération transmis par le répondant. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Elle permet de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/>.

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2009*, disponible sur le site Web de l'ISQ (www.stat.gouv.qc.ca), comporte des données sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires de la CNP. Les résultats sont affichés selon 13 ventilations.

Ce bulletin est réalisé par la **Direction des statistiques du travail et de la rémunération**.

Pour plus de renseignements :

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

Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales
du Québec
3^e trimestre 2010
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique, 2000