

www.stat.gouv.qc.ca

I n s t i t u t d e l a s t a t i s t i q u e d u Q u é b e c

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

Annuaire québécois des statistiques du travail

Portrait des principaux indicateurs
des conditions et de la dynamique
du travail

Volume 3, numéro 2

Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2007
ISSN 1712-3267 (version imprimée)
ISSN 1715-6343 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2005

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse de
l'Institut de la statistique du Québec.

Décembre 2007

Avant-propos

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* est un complément important aux travaux de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) propres au domaine de la statistique du travail. En effet, cette publication se consacre, à raison de deux numéros sur une base annuelle, à l'analyse et au suivi systématiques des principaux indicateurs reliés tant au marché du travail qu'aux conditions et à la dynamique du travail.

La présente publication répond à l'article 2 de sa loi constitutive qui stipule que « l'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes ». Le domaine du travail est, il va sans dire, un aspect fort important de toute société. L'*Annuaire* répond donc aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail québécois selon différents aspects. Pour sa part, le présent numéro de l'*Annuaire* offre un portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail.

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* s'adresse à l'ensemble des acteurs du marché du travail. Les travailleurs et les travailleuses, les entreprises, les organisations syndicales, les associations professionnelles, les milieux gouvernementaux et ceux de la recherche y trouveront, deux fois l'an, de l'information détaillée et pertinente sur la statistique du travail au Québec.

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier tous ceux qui ont contribué aux diverses étapes de cette publication, notamment Statistique Canada, les répondants à l'*Enquête sur la population active*, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le ministère du Travail du Québec ainsi que les membres de son personnel qui ont participé à ce projet.

Le directeur général,

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to Stéphane Mercier.

Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là, l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

Ce rapport a été réalisé par :	Sandra Gagnon
La coordination a été assurée par :	Anne-Marie Fadel
Sous la direction de :	Christiane Lamarre, directrice
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Pierre-Olivier Ménard pour la rédaction des chapitres 5 et 6 Luc Cloutier, Marie-France Martin et Pierre-Olivier Ménard pour la validation des données Marie-France Martin pour les traitements statistique et informatique des données Carole Gasse et Jacques Abrassart pour le soutien technique à la base de données Claudette D'Anjou pour le travail de mise en page du texte, des figures et des tableaux Nicole Descroisselles et Geneviève Laplante pour la révision linguistique

L'Institut remercie Statistique Canada pour la qualité et la disponibilité du fichier de microdonnées de l'EPA qui a rendu possible cette publication. Il remercie également le ministère du Travail pour la transmission des données relatives aux arrêts de travail ainsi que le Service de la statistique de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour la disponibilité des données relatives aux lésions professionnelles.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

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

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

...	N'ayant pas lieu de figurer
..	Donnée non disponible
h	Nombre d'heures
*	Précision passable; utiliser avec prudence
**	Faible précision; utiliser avec circonspection
†	Différence non significative
x	Données confidentielles

Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Avertissements :

À moins d'une mention particulière, les mots *employé*, *chômeur*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

À moins d'une mention particulière, les données présentées sont pour l'ensemble du Québec.

Table des matières

Liste des tableaux	9
Liste des figures	15
Introduction	23
Chapitre 1 Contenu de l'Annuaire	
1.1 Structure de l'Annuaire.....	27
1.2 Précision des données et niveau d'analyse	29
Chapitre 2 Rémunération	
2.1 Rémunération horaire	33
2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques	33
Rémunération horaire selon le sexe (tableau 2.1)	33
Rémunération horaire selon le groupe d'âge (tableau 2.2)	33
Rémunération horaire selon le niveau d'études (tableau 2.3)	33
Rémunération horaire selon le régime de travail (tableau 2.4)	34
Rémunération horaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.5)	34
Rémunération horaire selon le niveau de compétence (tableau 2.6)	35
Rémunération horaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.7)	35
Rémunération horaire selon la couverture syndicale (tableau 2.8)	36
Rémunération horaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.9).....	36
Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.10).....	36
Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.11).....	37
Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.12)	37
2.1.2 Rémunération horaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.13 à 2.23)	38
2.1.3 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.24 à 2.31).....	38
2.1.4 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.32 à 2.38).....	39
2.1.5 Rémunération horaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.39 à 2.45)	40
2.2 Rémunération hebdomadaire	77
2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon différentes caractéristiques	77
Rémunération hebdomadaire selon le sexe (tableau 2.46)	77
Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge (tableau 2.47)	77
Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études (tableau 2.48)	78
Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail (tableau 2.49)	78
Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.50).....	79
Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence (tableau 2.51)	79
Rémunération hebdomadaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.52)	80
Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale (tableau 2.53)	80
Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.54).....	81

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.55)	81
Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.56)	82
Rémunération hebdomadaire moyenne selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.57)	82
2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.58 à 2.68)	83
2.2.3 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.69 à 2.76)	84
2.2.4 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.77 à 2.83)	85
2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.84 à 2.90) ..	85
2.3 Rémunération annuelle (tableaux 2.91 et 2.92)	122
2.4 Rémunération au taux du salaire minimum	125
Taux horaire du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum (tableau 2.93)	125
Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon diverses caractéristiques (tableaux 2.94 à 2.103)	125
Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum (tableau 2.104)	127

Chapitre 3 Durée du travail

3.1 Heures hebdomadaires habituelles	143
Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe (tableau 3.1)	143
Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge (tableau 3.2)	143
Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études (tableau 3.3)	144
Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail (tableau 3.4)	144
Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi (tableau 3.5)	144
Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence (tableau 3.6)	144
Heures hebdomadaires habituelles selon la durée de l'emploi (tableau 3.7)	145
Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale (tableau 3.8)	145
Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance (tableau 3.9)	145
Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement (tableau 3.10)	146
Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 3.11)	146
Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 3.12)	147
3.2 Durée du travail réelle	170
Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi pour l'ensemble des employés (tableau 3.13)	170
Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour l'ensemble des employés (tableau 3.14)	171
Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité pour l'ensemble des employés (tableau 3.15)	172
Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi pour les employés à temps plein (tableau 3.16)	173

Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour les employés à temps plein (tableau 3.17)	174
Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité pour les employés à temps plein (tableau 3.18)	175
Durée du travail réelle en jours par année selon diverses caractéristiques (tableaux 3.19 et 3.21)	176

Chapitre 4 Mouvements de main-d'œuvre

4.1 Cessations d'emploi.....	189
Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe (tableaux 4.1 et 4.2)	189
Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge (tableau 4.3).....	189
Raisons des cessations d'emploi (tableau 4.4)	190
Raisons des cessations d'emploi selon le sexe (tableau 4.5).....	190
Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge (tableau 4.6).....	191
4.2 Durée de l'emploi.....	198
Durée moyenne de l'emploi selon le sexe et le groupe d'âge (tableaux 4.7 et 4.8)	198
Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études et le régime de travail (tableaux 4.9 et 4.10)	198
Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence (tableaux 4.11 et 4.12)	198
Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance (tableaux 4.13 à 4.15)	199
Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 4.16)	199
Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 4.17).....	199
4.3 Âge moyen de la prise de la retraite	206
Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe et le secteur d'appartenance (tableaux 4.18 et 4.19).....	206

Chapitre 5 Arrêts de travail

5.1 Conflits de travail (tableau 5.1)	212
5.2 Travailleurs touchés (tableau 5.2).....	212
5.3 Jours-personnes non travaillés (tableau 5.3).....	213
5.4 Ratio du temps non travaillé (tableau 5.4)	214
5.5 Conflits de travail selon la région administrative (tableau 5.5)	215

Chapitre 6 Santé et sécurité du travail

6.1 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe (tableau 6.1)	224
6.2 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge (tableau 6.2)	224
6.3 Taux de lésion professionnelle (tableau 6.3)	225
6.4 Dossiers de décès inscrits et acceptés (tableaux 6.4 et 6.5).....	225
6.5 Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger » (tableau 6.6).....	227

Glossaire	235
------------------------	-----

Liste des tableaux

Chapitre 1 Contenu de l'Annuaire

1.1	Structure de l'Annuaire québécois des statistiques du travail.....	27
1.2	Liste des variables d'analyse selon les trois catégories retenues	28
1.3	Mesures de précision des données et seuils de décision.....	30

Chapitre 2 Rémunération

2.1	Rémunération horaire selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	41
2.2	Rémunération horaire selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	42
2.3	Rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006	43
2.4	Rémunération horaire selon le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	44
2.5	Rémunération horaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	45
2.6	Rémunération horaire selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006	46
2.7	Rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	47
2.8	Rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006	48
2.9	Rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006.....	49
2.10	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006	50
2.11	Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006	51
2.12	Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006	52
2.13	Rémunération horaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	54
2.14	Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1998-2006	55
2.15	Rémunération horaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	55
2.16	Rémunération horaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	56
2.17	Rémunération horaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006	56

2.18	Rémunération horaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006	57
2.19	Rémunération horaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006.....	57
2.20	Rémunération horaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006	58
2.21	Rémunération horaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006	58
2.22	Rémunération horaire selon le sexe, pour l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	59
2.23	Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, femmes, Québec, 1998-2006.....	60
2.23	Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, hommes, Québec, 1998-2006.....	61
2.24	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	62
2.25	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1998-2006.....	63
2.26	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	63
2.27	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	64
2.28	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006.....	64
2.29	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006	65
2.30	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006.....	65
2.31	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006	66
2.32	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	67

2.33	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1998-2006	68	2.51	Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006	91
2.34	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1998-2006	68	2.52	Rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006	92
2.35	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	69	2.53	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006...	93
2.36	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006.....	69	2.54	Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006	94
2.37	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	70	2.55	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006	95
2.38	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006.....	71	2.56	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	96
2.39	Rémunération horaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	72	2.57	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	97
2.40	Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau d'études, Québec, 1998-2006	73	2.58	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	99
2.41	Rémunération horaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	73	2.59	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1998-2006	100
2.42	Rémunération horaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	74	2.60	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	100
2.43	Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006	74	2.61	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	101
2.44	Rémunération horaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006	75	2.62	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006	101
2.45	Rémunération horaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006	76	2.63	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	102
2.46	Rémunération hebdomadaire selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	86	2.64	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006	102
2.47	Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	87	2.65	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006	103
2.48	Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006	88	2.66	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006	103
2.49	Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	89			
2.50	Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	90			

2.67	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	104	2.81	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006.....	114
2.68	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, femmes, Québec, 1998-2006	105	2.82	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006	115
2.68	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, hommes, Québec, 1998-2006 ...	106	2.83	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006.....	116
2.69	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	107	2.84	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	117
2.70	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1998-2006	108	2.85	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau d'études, Québec, 1998-2006.....	118
2.71	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1998-2006	108	2.86	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	118
2.72	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	109	2.87	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	119
2.73	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006	109	2.88	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006.....	119
2.74	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006	110	2.89	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	120
2.75	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006	110	2.90	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006.....	121
2.76	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006.....	111	2.91	Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1998-2005	123
2.77	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	112	2.92	Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1998-2005 ...	124
2.78	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1998-2006.....	113	2.93	Taux du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum, Québec, 1998-2006.....	128
2.79	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	113	2.94	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, Québec, 1998-2006	129
2.80	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	114			

2.95	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	130	3.3	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006	152
2.96	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006.....	131	3.4	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	154
2.97	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	132	3.5	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006	155
2.98	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	133	3.6	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006.....	156
2.99	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006.....	134	3.7	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006	158
2.100	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	135	3.8	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006	160
2.101	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006.....	136	3.9	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006	161
2.102	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006.....	137	3.10	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006	162
2.103	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon l'industrie, Québec, 1998-2006	138	3.11	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	164
2.104	Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 1998-2006	139	3.12	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	166
Chapitre 3 Durée du travail			3.13	Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2006	177
3.1	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	149	3.14	Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, Québec, 2006	178
3.2	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	150	3.15	Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, ensemble des employés, Québec, 2006	179

3.16	Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2006.....	180	4.8	Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	200
3.17	Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2006.....	181	4.9	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006.....	201
3.18	Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2006.....	182	4.10	Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail, Québec, 1998-2006.....	201
3.19	Durée du travail réelle en jours par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2006.....	183	4.11	Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006.....	202
3.20	Durée du travail réelle en jours par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2006.....	184	4.12	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006.....	202
3.21	Durée du travail réelle en jours par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2006.....	185	4.13	Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006.....	203
Chapitre 4 Mouvements de main-d'œuvre			4.14	Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006.....	203
4.1	Cessations d'emploi volontaires et involontaires, Québec, 1998-2006.....	192	4.15	Durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006.....	204
4.2	Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	192	4.16	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	204
4.3	Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	193	4.17	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006.....	205
4.4	Raisons des cessations d'emploi, Québec, 1998-2006.....	194	4.18	Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	207
4.5	Raisons des cessations d'emploi selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	195	4.19	Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006.....	207
4.6	Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	196	Chapitre 5 Arrêts de travail		
4.7	Durée moyenne de l'emploi selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	200	5.1	Conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2006.....	216
			5.2	Travailleurs touchés par un conflit de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2006.....	217
			5.3	Jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations, Québec, 2000-2006.....	218
			5.4	Ratio du temps non travaillé, Québec, Canada et Ontario, 2000-2006.....	219
			5.5	Nombre de conflits de travail, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés selon la région administrative, Québec, 2000 et 2006.....	220

Chapitre 6 Santé et sécurité du travail

6.1	Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité de travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le sexe, Québec, 1998-2006.....	228
6.2	Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité de travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	230
6.3	Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	231
6.4	Nombre de décès selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006	232
6.5	Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006.....	233
6.6	Évolution du programme « Pour une maternité sans danger », Québec, 1998-2005	234

Liste des figures

Chapitre 2 Rémunération

2.1 A	Rémunération horaire en dollars courants et constants et taux d'inflation.....	41	2.6 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	46
2.1 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le sexe	41	2.7 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon la tranche de durée de l'emploi	47
2.1 C	Position salariale de la rémunération horaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	41	2.7 B	Position salariale de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	47
2.1 D	Écart de la rémunération horaire entre les hommes et les femmes.....	41	2.8 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon la couverture syndicale.....	48
2.2 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le groupe d'âge	42	2.8 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon la couverture syndicale	48
2.2 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	42	2.8 C	Position salariale de la rémunération horaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	48
2.3 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le niveau d'études	43	2.8 D	Écart de la rémunération horaire entre les employés syndiqués et non syndiqués.....	48
2.3 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	43	2.9 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon la taille de l'établissement.....	49
2.4 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail.....	44	2.9 B	Position salariale de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	49
2.4 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le régime de travail	44	2.10 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance	50
2.4 C	Position salariale de la rémunération horaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	44	2.10 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le secteur d'appartenance.....	50
2.4 D	Écart de la rémunération horaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel.....	44	2.10 C	Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006.....	50
2.5 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi	45	2.10 D	Écart de la rémunération horaire entre le secteur public et le secteur privé.....	50
2.5 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le statut de l'emploi	45	2.11 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité.....	51
2.5 C	Position salariale de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	45	2.11 B	Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	51
2.5 D	Écart de la rémunération horaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire...	45			
2.6 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le niveau de compétence	46			

2.12 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité.....	52	2.33 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006	68
2.12 B	Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	53	2.35 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006	69
2.13 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006	54	2.37 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006	70
2.14 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006	55	2.38 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006	71
2.16 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006.....	56	2.39 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006	72
2.18 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006.....	57	2.40 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006	73
2.20 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1998 et 2006.....	58	2.42 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006	74
2.22 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006	59	2.44 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006	75
2.23 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006	61	2.45 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006	76
2.24 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006.....	62	2.46 A	Rémunération hebdomadaire en dollars courants et constants et taux d'inflation	86
2.25 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006	63	2.46 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le sexe	86
2.27 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006	64	2.46 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	86
2.29 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006	65	2.46 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre les hommes et les femmes	86
2.31 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006	66	2.47 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le groupe d'âge	87
2.32 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006	67	2.47 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	87

2.48 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le niveau d'études	88	2.53 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale	93
2.48 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	88	2.53 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon la couverture syndicale	93
2.49 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail	89	2.53 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	93
2.49 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le régime de travail	89	2.53 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre les employés syndiqués et non syndiqués.....	93
2.49 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	89	2.54 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon la taille de l'établissement.....	94
2.49 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel	89	2.54 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	94
2.50 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi	90	2.55 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance	95
2.50 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le statut de l'emploi	90	2.55 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le secteur d'appartenance	95
2.50 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	90	2.55 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	95
2.50 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire	90	2.55 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre le secteur public et le secteur privé.....	95
2.51 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le niveau de compétence	91	2.56 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité	96
2.51 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	91	2.56 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	96
2.52 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon la tranche de durée de l'emploi	92	2.57 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité.....	97
2.52 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée d'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006	92			

2.57 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 200698	2.78 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006113
2.58 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 200699	2.80 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006114
2.59 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006100	2.82 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006115
2.61 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006101	2.83 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006.....116
2.63 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006.....102	2.84 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006117
2.65 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1998 et 2006.....103	2.85 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006.....118
2.67 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006104	2.87 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006119
2.68 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006106	2.89 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006120
2.69 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006107	2.90 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006121
2.70 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006.....108	2.91 A	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu...123
2.72 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006109	2.91 B	Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu123
2.74 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006.....110	2.91 C	Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu.....123
2.76 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1998 et 2006111	2.92 A	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année124
2.77 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006112		

2.92 B	Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année.....	124
2.92 C	Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année.....	124
2.93 A	Taux horaire du salaire minimum en dollars courants et constants (de 1998) et taux d'inflation.....	128
2.93 B	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants (de 1998) et taux d'inflation	128
2.93 C	Croissance annuelle du taux horaire du salaire minimum et de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum	128
2.93 D	Croissance nominale et réelle de la rémunération au salaire minimum de 1998 à 2006.....	128
2.94 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, 2006	129
2.95 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, 2006	130
2.96 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, 2006 ...	131
2.97 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, 2006 .	132
2.98 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, 2006.....	133
2.99 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2006.....	134
2.100 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, 2006.....	135
2.101 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, 2006.....	136

2.102 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, 2006.....	137
2.103 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon l'industrie, 2006.....	138
2.104 A	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, 1998 et 2006	139
2.104 B	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le groupe d'âge, 1998 et 2006	139
2.104 C	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau d'études, 1998 et 2006	139

Chapitre 3 Durée du travail

3.1 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, 1998 et 2006	149
3.1 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le sexe...	149
3.1 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le sexe, 2006	149
3.1 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le sexe.....	149
3.2 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, 1998 et 2006	150
3.2 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le groupe d'âge.....	150
3.2 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, 2006	151
3.2 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge	151
3.3 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études, 1998 et 2006	152
3.3 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le niveau d'études	152
3.3 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau d'études, 2006	153
3.3 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau d'études.....	153

3.4 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail, 1998 et 2006	154	3.9 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance, 1998 et 2006	161
3.4 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le régime de travail	154	3.9 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le secteur d'appartenance	161
3.5 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi, 1998 et 2006	155	3.9 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, 2006	161
3.5 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le statut de l'emploi	155	3.9 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance	161
3.5 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, 2006	155	3.10 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006 ...	162
3.5 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi	155	3.10 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon la taille de l'établissement	162
3.6 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence, 1998 et 2006	156	3.10 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, 2006	163
3.6 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le niveau de compétence	156	3.10 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement	163
3.6 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, 2006	157	3.11 A	Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006	164
3.6 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence	157	3.11 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité	164
3.7 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée d'emploi, 1998 et 2006	158	3.11 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2006	165
3.7 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon la tranche de durée de l'emploi	158	3.11 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité	165
3.7 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, 2006	159	3.12 A	Heures hebdomadaires habituelles pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006	166
3.7 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi	159	3.12 B	Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2006	168
3.8 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale, 1998 et 2006	160	3.13 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, 2006	177
3.8 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon la couverture syndicale	160			
3.8 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, 2006	160			
3.8 D	Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale	160			

3.14 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, 2006.....	178	4.3 A	Cessations d'emploi selon le groupe d'âge, 1998 et 2006	193
3.15 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, ensemble des employés, 2006.....	179	4.4 A	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 1998.....	194
3.16 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2006.....	180	4.4 B	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 2006.....	194
3.17 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2006.....	181	4.5 A	Raisons des cessations d'emploi volontaires, femmes, 2006	195
3.18 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, 2006.....	182	4.5 B	Raisons des cessations d'emploi volontaires, hommes, 2006	195
3.19 A	Absences en raison de vacances et jours fériés selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2006.....	183	4.6 A	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 15-24 ans, 2006	196
3.20 A	Absences en raison de vacances et jours fériés selon le niveau de compétence et la tranche de durée de l'emploi, employés à temps plein, 2006.....	184	4.6 B	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 25-44 ans, 2006	196
3.20 B	Absences en raison de vacances et jours fériés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2006.....	184	4.6 C	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 45-54 ans, 2006	197
3.21 A	Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2006.....	185	4.6 D	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 55 ans et plus, 2006.....	197
3.21 B	Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2006.....	185	4.7 A	Durée moyenne de l'emploi selon le sexe.....	200
Chapitre 4 Mouvements de main-d'œuvre			4.8 A	Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, 2006	200
4.1 A	Cessations d'emploi volontaires et involontaires	192	4.9 A	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études.....	201
4.2 A	Cessations d'emploi selon le sexe	192	4.10 A	Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail.....	201
			4.11 A	Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi.....	202
			4.12 A	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence	202
			4.13 A	Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale.....	203
			4.14 A	Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement	203
			4.15 A	Durée de l'emploi selon le secteur d'appartenance	204
			4.16 A	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2006.....	204
			4.17 A	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2006.....	205
			4.18 A	Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe	207
			4.19 A	Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance	207

Chapitre 5 Arrêts de travail

5.1 A	Conflits de travail.....	216
5.1 B	Conflits de compétence québécoise, secteur privé et secteur public	216
5.1 C	Conflits selon leur nature et part des grèves dans l'ensemble des conflits	216
5.2 A	Travailleurs touchés et ampleur moyenne des conflits	217
5.2 B	Travailleurs touchés, ensemble, secteur privé et secteur public.....	217
5.2 C	Proportion de travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise.....	217
5.3 A	Jours-personnes non travaillés et durée moyenne des conflits en jours ouvrables.....	218
5.3 B	Jours-personnes non travaillés, ensemble, secteur privé et secteur public	218
5.3 C	Jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit et part des jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève par rapport à l'ensemble.....	218
5.4 A	Nombre d'employés et ratio du temps non travaillé	219

Chapitre 6 Santé et sécurité du travail

6.1 A	Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe	229
6.1 B	Répartition des dossiers d'accident du travail selon le sexe, 1998 et 2006	229
6.1 C	Répartition des dossiers de maladie professionnelle selon le sexe, 1998 et 2006	229
6.2 A	Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge	230
6.3 A	Taux de lésion professionnelle selon le sexe	231
6.4 A	Décès selon le groupe d'âge	232

6.5 A	Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts »	233
6.5 B	Répartition des décès inscrits et acceptés selon le type d'événement	233
6.6 A	Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation.....	234

L'Annuaire québécois des statistiques du travail a pour objectif de présenter un portrait de l'état du marché du travail ainsi que des conditions et de la dynamique du travail, à raison de deux numéros par année. Le premier volume, paru en 2005, constituait une analyse historique de ces éléments. Le deuxième volume (2006) était différent; il s'est principalement consacré à une analyse conjoncturelle et a été enrichi de nouveaux tableaux et figures. Ce troisième volume et les suivants continuent dans la même voie en offrant, annuellement, la mise à jour des indicateurs.

Tandis que le premier numéro, publié en juin, portait sur les principaux indicateurs du marché du travail, le présent numéro aborde les conditions et la dynamique du travail. Celui-ci comporte six chapitres. Le premier présente la structure de l'Annuaire et fournit des renseignements relatifs à la méthodologie, à la précision des données et au niveau d'analyse.

Les chapitres suivants couvrent, en général, la période 1998-2006. L'analyse est présentée, d'une part, pour l'ensemble des travailleurs québécois et, d'autre part, selon diverses ventilations relatives aux caractéristiques des personnes en emploi, de l'emploi lui-même et du milieu de travail. Il importe de retenir que pour les chapitres 2 à 5, les résultats portent uniquement sur l'ensemble des employés, excluant ainsi les travailleurs autonomes; les sections sur la rémunération annuelle (2.3) et sur l'âge moyen de la prise de la retraite (4.3) constituent toutefois des exceptions puisque les travailleurs autonomes sont compris dans l'analyse.

Le chapitre 2 brosse le portrait de la rémunération des employés au Québec. Plus précisément, l'analyse s'attarde à la rémunération horaire, hebdomadaire et annuelle de même qu'aux employés rémunérés au salaire minimum. Le chapitre 3 se consacre à l'analyse de la durée du travail habituelle et réelle; dans ce dernier cas, les heures enregistrées pour les diverses absences et pour le temps supplémentaire sont considérées dans le calcul de la durée du travail. On retrouve également dans ce chapitre une analyse en fonction des divers horaires de travail (court, normal et long). Les mouvements de main-d'œuvre, soit les cessations d'emploi, la durée de l'emploi ainsi que l'âge de la prise de la retraite, font l'objet d'une analyse au chapitre 4. Le chapitre 5 fait état de la situation des arrêts de travail au Québec en analysant les conflits de travail, le nombre de travailleurs (salariés) touchés et de jours-personnes non travaillés. Finalement, le sixième chapitre est consacré au thème de la santé et de la sécurité du travail. On y retrouve des analyses relatives au nombre de dossiers de lésions professionnelles et de décès ainsi qu'aux dossiers du programme « Pour une maternité sans danger ».

1.1 Structure de l'Annuaire

Le tableau 1.1 présente la structure de l'Annuaire québécois des statistiques du travail. Cet annuaire est composé de 8 thèmes comprenant 30 indicateurs. Les trois premiers thèmes portent sur les principaux indicateurs du marché du travail, alors que les thèmes 4 à 8 abordent plus spécifiquement les conditions et la dynamique du travail. D'autres thèmes ou indicateurs pourraient se rajouter ultérieurement.

Le premier thème a trait à la population en âge de travailler, soit celle de 15 ans et plus. Dans ce thème, les indicateurs couvrent la population active et la population inactive. Le deuxième thème traite spécifiquement de l'emploi selon diverses caractéristiques. Le troisième est consacré au phénomène du chômage, c'est-à-dire des personnes qui sont activement à la recherche d'un emploi.

Le quatrième thème est consacré à l'étude de la rémunération, alors que le cinquième concerne la durée du travail. La rémunération est analysée selon trois niveaux (horaire, hebdomadaire et annuelle), tandis que la durée du travail porte sur le temps habituellement et réellement travaillé. Le sixième thème traite des mouvements de main-d'œuvre. Il est question ici des mouvements d'entrée et de sortie du marché du travail, qu'ils soient volontaires ou involontaires. Le septième thème porte sur les conflits de travail et leur impact pour ce qui est des travailleurs touchés et du temps non travaillé. Enfin, le dernier thème concerne la santé et la sécurité du travail. Il s'agit d'indicateurs clés sur les lésions professionnelles et sur le programme « Pour une maternité sans danger ».

1.1 Structure de l'Annuaire québécois des statistiques du travail

Principaux indicateurs du marché du travail – N° 1

Thème 1 — Population en âge de travailler¹

- Population en âge de travailler
- Population active
- Taux d'activité
- Population inactive

Thème 2 — Emploi

- Emploi
- Taux d'emploi
- Cumul d'emplois

Thème 3 — Chômage

- Chômeurs
- Durée du chômage
- Activités antérieures des chômeurs
- Taux de chômage

Principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail – N° 2

Thème 4 — Rémunération

- Rémunération horaire
- Rémunération hebdomadaire
- Rémunération annuelle
- Rémunération au taux du salaire minimum

Thème 5 — Durée du travail

- Heures hebdomadaires habituelles
- Horaire de travail habituel (court/normal/long)
- Durée du travail réelle

Thème 6 — Mouvements de main-d'œuvre

- Cessations d'emploi
- Raisons des cessations d'emploi
- Durée moyenne de l'emploi
- Âge moyen de la prise de la retraite

Thème 7 — Arrêts de travail

- Conflits de travail
- Travailleurs touchés
- Jours-personnes non travaillés
- Ratio du temps non travaillé

Thème 8 — Santé et sécurité du travail

- Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés
- Taux de lésion professionnelle
- Dossiers de décès inscrits et acceptés
- Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger »

1. Selon Statistique Canada, la population en âge de travailler exclut les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements.

Le tableau 1.2 qui suit présente le détail des 12 variables d'analyse retenues dans le numéro 2 de l'Annuaire québécois des statistiques du travail. Celles-ci sont regroupées selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail. Les diverses variables de ces trois regroupements sont tour à tour abordées dans l'analyse. Les définitions des indicateurs et des variables se retrouvent dans le glossaire qui figure à la fin de ce document. Ces définitions sont celles généralement utilisées au

Québec et doivent être utilisées avec précaution dans le cadre de toute comparaison.

La période couverte dans l'analyse porte généralement sur les années 1998 à 2006. Ce volume est consacré à l'analyse des données les plus récentes, tout en faisant ressortir les tendances qui se dégagent sur l'ensemble de la période. La comparaison de la situation en 1998 par rapport à 2006 est régulièrement effectuée.

1.2 Liste des variables d'analyse selon les trois catégories retenues

<u>Caractéristiques de l'employé</u>	<u>Caractéristiques du milieu de travail</u>
Sexe Hommes Femmes	Couverture syndicale¹ Syndiqué Non-syndiqué
Groupe d'âge 15-24 ans 25-44 ans 45-54 ans 55 ans et plus	Taille de l'établissement Moins de 20 employés Entre 20 et 99 employés Entre 100 et 500 employés Plus de 500 employés
Niveau d'études Sans diplôme d'études secondaires Diplôme d'études secondaires Études postsecondaires Diplôme universitaire	Secteur d'appartenance Public Privé
<u>Caractéristiques de l'emploi</u>	Industrie Industrie des biens Industrie des services
Régime de travail Temps plein Temps partiel	Secteur d'activité Primaire Services publics Construction Fabrication Commerce Transport et entreposage Finance, assurances, immobilier et location Services professionnels, scientifiques et techniques Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien Services d'enseignement Soins de santé et assistance sociale Information, culture et loisirs Autres services Administrations publiques
Statut de l'emploi Permanent Temporaire	
Niveau de compétence Gestion Professionnel Technique Intermédiaire Élémentaire	
Durée de l'emploi Moins de 12 mois Entre 1 et 3 ans Entre 4 et 9 ans Entre 10 et 19 ans 20 ans et plus	

1. Lorsque l'analyse est faite selon la couverture syndicale, les employés syndiqués sont ceux qui sont couverts par une convention collective, peu importe qu'ils soient membres ou non d'un syndicat.

1.2 Précision des données et niveau d'analyse

L'analyse effectuée dans l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* pour les chapitres 2 à 4 utilise des données pondérées, ce qui rend possible l'inférence à la population visée. La pondération consiste à attribuer à chaque répondant un poids qui correspond au nombre d'individus qu'il représente dans la population.

L'Enquête sur la population active¹ (EPA), d'où sont tirées les données des chapitres 2 à 4, est une enquête basée sur un échantillon sélectionné aléatoirement. Ainsi, ces données sont des estimations et non des valeurs exactes. Elles sont entachées d'erreurs dites d'échantillonnage, car seulement une partie de la population visée a fait l'objet de l'enquête.

Le coefficient de variation (CV) permet de mesurer la précision relative d'une estimation. Exprimé en pourcentage, on l'obtient en divisant l'erreur-type de l'estimation par l'estimation elle-même. Parce qu'elles sont suffisamment précises, les estimations dont le CV est inférieur ou égal à 15 % sont présentées sans commentaire; celles dont le CV est plus grand que 15 % mais inférieur ou égal à 25 % sont marquées d'un astérisque (*) pour montrer que leur précision est passable et qu'elles doivent être interprétées avec prudence. Les estimations dont le CV est supérieur à 25 % sont marquées d'un double astérisque (**) pour signaler leur faible précision et indiquer qu'elles doivent être utilisées avec circonspection : elles ne sont en effet fournies qu'à titre indicatif (voir le tableau 1.3). Le calcul des CV a été effectué pour la majorité des estimations présentées dans les tableaux des chapitres 2 à 4².

Des tests de différence ont également été effectués afin de constater si les écarts présentés étaient significatifs. Ces tests consistaient à déterminer s'il y avait un chevauchement des intervalles de confiance

de deux années ou de deux sous-populations³ (caractéristiques) concernées dans la différence. Les intervalles de confiance ont été calculés à un niveau de signification de 90 %. Ainsi, cela signifie que la probabilité de se tromper en constatant une différence alors que cela n'est pas le cas est d'au plus 10 %. Une croix (†) est jointe aux résultats dans les tableaux des chapitres 2 à 4 si le test indique que la différence calculée n'est pas significative à ce seuil. Les tests de différence ont été effectués tant lorsque les écarts (ou les variations) sont exprimés avec la même unité que les estimations (en \$ ou en heures par exemple) que lorsqu'ils sont présentés en pourcentage.

L'effet de plan est une autre mesure de précision. Il renseigne sur la perte ou le gain de précision associé à une estimation attribuable au plan de sondage complexe de l'EPA par rapport à la précision qui aurait été obtenue si l'on avait tiré un échantillon aléatoire simple de même taille. Le fichier de micro-données publiques de l'EPA n'offre pas la possibilité d'estimer correctement cet effet de plan. Cependant, le fait que les données utilisées soient sur une base annuelle nous a permis d'en faire une évaluation approximative. Une des caractéristiques de l'EPA est que chaque répondant demeure six mois dans l'enquête. En d'autres termes, 1/6 de l'échantillon total est renouvelé chaque mois. Ainsi, un répondant peut répondre jusqu'à un maximum de six fois durant l'année. Nous avons estimé qu'en moyenne, un répondant demeurerait dans l'échantillon pour une période de 4,2 mois. Donc, l'effet de plan a été fixé à 4,2, ce qui signifie qu'un échantillon constitué de 4 200 répondants dans le présent contexte a la même précision que celle obtenue avec un échantillon de 1 000 répondants tiré d'un plan de sondage aléatoire simple ($4\,200 \div 4,2$).

1. Le lecteur intéressé trouvera plus de détails dans le document portant sur la méthodologie de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, n° 71-256-XPB au catalogue.
2. Dans le chapitre 2, aucun CV n'a été calculé dans les tableaux 2.91 et 2.92 portant sur la rémunération annuelle et dans le tableau 2.93 portant sur le taux horaire du salaire minimum. Au chapitre 4, aucun CV n'a été calculé dans les tableaux 4.18 et 4.19 portant sur l'âge moyen de la prise de la retraite.
3. Les tests de différence ont été effectués sur les variations portant sur l'ensemble de la période, soit de 1998 à 2006, et sur les écarts présentés entre deux sous-populations (exemple : écart de la rémunération horaire entre les hommes et les femmes). Aucun test de différence n'a été fait sur les variations annuelles et dans les tableaux mentionnés à la note précédente, soit ceux qui n'ont pas fait l'objet de traitements pour les calculs de CV.

1.3 Mesures de précision des données et seuils de décision

Mesure de précision	Seuil de décision	Cote	Interprétation
Coefficient de variation	$CV \leq 15 \%$	Aucun signe	Bonne précision; usage sans réserve
	$15 \% < CV \leq 25 \%$	*	Précision passable; utiliser avec prudence
	$CV > 25 \%$	**	Faible précision; utiliser avec circonspection
Test de différence	Probabilité (différence = 0) $\leq 1 \%$	Aucun signe	Différence significative
	Probabilité (différence = 0) $> 1 \%$	(+)	Différence non significative

Cet effet de plan demeure conservateur, en ce sens qu'on suppose que la corrélation intra-individu est égale à 1; autrement dit, on fait l'hypothèse ici que l'information que nous donne un répondant un mois donné va être exactement la même le mois suivant. L'effet de plan fixé à 4,2 a été incorporé dans tous les calculs des mesures de précision, tant pour l'obtention des CV qu'en ce qui concerne les tests de différence (proportions ou moyennes).

2.1 Rémunération horaire¹

2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques

Rémunération horaire selon le sexe (tableau 2.1)

Pour l'ensemble des employés, la rémunération horaire passe de 18,43 \$ en 2005 à 18,87 \$ en 2006, une hausse identique à celle de l'année précédente (+ 2,4 %). La croissance de la rémunération horaire en 2006 est observée à la fois chez les femmes (de 17,02 \$ à 17,48 \$) et chez les hommes (de 19,79 \$ à 20,18 \$). Sur l'ensemble de la période, soit de 1998 à 2006, la rémunération horaire nominale augmente de 21,8 % pour l'ensemble des employés; cela correspond, en termes réels, à une hausse de pouvoir d'achat² de 3,2 %. L'augmentation est plus importante chez les femmes que chez les hommes au cours de cette période. La croissance nominale de la rémunération horaire des femmes est de 24,8 %, ce qui se traduit par une hausse de 5,7 % de leur pouvoir d'achat. Chez les hommes, cette croissance est de 20,2 % pour un gain de pouvoir d'achat de 1,8 %.

Entre 1998 et 2006, la position salariale³ des femmes augmente tandis que celle des hommes recule. La position chez les femmes était de 90,4 % en 1998 et atteint 92,6 % en 2006. Chez les hommes, elle passe de 108,4 % à 106,9 % au cours de la période. En 2006, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est donc quelque peu inférieur à celui de 1998. Cet écart a augmenté de 1998 à 2001; par la suite, des fluctuations sont notées et l'écart se fixe, en 2006, à son plus bas niveau, soit 2,70 \$.

Rémunération horaire selon le groupe d'âge (tableau 2.2)

En 2006, un seul groupe affiche une croissance (en %) plus forte de la rémunération horaire que la moyenne d'ensemble, soit celui des employés âgés de 55 ans et plus, avec une hausse de 3,1 % ou

0,62 \$. Le taux de croissance chez les 45-54 ans, de 2,3 % (+ 0,49 \$), est similaire à celui de l'ensemble des employés. La hausse est moins importante dans les deux autres groupes. Sur la période 1998-2006, la croissance nominale de la rémunération horaire est analogue à celle de la moyenne d'ensemble dans le cas des 15-24 ans, des 25-44 ans et des 55 ans et plus; les taux se fixent autour de 22 % pour ces trois groupes. Les 25-44 ans profitent du plus important gain de pouvoir d'achat (+ 3,9 %), suivis des 55 ans et plus (+ 3,5 %) et des 15-24 ans (+ 3,1 %). La croissance nominale est de 19,1 % chez les 45-54 ans, pour un gain de pouvoir d'achat de seulement 0,9 %.

Cette croissance plus faible conduit à un recul de la position salariale des 45-54 ans; celle-ci passe de 118,1 % à 115,4 % sur la période. Leur position salariale demeure tout de même, en 2006, la plus élevée parmi les groupes d'âge. Une légère hausse de la position salariale des 25-44 ans et des 55 ans et plus est observée alors qu'aucun changement sur ce plan n'est noté du côté des 15-24 ans. Les plus jeunes sont les seuls à afficher un taux de salaire horaire inférieur à la moyenne d'ensemble; leur position salariale n'est que de 58,6 %.

Rémunération horaire selon le niveau d'études (tableau 2.3)

En 2006, les employés ayant atteint les deux niveaux d'études les plus avancés bénéficient des plus fortes augmentations de la rémunération horaire : 2,8 % chez les personnes ayant fait des études postsecondaires et 2,6 % chez les diplômés universitaires. Le taux de croissance de la rémunération horaire est inférieur à celui de la moyenne d'ensemble dans le cas des diplômés du secondaire (+ 1,5 %) tandis que les personnes qui ne possèdent pas un tel diplôme accusent un recul à ce chapitre (- 0,9 %). Les personnes

1. La rémunération horaire est calculée pour l'ensemble des employés et exclut donc les travailleurs autonomes.

2. Le taux d'inflation sur l'ensemble de la période est de 18,0 %.

3. La position salariale est le ratio de la rémunération horaire moyenne d'un groupe par rapport à la rémunération horaire de l'ensemble des employés, exprimé en pourcentage.

n'ayant pas de diplôme d'études secondaires connaissent d'ailleurs la plus faible hausse sur la période (+ 14,8 %); ce groupe est le seul parmi les différents niveaux d'études à subir une perte de pouvoir d'achat (- 2,7 %). Les taux de croissance de la rémunération horaire ne sont guère plus importants que le taux d'inflation dans le cas des diplômés du secondaire (+ 18,9 %) et des diplômés universitaires (+ 18,3 %), de sorte que les gains de pouvoir d'achat sont très faibles pour ces deux groupes (+ 0,7 % et + 0,3 % respectivement). Les personnes ayant fait des études postsecondaires, pour leur part, bénéficient d'une augmentation de 21,0 % et, en conséquence, d'un gain de pouvoir d'achat de 2,5 %. Si la croissance sur la période pour l'ensemble des employés est supérieure à celle notée dans tous les niveaux d'études, c'est à cause de l'effet combiné des changements de poids et des différences dans les niveaux d'augmentation : les personnes plus scolarisées sont proportionnellement plus nombreuses en 2006 qu'en 1998 et profitent de hausses plus substantielles de leur rémunération horaire, alors que les personnes détenant un niveau d'études moins avancé sont proportionnellement moins nombreuses et connaissent des augmentations plus modestes.

En conséquence, la position salariale diminue sur la période dans tous les niveaux d'études. La plus forte baisse est notée chez les employés qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires (- 4,4 points de pourcentage) suivis de près par les diplômés universitaires (- 4,1 points). Par ailleurs, plus le niveau d'études est élevé, plus la rémunération horaire est importante. Un seul groupe, soit les diplômés universitaires, montre une rémunération horaire plus forte que celle de l'ensemble des employés, et ce, à chaque année. La position salariale de ces diplômés est nettement supérieure à 100 % tout au long de la période et, malgré le recul observé, s'établit à 139,2 % en 2006. Le groupe « sans diplôme d'études secondaires » présente la plus faible rémunération horaire; sa position salariale n'est que de 71,5 % en 2006. Les diplômés du secondaire et les personnes ayant fait des études postsecondaires affichent également des niveaux de rémunération horaire inférieurs à celui

de la moyenne. Les positions salariales respectives se situent à 86,5 % et 95,7 % en 2006.

Rémunération horaire selon le régime de travail (tableau 2.4)

En 2006, la rémunération horaire des employés à temps plein croît au même rythme que l'année précédente, soit de 2,4 %. Celle des employés à temps partiel montre pour sa part une croissance de 2,3 % comparativement à 2,2 % en 2005. Sur la période, les taux de croissance annuels de la rémunération horaire sont moins variables chez les employés à temps plein que chez ceux à temps partiel. Entre 1998 et 2006, l'augmentation de la rémunération horaire nominale des employés à temps plein (+ 23,0 %) est plus importante que celle chez les employés à temps partiel (+ 16,3 %). De ces augmentations résultent un gain de pouvoir d'achat de 4,3 % chez les employés à temps plein et une perte de 1,5 % chez ceux à temps partiel.

La position salariale des employés à temps plein augmente au cours de la période, passant de 104,6 % en 1998 à 105,7 % en 2004, niveau auquel elle se maintient depuis. À l'inverse, la position salariale des employés à temps partiel diminue; elle passe de 77,8 % à 74,2 % en 2006. On assiste donc à un accroissement de l'écart de la rémunération horaire entre les deux groupes; en 2006, ce dernier est de 5,93 \$ comparativement à 4,16 \$ en 1998.

Rémunération horaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.5)

En 2006, la rémunération horaire s'accroît de 2,7 % chez les employés permanents alors qu'elle stagne chez les employés temporaires. Ces derniers ont toutefois connu une hausse de leur rémunération horaire à chaque année entre 1998 et 2005, parfois même plus forte que celle notée chez les employés permanents. Sur la période, l'augmentation est similaire dans les deux groupes, soit de 22,0 % chez les employés permanents et de 22,6 % chez les employés temporaires; les gains de pouvoir d'achat respectifs sont de 3,4 % et de 3,9 %.

La position salariale des employés demeure relativement stable dans les deux groupes sur la période. En 2006, elle se fixe à 103,0 % (19,43 \$) chez les employés permanents et à 82,4 % (15,55 \$) chez les employés temporaires. En raison de la stagnation notée chez les employés temporaires, l'écart de rémunération horaire entre les deux groupes atteint son niveau le plus élevé de la période en 2006, soit 3,88 \$. Cet écart fluctue beaucoup selon les années, mais demeure dans une fourchette de 3,25 \$ (1998 et 2002) à 3,88 \$.

Rémunération horaire selon le niveau de compétence (tableau 2.6)

En 2006, la rémunération horaire diminue quelque peu pour les gestionnaires (– 0,9 %), une première sur la période, alors qu'on note une hausse dans le cas des quatre autres niveaux de compétence. La plus forte augmentation en 2006 est enregistrée chez les professionnels (+ 4,4 %). Les employés de niveaux technique (+ 2,5 %) et intermédiaire (+ 2,8 %) bénéficient d'augmentations un peu plus importantes que la moyenne d'ensemble, tandis que la hausse est inférieure à la moyenne dans le cas des employés de niveau élémentaire (+ 1,0 %). Sur la période, la croissance de la rémunération horaire est plus forte que la moyenne chez les gestionnaires et les professionnels. La hausse de 39,0 % chez les gestionnaires engendre un gain de pouvoir d'achat important pour ce groupe, soit de 17,7 %. La croissance est moins forte chez les professionnels, quoique tout de même importante, et engendre un gain de pouvoir d'achat de 6,3 % pour ce groupe. Les trois autres niveaux de compétence connaissent des augmentations inférieures à la moyenne, celles-ci se situant entre 17,2 % et 19,9 %. Les gains de pouvoir d'achat sont faibles en ce qui concerne les employés des niveaux technique et intermédiaire. Chez les employés de niveau élémentaire, la hausse est insuffisante pour maintenir le pouvoir d'achat; celui-ci régresse de 0,7 % entre 1998 et 2006.

La situation concernant les positions salariales reflète bien celle observée sur le plan des croissances de la rémunération sur la période. Ainsi, les gestionnaires augmentent considérablement leur position

salariale sur la période, celle-ci passant de 135,4 % à 154,4 %. La position salariale des professionnels progresse aussi, mais dans une moindre mesure; elle passe de 143,2 % à 147,4 %. On assiste donc à un changement dans les positions salariales, c'est-à-dire que les professionnels montraient une rémunération horaire plus élevée que les gestionnaires en 1998, alors que l'inverse est noté en 2006; l'année 2001 marque ce changement. Les trois autres niveaux de compétence présentent des positions salariales inférieures à 100 % en 2006. La position salariale des techniciens est passée sous le seuil des 100 % en 2005, mais leur rémunération horaire est proche de celle de la moyenne d'ensemble à chaque année de la période. La position salariale des employés de niveaux intermédiaire et élémentaire diminue quelque peu entre 1998 et 2006; la position se maintient un peu au-dessus de 80 % dans le premier cas et autour de 65 % dans le deuxième à chaque année de la période.

Rémunération horaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.7)

En 2006, un seul groupe montre une croissance de la rémunération horaire moins importante que la moyenne d'ensemble, soit les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 4 et 9 ans (+ 2,2 %). Les augmentations se situent entre 2,7 % et 3,1 % pour les autres tranches de durée de l'emploi. Toutefois, sur la période, la plus forte croissance est enregistrée pour la tranche « 4 à 9 ans » (+ 25,7 %), ce qui se traduit par un gain de pouvoir d'achat de 6,6 %. Deux autres tranches de durée de l'emploi affichent des taux de croissance supérieurs à la moyenne (de 24,2 % dans les deux cas), soit les tranches « entre 1 et 3 ans » et « entre 10 et 19 ans » : les gains de pouvoir d'achat sont d'un peu plus de 5 %. Les employés ayant la durée de l'emploi la plus faible ainsi que ceux ayant la plus longue présentent des taux de croissance inférieurs à la moyenne, soit de 19,9 % et 17,2 % respectivement. Les premiers profitent donc d'un faible gain de pouvoir d'achat (+ 1,6 %) tandis que les seconds essuient une légère perte (– 0,6 %).

La position salariale diminue sur la période pour les tranches « moins de 12 mois » et « 20 ans et plus » et augmente dans les trois autres. Par ailleurs, les résultats révèlent que plus la durée de l'emploi est longue, plus la rémunération horaire est élevée. Ainsi, la position salariale des employés dont la durée de l'emploi est de moins de 4 ans est inférieure à 100 % et celle des employés dont la durée de l'emploi est de 4 ans et plus y est supérieure.

Rémunération horaire selon la couverture syndicale (tableau 2.8)

En 2006, les employés syndiqués profitent d'une plus importante hausse de leur rémunération horaire (+ 2,8 %) que ceux non syndiqués (+ 2,0 %). Cette évolution ne va pas dans le même sens que ce qui a été observé au cours des trois années précédentes. Sur la période, la croissance nominale est plus forte chez les employés non syndiqués (+ 24,9 %) que chez les employés syndiqués (+ 18,2 %). Les premiers bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 5,8 % alors que les seconds maintiennent leur pouvoir d'achat.

La position salariale des employés syndiqués recule sur la période, passant de 116,5 % à 113,0 %, tandis que celle des employés non syndiqués passe de 89,0 % à 91,2 %. Les employés syndiqués bénéficient donc d'une rémunération horaire plus élevée que celle de leurs homologues non syndiqués, mais l'écart se réduit entre les deux groupes sur la période. Cet écart fluctue selon les années et se maintient dans une fourchette allant de 3,86 \$ en 2005 à 4,35 \$ en 2002 et 2003. Il était de 4,27 \$ en 1998 et s'établit à 4,12 \$ en 2006.

Rémunération horaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.9)

Les établissements comptant entre 20 et 99 employés affichent une augmentation moyenne de la rémunération horaire plus importante que ce qui est observé pour l'ensemble des employés en 2006, les taux de croissance nominale étant respectivement de 3,7 % et 2,4 %. Les employés travaillant dans des établissements d'autres tailles ont vu leur rémunération s'accroître d'environ 2 % en moyenne.

Sur la période, la plus forte hausse est notée dans les plus petits établissements (+ 22,8 %) et engendre un gain de pouvoir d'achat de 4,1 %. Les autres groupes font des gains de pouvoir d'achat moins importants que celui de la moyenne d'ensemble (+ 3,2 %); c'est particulièrement le cas des employés des établissements de 100 à 500 employés pour qui la croissance nominale de la rémunération horaire n'est que de 18,9 % sur la période, soit un gain de pouvoir d'achat de 0,8 %.

Plus la taille de l'établissement est grande, plus le niveau de rémunération horaire est élevé. Ainsi, les établissements de moins de 100 employés affichent une rémunération horaire plus faible que la moyenne d'ensemble alors que ceux de 100 employés et plus montrent une rémunération plus forte; la rémunération varie entre 15,11 \$ et 24,57 \$ en 2006, pour un écart de 9,46 \$. Sur la période, seuls les employés œuvrant dans les plus petits établissements voient leur position salariale s'améliorer, quoique légèrement.

Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.10)

La rémunération horaire augmente plus fortement dans le secteur public (+ 3,4 %) que dans le secteur privé (+ 2,1 %) en 2006. Toutefois, sur la période, le secteur privé (+ 22,7 %) connaît une plus forte croissance que le secteur public (+ 19,5 %). Les employés des deux secteurs profitent d'un gain de pouvoir d'achat : 4,3 % dans le secteur privé et 1,5 % dans le secteur public. Au cours de la période, la position salariale des employés du secteur public diminue légèrement tandis que celle des employés du secteur privé augmente faiblement.

Toujours sur la période, l'augmentation de la rémunération est plus forte dans le secteur public lorsque exprimée en dollars, soit 3,93 \$ contre 3,19 \$ dans le secteur privé. L'écart entre la rémunération horaire des employés du secteur public et celle des employés du secteur privé s'agrandit entre 1998 et 2006 et atteint son plus haut niveau de la période en 2006, soit 6,81 \$.

Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.11)

Dans l'industrie des biens, en 2006, la rémunération horaire progresse de 2,3 % pour se fixer à 19,49 \$. Ce taux de croissance est plus élevé que celui observé l'année précédente (+ 1,6 % en 2005). En 2006, parmi les secteurs de cette industrie, la plus forte hausse est notée dans le secteur de la construction (+ 6,7 %) tandis que la rémunération horaire dans le secteur des services publics s'affaiblit de 5,1 %. Entre 1998 et 2006, une croissance nominale de 24,1 % de la rémunération horaire est observée dans l'industrie des biens, ce qui correspond à un gain de pouvoir d'achat de 5,1 %. Le secteur de la fabrication présente la plus forte croissance, soit 24,7 %, pour un gain de pouvoir d'achat de 5,2 %. Par contre, chez les employés du secteur des services publics, on assiste à un gain de pouvoir d'achat de 0,4 % seulement, la croissance nominale de la rémunération n'étant que de 18,4 %.

La position salariale dans l'industrie des biens passe de 101,4 % à 103,3 % sur la période. Parmi les différents secteurs de cette industrie, seul le secteur de la fabrication affiche une hausse de la position salariale; le seuil des 100 % est ainsi franchi au cours de la période et, en 2006, la rémunération horaire moyenne des employés de ce secteur (19,04 \$) est quelque peu supérieure à la moyenne d'ensemble. Le plus fort recul de la position salariale est enregistré dans le secteur des services publics (– 4,3 points de pourcentage); la rémunération des employés de ce secteur (27,71 \$) demeure cependant la plus élevée parmi les secteurs de l'industrie des biens en 2006; ces employés ont en effet une position salariale de 146,8 %. Le secteur primaire est le seul à afficher une position salariale inférieure à 100 %; celle-ci se fixe à 87,9 % en 2006, pour une rémunération horaire de 16,59 \$.

Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.12)

La rémunération horaire des employés de l'industrie des services croît de 2,5 % en 2006 et s'établit à 18,67 \$. La croissance de la rémunération n'est pas du même ordre dans tous les secteurs

de cette industrie. Les plus fortes augmentations sont observées dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 7,0 %) et dans celui des services d'enseignement (+ 5,8 %). Un seul secteur affiche un recul, soit celui de l'information, de la culture et des loisirs (– 1,3 %).

La hausse de la rémunération horaire enregistrée en 2006 dans l'industrie des services est un peu plus forte que celle notée dans l'industrie des biens mais, sur la période, l'industrie des services présente un plus faible taux de croissance, soit de 21,2 %. Le gain de pouvoir d'achat des employés de cette industrie, qui est de 2,7 %, est donc moins important que celui des employés de l'industrie des biens. Parmi les différents secteurs, les plus fortes croissances, autant nominales que réelles, sont notées dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 36,1 %; + 15,3 %) et dans celui des autres services (+ 29,9 %; + 10,1 %). La croissance de la rémunération horaire a été moins forte que celle de l'inflation dans trois secteurs au cours de la période, si bien que les employés de ces secteurs accusent de légères pertes de pouvoir d'achat (entre – 0,4 % et – 0,1 %); il s'agit du secteur des services d'enseignement, de celui de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que de celui du transport et de l'entreposage.

La position salariale des employés de l'industrie des services recule, passant de 99,4 % en 1998 à 98,9 % en 2006; la rémunération horaire moyenne des employés de cette industrie est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des employés québécois, et ce, à chaque année de la période étudiée. Parmi les secteurs de cette industrie, six présentent une augmentation de leur position salariale sur la période. Par ailleurs, en 2006, six secteurs affichent une position salariale supérieure à 100 %. La position salariale dans le secteur des services d'enseignement, bien qu'ayant connu le plus important recul sur la période, est la plus élevée en 2006 (135,5 %), suivie de celle dans le secteur des administrations publiques (130,1 %); la rémunération horaire s'établit respectivement à 25,56 \$ et 24,55 \$ dans ces secteurs en 2006.

Le secteur de l'hébergement et des services de restauration se distingue par sa faible position salariale tout au long de la période (60,6 % en 2006); la rémunération moyenne des employés de ce secteur en 2006 (11,43 \$) est nettement inférieure à celle de l'ensemble des employés.

2.1.2 Rémunération horaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.13 à 2.23)

Dans cette section, nous avons calculé le ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes pour chacune des caractéristiques étudiées. Ce ratio permet de comparer la situation des femmes par rapport à celle des hommes au chapitre de la rémunération horaire. L'analyse tient également compte de l'évolution de la rémunération horaire nominale des hommes et des femmes entre 1998 et 2006.

De façon générale, peu importe la caractéristique considérée, la croissance de la rémunération horaire des femmes sur la période est plus forte ou équivalente à celle des hommes. Quelques exceptions sont notées, soit les plus jeunes (15-24 ans), les employés temporaires ainsi que les employés de quatre secteurs de l'industrie des services (le commerce, le transport et l'entreposage, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que l'information, la culture et les loisirs). Le ratio femmes/hommes de la rémunération horaire augmente donc pour tous les groupes sauf pour les cas d'exception susmentionnés. Pour l'ensemble des employés, le ratio passe de 83,4 % à 86,6 % sur la période. Certains groupes affichent une forte croissance de ce ratio; c'est notamment le cas du secteur primaire (+ 17,3 points de pourcentage) et du secteur des services publics (+ 12,3 points).

Un seul groupe affiche un ratio supérieur à 100 % en 2006, donc une rémunération plus élevée chez les femmes que chez les hommes; il s'agit des employés à temps partiel, dont le ratio s'établit à 111,1 %. Un ratio égal ou supérieur à 90 % est enregistré pour plusieurs groupes en 2006. Outre les employés à temps partiel, on retrouve les employés âgés de 15 à 24 ans (92,7 %), les employés temporaires

(90,3 %), les employés syndiqués (94,1 %), les employés du secteur des services publics (93,9 %) ainsi que ceux des secteurs de l'hébergement et des services de restauration (94,8 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (91,2 %), du transport et de l'entreposage (91,2 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (90,4 %) et des services d'enseignement (90,0 %).

D'autres groupes présentent des ratios femmes/hommes beaucoup plus faibles en 2006 et inférieurs à 80 % dans certains cas. Il s'agit des employés âgés de 55 ans et plus (79,7 %), de ceux n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (78,6 %), des employés de niveau élémentaire (78,5 %) ainsi que des employés des secteurs de la construction (72,7 %), de la fabrication (78,1 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (79,1 %) et du commerce (78,0 %).

2.1.3 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.24 à 2.31)

Cette section porte sur l'analyse du ratio de la rémunération horaire des employés du secteur public sur celle des employés du secteur privé selon différentes caractéristiques ainsi que sur la croissance nominale de la rémunération horaire entre 1998 et 2006.

Sur la période, la croissance de la rémunération horaire est plus forte dans le secteur privé (+ 22,7 %) que dans le secteur public (+ 19,5 %). Cela est aussi le cas lorsque l'analyse est croisée en fonction des différentes caractéristiques, mais plusieurs groupes font exception. La croissance de la rémunération horaire est plus forte chez les employés du secteur public que chez ceux du secteur privé en ce qui concerne les employés de 55 ans et plus, les diplômés du secondaire, les employés temporaires, les gestionnaires, les employés de niveau élémentaire, les employés dont la durée de l'emploi est inférieure à 12 mois ou se situe « entre 1 et 3 ans », les employés non syndiqués ainsi que les employés des établissements de 100 à 500 employés. Le ratio public/privé de la

rémunération horaire augmente donc pour tous ces groupes au cours de la période. La hausse est particulièrement importante chez les employés âgés de 55 ans et plus, le ratio passant de 137,6 % à 145,4 %. Les employés du secteur privé font un grand rattrapage par rapport à ceux du secteur public au chapitre de la rémunération horaire dans certains groupes, soit les groupes où l'on note d'importants reculs du ratio. Cette tendance est observée notamment chez les employés d'établissements dont la taille est inférieure à 20 employés (– 10,8 points de pourcentage), les professionnels (– 9,9 points) et les employés âgés entre 45 et 54 ans (– 9,2 points).

La rémunération horaire moyenne est plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé, et ce, peu importe la caractéristique. Pour l'ensemble des employés, le ratio s'établit à 139,5 % en 2006. Les différences salariales entre le secteur public et le secteur privé sont particulièrement importantes dans le cas des employés à temps partiel, le ratio étant de 178,0 % en 2006. Les employés âgés de 55 ans et plus et ceux travaillant dans des établissements de 20 à 99 employés présentent également des ratios élevés, soit respectivement 145,4 % et 144,0 %. Certains groupes montrent un plus grand équilibre entre la rémunération horaire des employés du secteur public et du secteur privé, soit ceux qui affichent les plus faibles ratios. C'est le cas, entre autres, des employés œuvrant dans des établissements de plus de 500 employés (103,9 %) et des professionnels (104,3 %).

2.1.4 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.32 à 2.38)

Dans cette section, le calcul du ratio de la rémunération horaire des employés syndiqués sur celle des employés non syndiqués a été fait selon différentes caractéristiques. L'analyse se concentre sur ce ratio et sur la croissance nominale de la rémunération horaire de 1998 à 2006.

Au cours de la période, la rémunération horaire croît plus fortement chez les employés non syndiqués

(+ 24,9 %) que chez les employés syndiqués (+ 18,2 %). C'est également le cas pour chacun des groupes étudiés, à l'exception des employés de 55 ans et plus et des diplômés du secondaire où les employés syndiqués bénéficient de plus fortes augmentations que les non-syndiqués. En 2006, la rémunération horaire est plus élevée chez les syndiqués, et ce, tant pour l'ensemble des employés (21,33 \$ contre 17,21 \$, pour un ratio de 123,9 %) que pour chacun des groupes analysés; seuls deux groupes présentent un ratio inférieur à 100 %, soit les employés dont la tranche de durée de l'emploi est de 20 ans et plus et ceux travaillant dans des établissements de plus de 500 employés. En raison des augmentations plus fortes chez les employés non syndiqués, on assiste à une diminution du ratio syndiqué/non syndiqué entre 1998 et 2006, sauf pour les deux cas d'exception mentionnés plus haut. La diminution est particulièrement importante en ce qui concerne les employés à temps partiel, leur ratio ayant diminué de plus de 20 points de pourcentage entre 1998 et 2006. Trois autres importantes baisses du ratio, de plus de 10 points, sont enregistrées; il s'agit des employés âgés de 45 à 54 ans, de ceux dont la durée de l'emploi est inférieure à 12 mois et de ceux travaillant dans des établissements de moins de 20 employés.

Même s'il connaît la plus forte baisse du ratio, le groupe des employés à temps partiel demeure tout de même en 2006 celui où l'on observe la plus grande différence entre les syndiqués et les non-syndiqués au chapitre de la rémunération horaire; ce groupe affiche en effet le ratio le plus élevé, soit 158,2 %. Les employés temporaires affichent aussi un fort ratio (154,5 %). Outre les deux groupes présentant un ratio inférieur à 100 %, trois autres montrent des ratios se situant entre 100 % et 110 % en 2006, ce qui signifie que les différences salariales sont faibles. Il s'agit des gestionnaires (106,2 %), des professionnels (105,7 %) et des employés travaillant dans des établissements dont la taille est de 100 à 500 employés (102,2 %).

2.1.5 Rémunération horaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.39 à 2.45)

La présente section fait l'objet d'une analyse du ratio de la rémunération horaire des employés de l'industrie des biens sur celle des employés de l'industrie des services pour différentes caractéristiques. L'analyse porte également sur la croissance nominale de la rémunération horaire sur la période.

De 1998 à 2006, la croissance nominale de la rémunération horaire est plus vigoureuse chez les employés de l'industrie des biens (+ 24,1 %) que chez les employés de l'industrie des services (+ 21,2 %). Bien que cette tendance soit aussi observée pour la majorité des groupes étudiés, huit font exception; il s'agit des employés âgés de 25 à 44 ans ainsi que de ceux de 55 ans et plus, des diplômés universitaires, des employés temporaires, des gestionnaires, des employés dont la durée de l'emploi se situe entre 4 et 9 ans et entre 10 et 19 ans et, finalement, des employés travaillant dans des établissements de plus de 500 employés. Une augmentation du ratio biens/services de la rémunération horaire est donc notée au cours de la période pour les groupes autres que ceux mentionnés. Une hausse d'environ 10 points de pourcentage est observée chez les employés âgés de 15 à 24 ans, les professionnels et les employés travaillant dans des établissements de 20 à 99 employés. Dans l'ensemble, le ratio passe de 102,0 % en 1998 à 104,4 % en 2006.

Le ratio noté en 2006 pour l'ensemble des employés révèle qu'en moyenne, les employés de l'industrie des biens ont un niveau de rémunération quelque peu supérieur à celui des employés de l'industrie des services, soit 19,49 \$ contre 18,67 \$. Les différences salariales sont plus importantes dans certains groupes; en effet, la rémunération horaire est nettement plus élevée chez les employés de l'industrie des biens (ratios de plus de 120 %) pour les employés âgés de 15 à 24 ans, ceux ne

détenant pas de diplôme d'études secondaires et les employés de niveau élémentaire notamment. Plusieurs groupes montrent peu de différences salariales entre les employés de l'industrie des biens et ceux de l'industrie des services, c'est-à-dire que leur ratio est près de 100 %. Parmi ces groupes, certains affichent même des ratios inférieurs à 100 %, ce qui signifie une rémunération horaire un peu plus élevée chez les employés de l'industrie des services. Il s'agit des employés âgés de 45 à 54 ans et de 55 ans et plus, des employés à temps plein et de ceux à temps partiel, des employés dont la durée de l'emploi est de 4 ans et plus ainsi que des employés qui œuvrent dans des établissements de 100 à 500 employés.

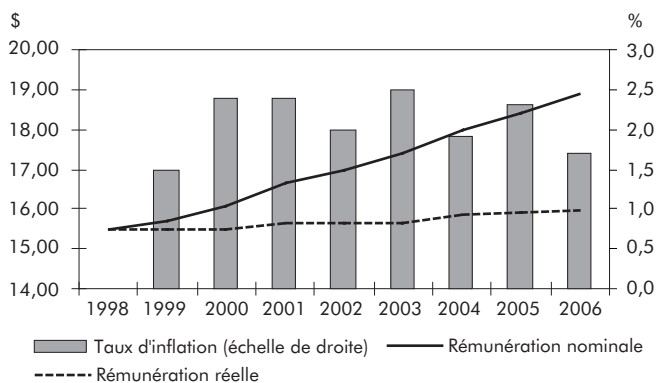
2.1 Rémunération horaire selon le sexe, Québec, 1998-2006

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
										Hommes-Femmes
	Niveau	Variation		Niveau	Variation		Niveau	Variation		
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$
1998	15,49	0,17	1,1	14,01	0,07	0,5	16,79	0,24	1,5	2,78
1999	15,72	0,23	1,5	14,21	0,20	1,4	17,05	0,26	1,5	2,84
2000	16,07	0,35	2,2	14,55	0,34	2,4	17,43	0,38	2,2	2,88
2001	16,63	0,56	3,5	15,07	0,52	3,6	18,06	0,63	3,6	2,99
2002	16,97	0,34	2,0	15,46	0,39	2,6	18,35	0,29	1,6	2,89
2003	17,42	0,45	2,7	15,93	0,47	3,0	18,82	0,47	2,6	2,89
2004	17,99	0,57	3,3	16,60	0,67	4,2	19,31	0,49	2,6	2,71
2005	18,43	0,44	2,4	17,02	0,42	2,5	19,79	0,48	2,5	2,77
2006	18,87	0,44	2,4	17,48	0,46	2,7	20,18	0,39	2,0	2,70
Variation										
1998-2006		3,38	21,8		3,47	24,8		3,39	20,2	

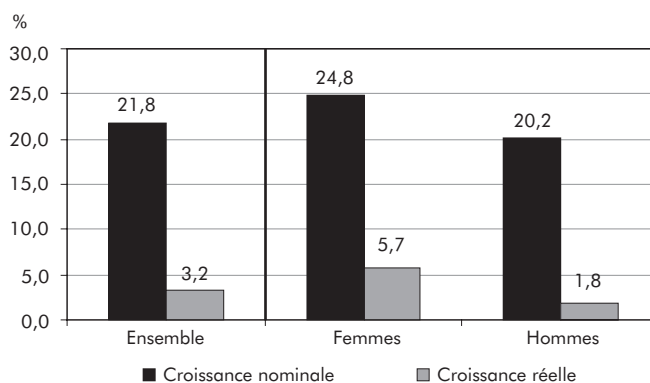
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

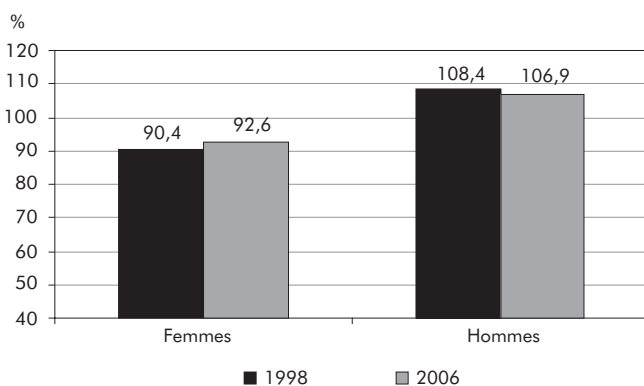
2.1 A Rémunération horaire en dollars courants et constants et taux d'inflation



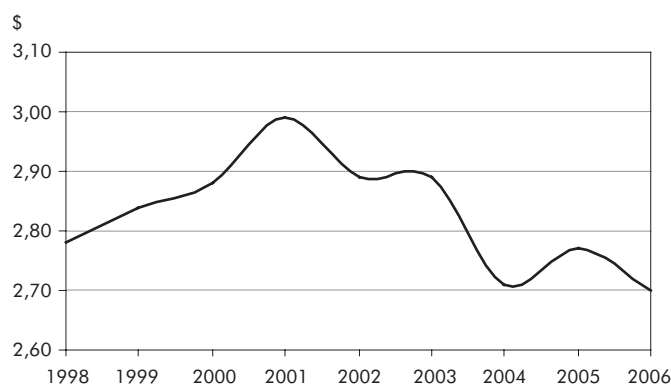
2.1 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le sexe



2.1 C Position salariale de la rémunération horaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.1 D Écart de la rémunération horaire entre les hommes et les femmes



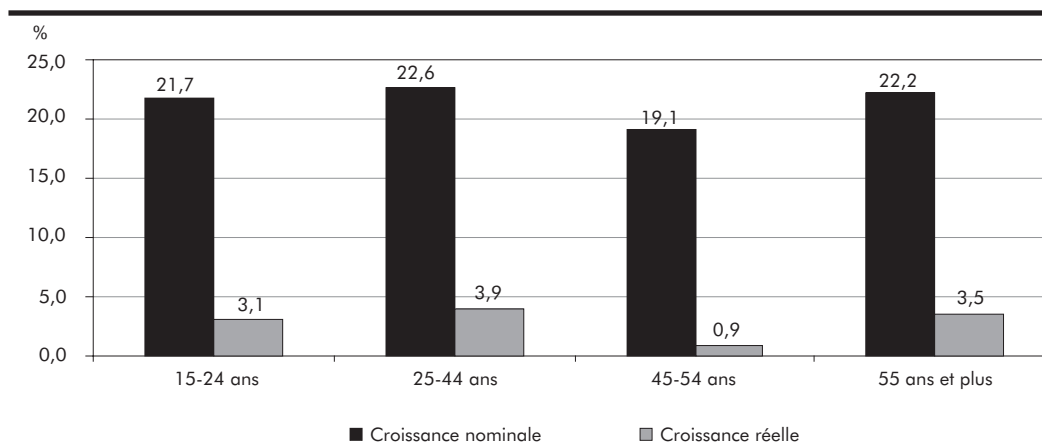
2.2 Rémunération horaire selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Ensemble			15-24 ans			25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus		
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%
1998	15,49	0,17	1,1	9,08	0,22	2,5	16,00	0,14	0,9	18,29	0,24	1,3	16,74	0,14	0,8
1999	15,72	0,23	1,5	9,30	0,22	2,4	16,29	0,29	1,8	18,58	0,29	1,6	17,19	0,45	2,7
2000	16,07	0,35	2,2	9,56	0,26	2,8	16,72	0,43	2,6	18,98	0,40	2,2	17,36	0,17	1,0
2001	16,63	0,56	3,5	9,94	0,38	4,0	17,43	0,71	4,2	19,31	0,33	1,7	18,02	0,66	3,8
2002	16,97	0,34	2,0	10,14	0,20	2,0	17,77	0,34	2,0	19,64	0,33	1,7	18,60	0,58	3,2
2003	17,42	0,45	2,7	10,43	0,29	2,9	18,29	0,52	2,9	20,16	0,52	2,6	18,73	0,13	0,7
2004	17,99	0,57	3,3	10,56	0,13	1,2	18,93	0,64	3,5	20,73	0,57	2,8	19,22	0,49	2,6
2005	18,43	0,44	2,4	10,85	0,29	2,7	19,24	0,31	1,6	21,29	0,56	2,7	19,83	0,61	3,2
2006	18,87	0,44	2,4	11,05	0,20	1,8	19,61	0,37	1,9	21,78	0,49	2,3	20,45	0,62	3,1
Variation 1998-2006		3,38	21,8		1,97	21,7		3,61	22,6		3,49	19,1		3,71	22,2

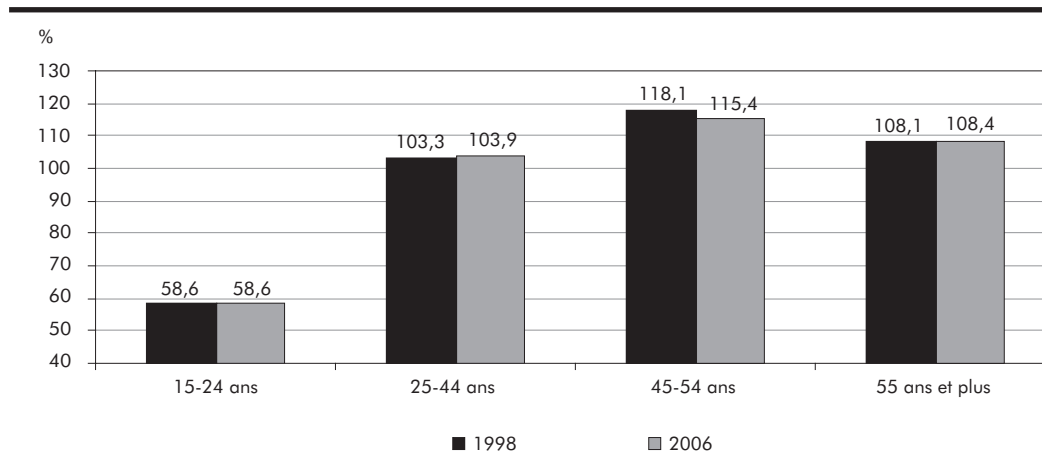
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.2 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le groupe d'âge



2.2 B Position salariale de la rémunération horaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



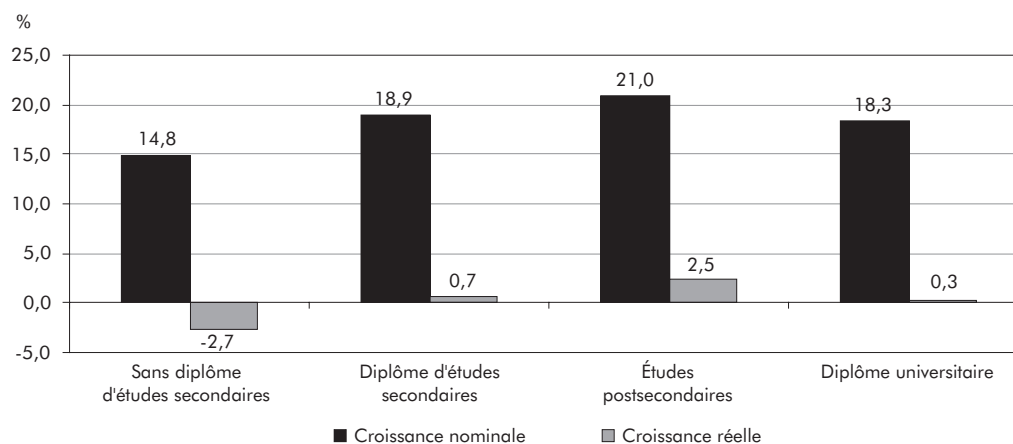
2.3 Rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Sans diplôme d'études secondaires		Diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires		Diplôme universitaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	15,49	1,1	11,76	-0,8	13,74	0,3	14,93	0,5	22,19	2,5
1999	15,72	1,5	11,96	1,7	13,91	1,2	15,17	1,6	22,44	1,1
2000	16,07	2,2	12,21	2,1	14,45	3,9	15,45	1,8	22,88	2,0
2001	16,63	3,5	12,36	1,2	14,75	2,1	15,90	2,9	23,72	3,7
2002	16,97	2,0	12,61	2,0	14,88	0,9	16,27	2,3	24,56	3,5
2003	17,42	2,7	12,87	2,1	15,19	2,1	16,64	2,3	25,08	2,1
2004	17,99	3,3	13,25	3,0	15,77	3,8	17,15	3,1	25,59	2,0
2005	18,43	2,4	13,62	2,8	16,09	2,0	17,57	2,4	25,60	0,0
2006	18,87	2,4	13,50	-0,9	16,33	1,5	18,06	2,8	26,26	2,6
Variation 1998-2006		21,8		14,8		18,9		21,0		18,3

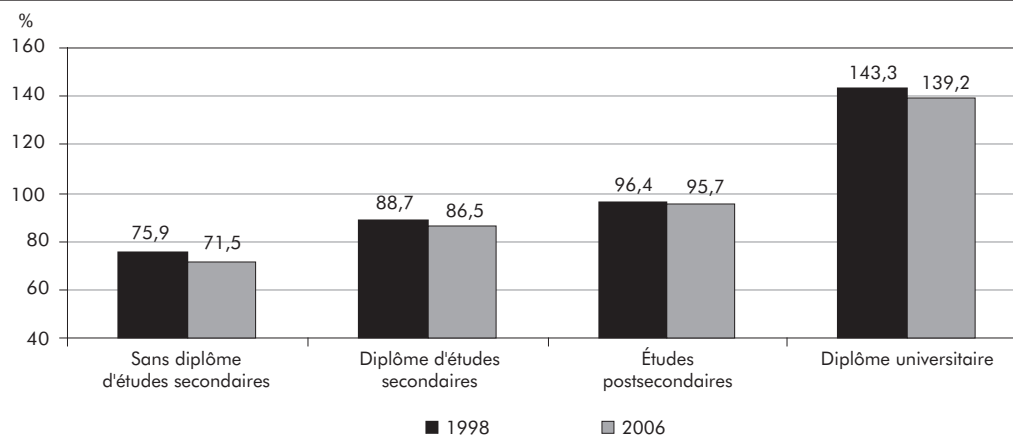
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.3 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le niveau d'études



2.3 B Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



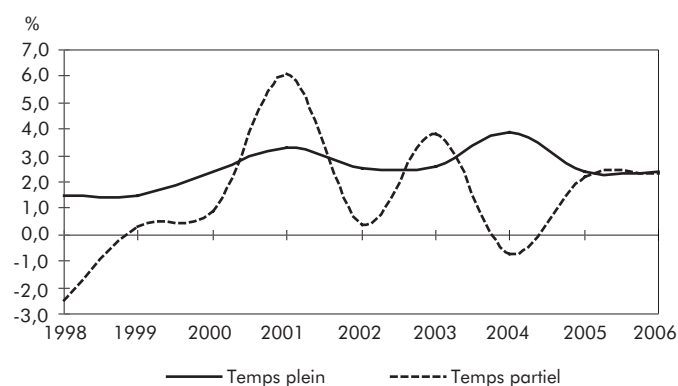
2.4 Rémunération horaire selon le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Temps plein		Temps partiel		Écart Temps plein- Temps partiel
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	15,49	1,1	16,21	1,5	12,05	-2,5	4,16
1999	15,72	1,5	16,45	1,5	12,09	0,3	4,36
2000	16,07	2,2	16,85	2,4	12,20	0,9	4,65
2001	16,63	3,5	17,41	3,3	12,94	6,1	4,47
2002	16,97	2,0	17,84	2,5	12,99	0,4	4,85
2003	17,42	2,7	18,31	2,6	13,48	3,8	4,83
2004	17,99	3,3	19,02	3,9	13,39	-0,7	5,63
2005	18,43	2,4	19,48	2,4	13,69	2,2	5,79
2006	18,87	2,4	19,94	2,4	14,01	2,3	5,93
Variation 1998-2006		21,8		23,0		16,3	

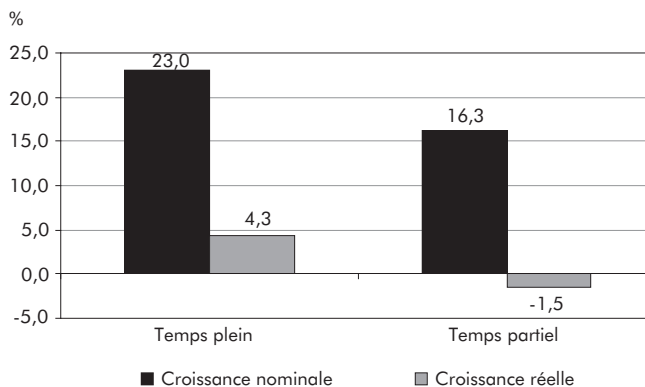
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

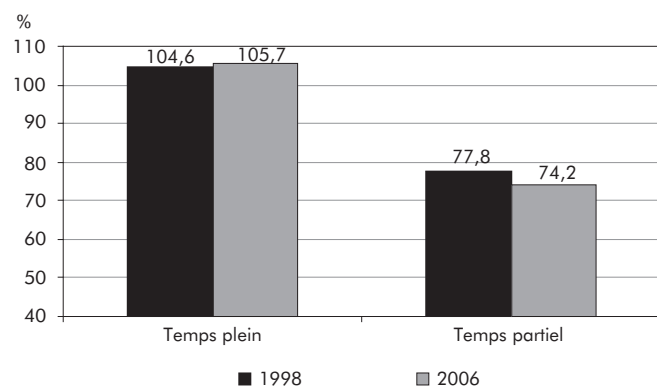
2.4 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail



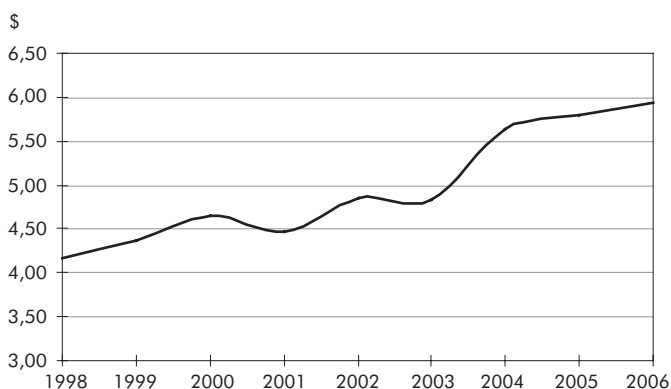
2.4 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le régime de travail



2.4 C Position salariale de la rémunération horaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.4 D Écart de la rémunération horaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel



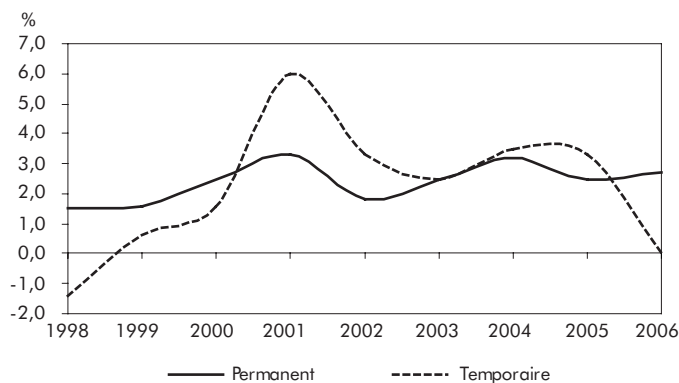
2.5 Rémunération horaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Permanent		Temporaire		Écart Permanent- Temporaire
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	15,49	1,1	15,93	1,5	12,68	-1,4	3,25
1999	15,72	1,5	16,18	1,6	12,76	0,6	3,42
2000	16,07	2,2	16,58	2,5	12,96	1,6	3,62
2001	16,63	3,5	17,13	3,3	13,74	6,0	3,39
2002	16,97	2,0	17,44	1,8	14,19	3,3	3,25
2003	17,42	2,7	17,88	2,5	14,54	2,5	3,34
2004	17,99	3,3	18,45	3,2	15,05	3,5	3,40
2005	18,43	2,4	18,91	2,5	15,55	3,3	3,36
2006	18,87	2,4	19,43	2,7	15,55	0,0	3,88
Variation 1998-2006		21,8		22,0		22,6	

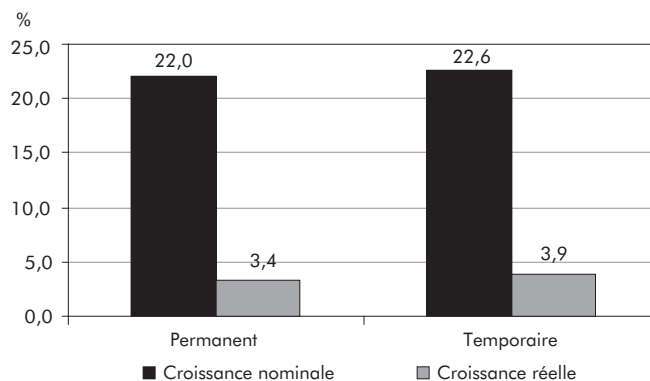
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

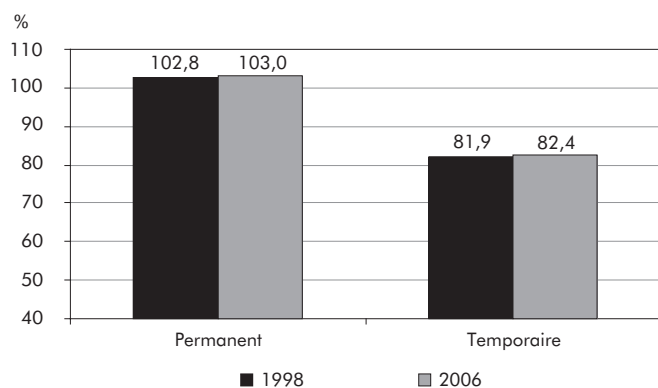
2.5 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi



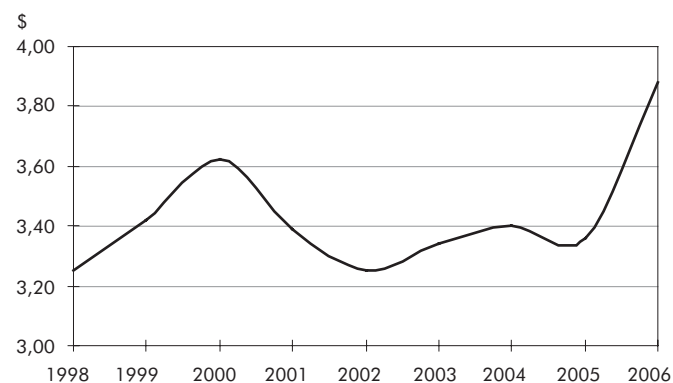
2.5 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le statut de l'emploi



2.5 C Position salariale de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.5 D Écart de la rémunération horaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire



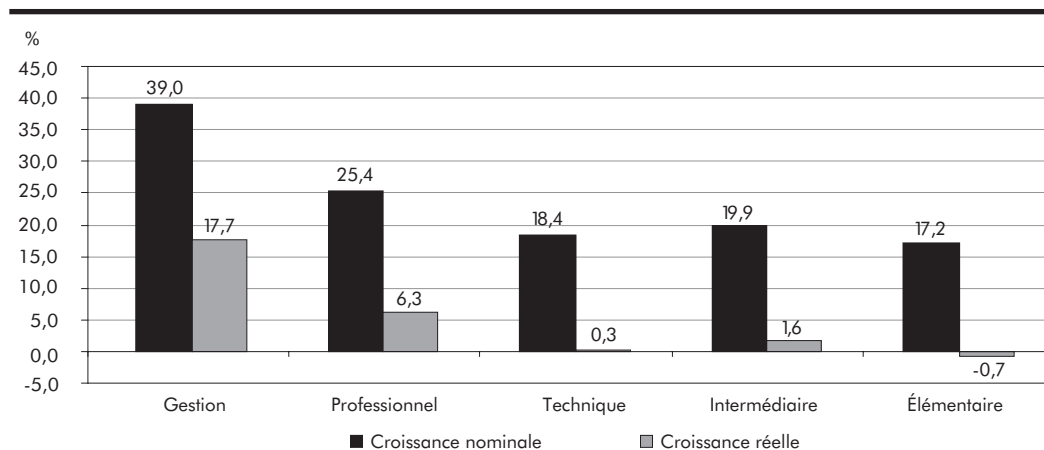
2.6 Rémunération horaire selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Gestion		Professionnel		Technique		Intermédiaire		Élémentaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	15,49	1,1	20,97	1,4	22,18	0,9	15,90	0,4	12,74	2,1	10,32	-0,8
1999	15,72	1,5	22,38	6,7	22,99	3,7	16,08	1,1	12,69	-0,4	10,34	0,2
2000	16,07	2,2	23,20	3,7	23,56	2,5	16,34	1,6	13,24	4,3	10,39	0,5
2001	16,63	3,5	24,94	7,5	24,58	4,3	16,77	2,6	13,66	3,2	10,91	5,0
2002	16,97	2,0	26,22	5,1	25,12	2,2	17,25	2,9	13,85	1,4	10,93	0,2
2003	17,42	2,7	28,20	7,6	25,87	3,0	17,58	1,9	14,07	1,6	11,41	4,4
2004	17,99	3,3	29,04	3,0	26,67	3,1	18,07	2,8	14,67	4,3	11,57	1,4
2005	18,43	2,4	29,40	1,2	26,65	-0,1	18,36	1,6	14,86	1,3	11,97	3,5
2006	18,87	2,4	29,14	-0,9	27,82	4,4	18,82	2,5	15,27	2,8	12,09	1,0
Variation 1998-2006		21,8		39,0		25,4		18,4		19,9		17,2

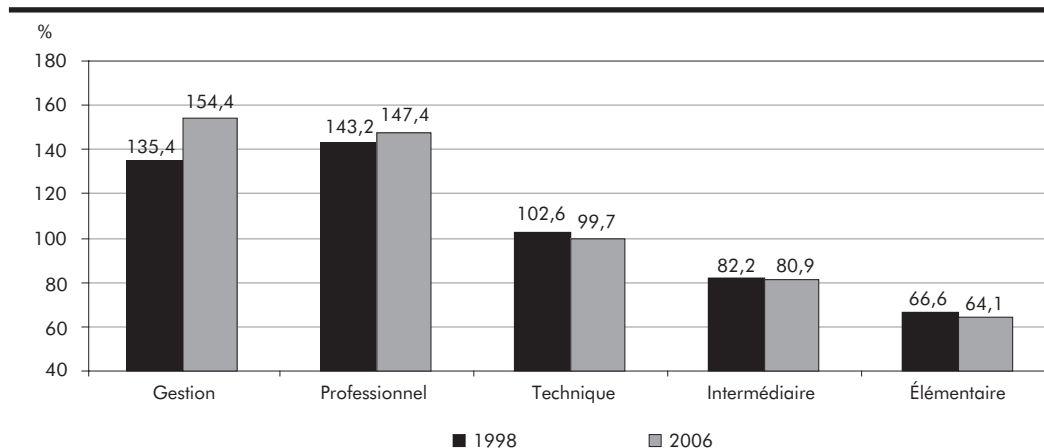
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.6 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le niveau de compétence



2.6 B Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



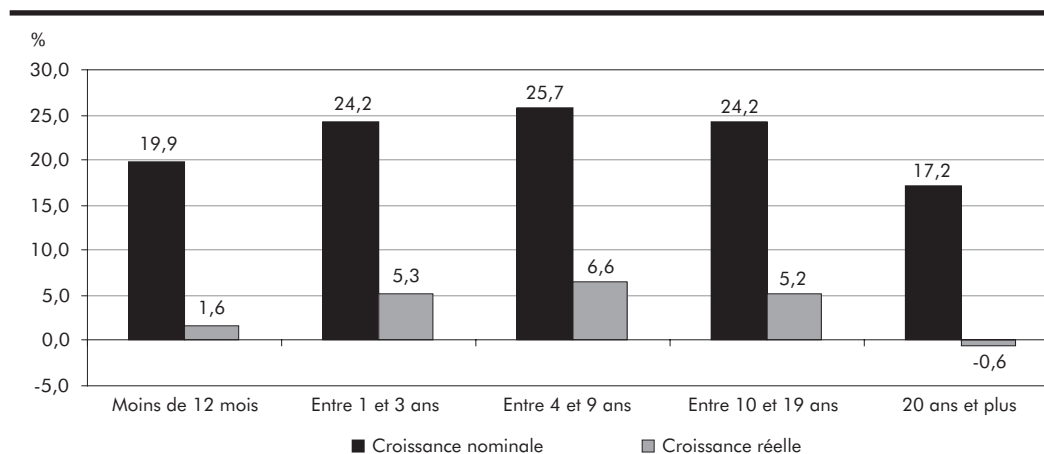
2.7 Rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Moins de 12 mois		Entre 1 et 3 ans		Entre 4 et 9 ans		Entre 10 et 19 ans		20 ans et plus	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	15,49	1,1	11,86	1,5	13,31	5,3	15,82	1,5	18,00	-0,5	20,71	0,3
1999	15,72	1,5	11,92	0,5	13,65	2,6	16,02	1,3	18,49	2,7	21,11	1,9
2000	16,07	2,2	12,32	3,4	14,04	2,9	16,35	2,1	18,99	2,7	21,25	0,7
2001	16,63	3,5	12,83	4,1	14,57	3,8	17,30	5,8	19,45	2,4	21,56	1,5
2002	16,97	2,0	12,80	-0,2	15,27	4,8	17,47	1,0	19,78	1,7	22,09	2,5
2003	17,42	2,7	13,07	2,1	15,40	0,9	18,18	4,1	20,23	2,3	22,85	3,4
2004	17,99	3,3	13,65	4,4	15,84	2,9	19,04	4,7	20,85	3,1	23,25	1,8
2005	18,43	2,4	13,79	1,0	16,09	1,6	19,46	2,2	21,68	4,0	23,59	1,5
2006	18,87	2,4	14,22	3,1	16,53	2,7	19,89	2,2	22,35	3,1	24,28	2,9
Variation 1998-2006		21,8		19,9		24,2		25,7		24,2		17,2

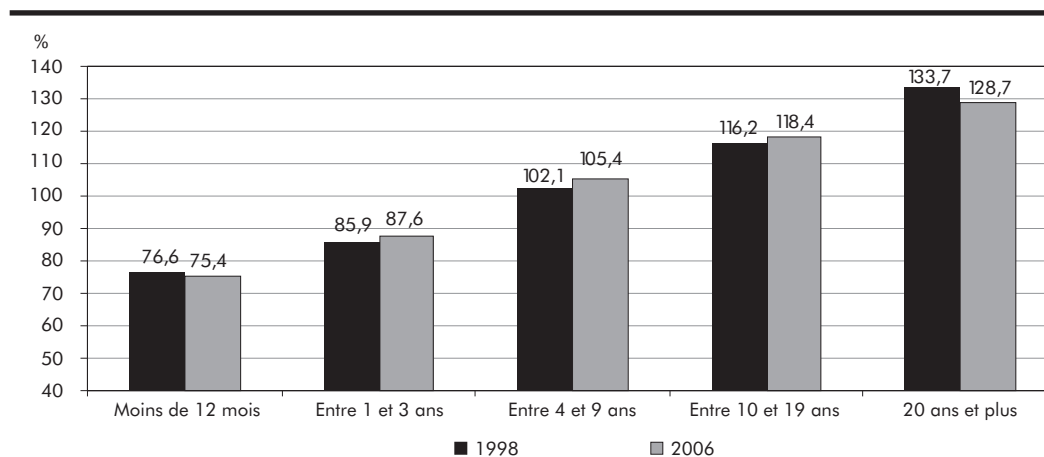
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.7 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon la tranche de durée de l'emploi



2.7 B Position salariale de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



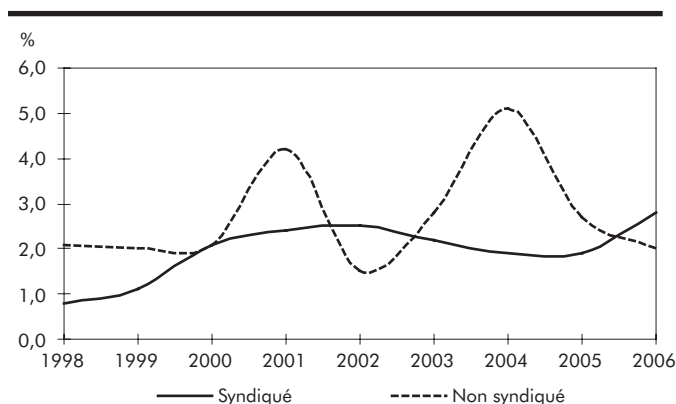
2.8 Rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Syndiqué		Non syndiqué		Écart Syndiqué-Non syndiqué
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	15,49	1,1	18,05	0,8	13,78	2,1	4,27
1999	15,72	1,5	18,25	1,1	14,06	2,0	4,19
2000	16,07	2,2	18,63	2,1	14,36	2,1	4,27
2001	16,63	3,5	19,07	2,4	14,97	4,2	4,10
2002	16,97	2,0	19,55	2,5	15,20	1,5	4,35
2003	17,42	2,7	19,98	2,2	15,63	2,8	4,35
2004	17,99	3,3	20,36	1,9	16,43	5,1	3,93
2005	18,43	2,4	20,74	1,9	16,88	2,7	3,86
2006	18,87	2,4	21,33	2,8	17,21	2,0	4,12
Variation 1998-2006		21,8		18,2		24,9	

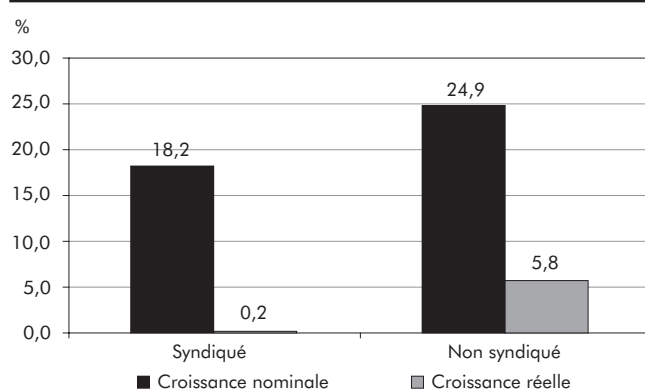
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

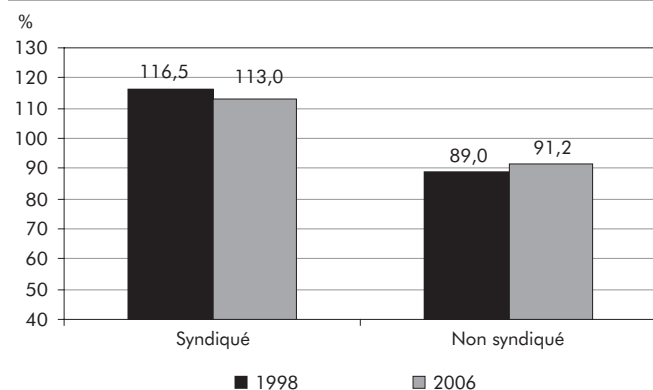
2.8 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon la couverture syndicale



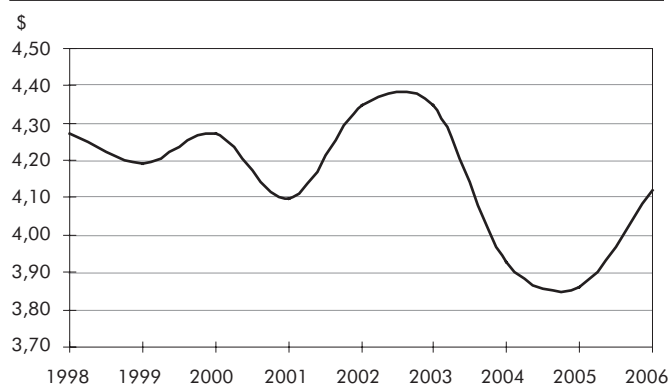
2.8 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon la couverture syndicale



2.8 C Position salariale de la rémunération horaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.8 D Écart de la rémunération horaire entre les employés syndiqués et non syndiqués



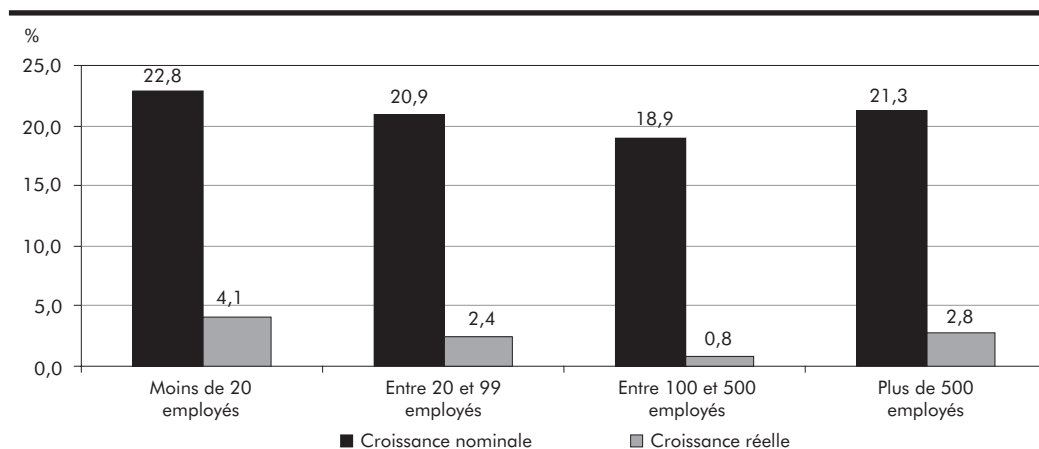
2.9 Rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Moins de 20 employés		Entre 20 et 99 employés		Entre 100 et 500 employés		Plus de 500 employés	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	15,49	1,1	12,30	1,8	15,13	2,0	17,79	1,0	20,25	0,5
1999	15,72	1,5	12,73	3,5	15,18	0,3	17,82	0,2	20,74	2,4
2000	16,07	2,2	13,07	2,7	15,64	3,0	18,28	2,6	20,61	-0,6
2001	16,63	3,5	13,45	2,9	16,10	2,9	18,68	2,2	21,52	4,4
2002	16,97	2,0	13,75	2,2	16,60	3,1	18,89	1,1	22,10	2,7
2003	17,42	2,7	14,18	3,1	16,77	1,0	19,54	3,4	22,66	2,5
2004	17,99	3,3	14,64	3,2	17,23	2,7	20,32	4,0	23,71	4,6
2005	18,43	2,4	14,82	1,2	17,64	2,4	20,73	2,0	24,08	1,6
2006	18,87	2,4	15,11	2,0	18,29	3,7	21,16	2,1	24,57	2,0
Variation 1998-2006		21,8		22,8		20,9		18,9		21,3

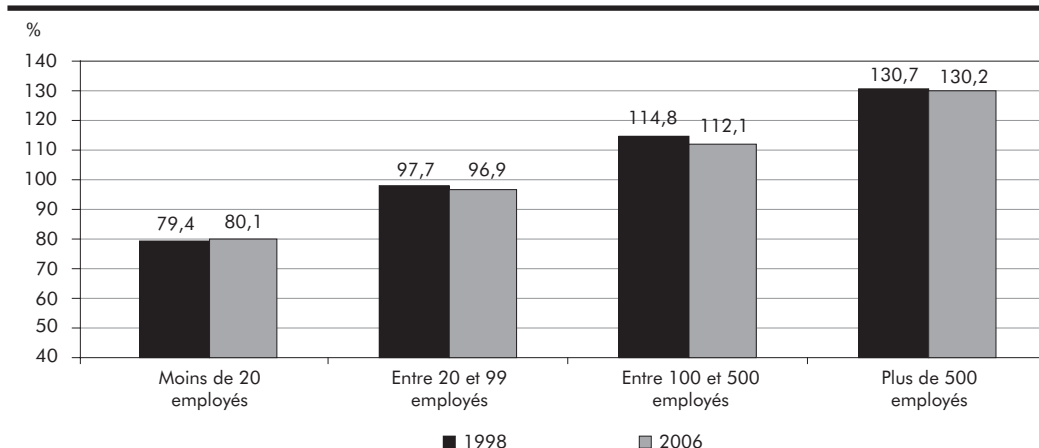
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.9 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon la taille de l'établissement



2.9 B Position salariale de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



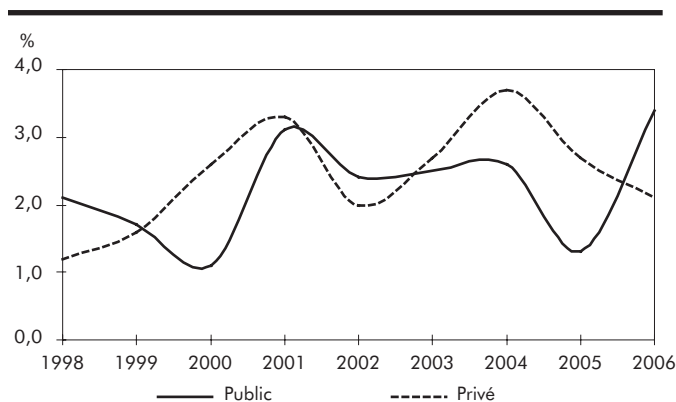
2.10 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Public		Privé		Écart Public-Privé
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	15,49	1,1	20,11	2,1	14,04	1,2	6,07
1999	15,72	1,5	20,46	1,7	14,27	1,6	6,19
2000	16,07	2,2	20,68	1,1	14,64	2,6	6,04
2001	16,63	3,5	21,33	3,1	15,13	3,3	6,20
2002	16,97	2,0	21,85	2,4	15,44	2,0	6,41
2003	17,42	2,7	22,39	2,5	15,85	2,7	6,54
2004	17,99	3,3	22,97	2,6	16,43	3,7	6,54
2005	18,43	2,4	23,26	1,3	16,87	2,7	6,39
2006	18,87	2,4	24,04	3,4	17,23	2,1	6,81
Variation 1998-2006		21,8		19,5		22,7	

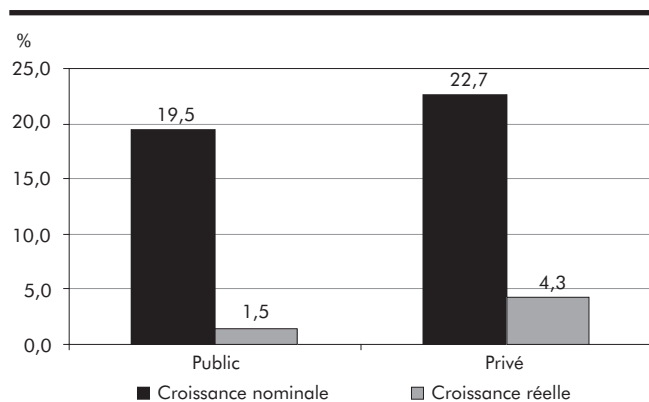
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

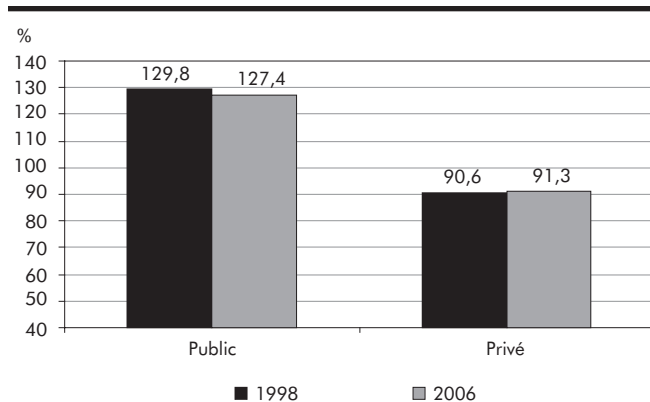
2.10 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance



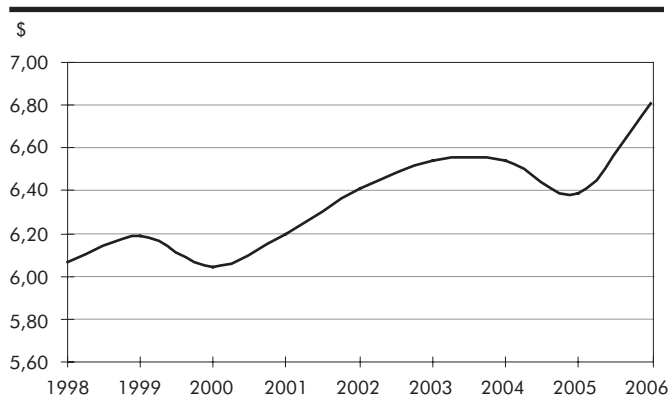
2.10 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon le secteur d'appartenance



2.10 C Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.10 D Écart de la rémunération horaire entre le secteur public et le secteur privé



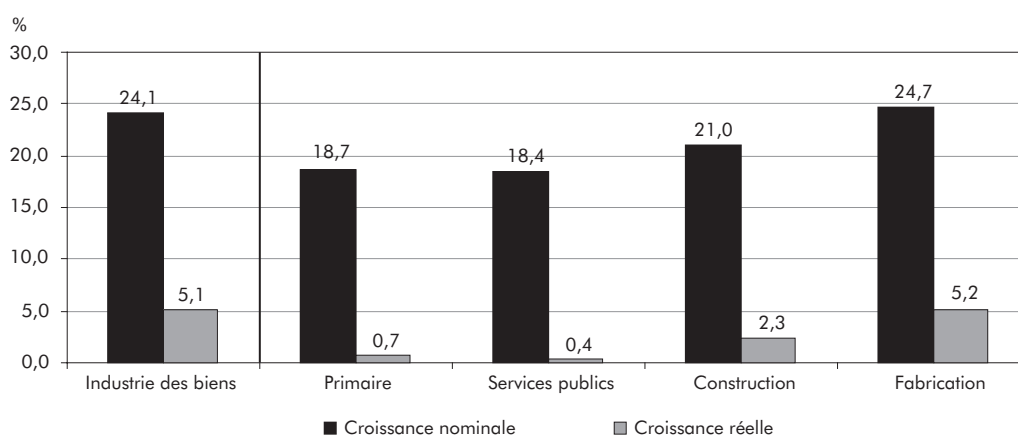
2.11 Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Industrie des biens		Primaire		Services publics		Construction		Fabrication	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	15,49	1,1	15,71	1,2	13,98	1,1	23,41	1,9	17,27	1,6	15,27	1,5
1999	15,72	1,5	15,82	0,7	14,36	2,7	23,58	0,7	17,46	1,1	15,37	0,7
2000	16,07	2,2	16,33	3,2	14,56	1,4	24,03	1,9	17,75	1,7	15,93	3,6
2001	16,63	3,5	16,91	3,6	14,62	0,4	25,59	6,5	18,31	3,2	16,46	3,3
2002	16,97	2,0	17,29	2,2	14,57	-0,3	26,05	1,8	19,35	5,7	16,75	1,8
2003	17,42	2,7	17,95	3,8	15,52	6,5	27,22	4,5	19,15	-1,0	17,46	4,2
2004	17,99	3,3	18,76	4,5	16,34	5,3	28,08	3,2	19,59	2,3	18,33	5,0
2005	18,43	2,4	19,06	1,6	16,41	0,4	29,21	4,0	19,58	-0,1	18,67	1,9
2006	18,87	2,4	19,49	2,3	16,59	1,1	27,71	-5,1	20,89	6,7	19,04	2,0
Variation 1998-2006		21,8		24,1		18,7		18,4		21,0		24,7

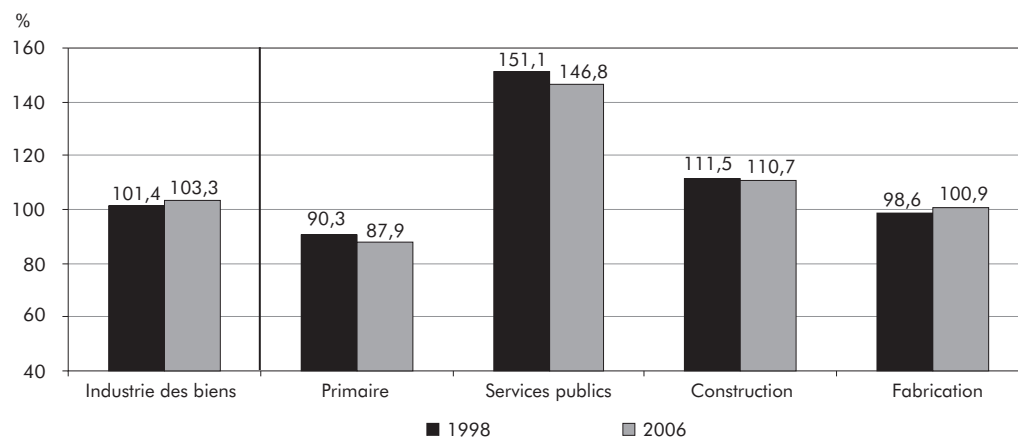
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.11 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité



2.11 B Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



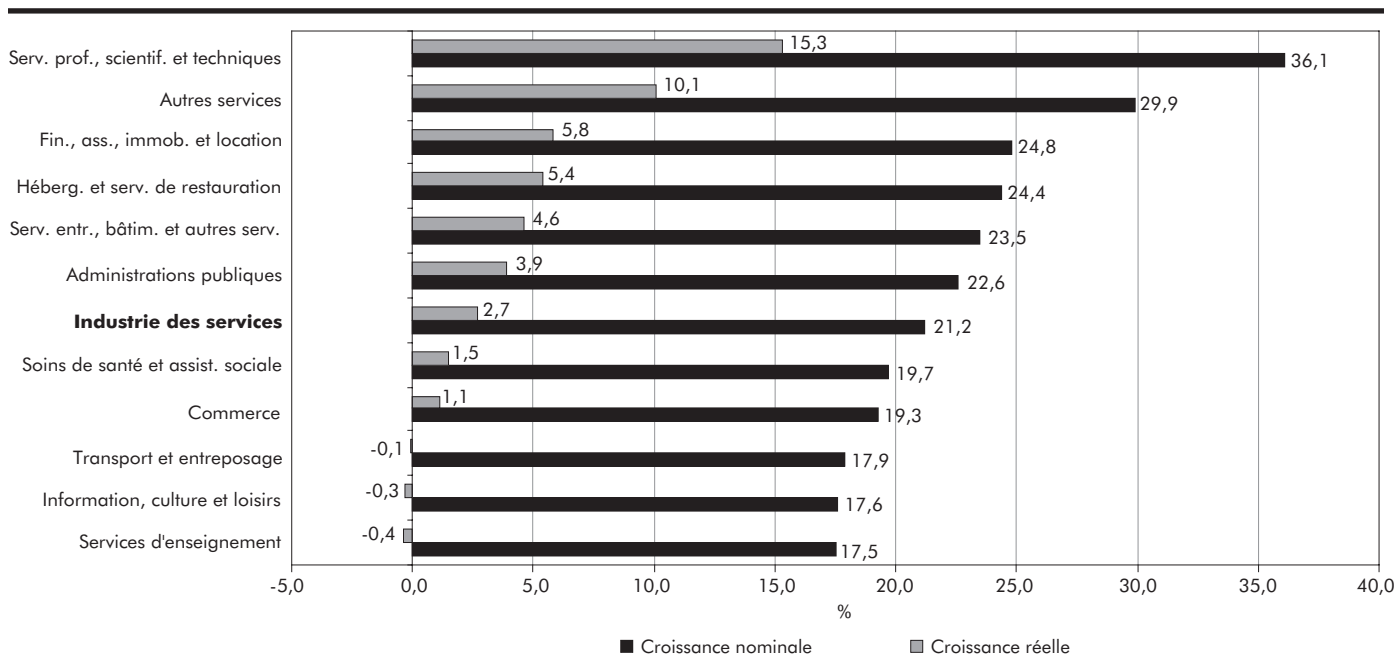
2.12 Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Industrie des services		Commerce		Transport et entreposage		Fin., ass., immob. et location		Serv. prof., scientif. et techniques		Serv. entr., bâtim. et autres serv.	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	15,49	1,1	15,40	1,0	11,79	2,3	15,77	1,2	16,60	2,5	17,42	-2,3	12,32	0,7
1999	15,72	1,5	15,68	1,8	12,11	2,7	15,73	-0,3	16,62	0,1	17,96	3,1	11,73	-4,8
2000	16,07	2,2	15,97	1,8	12,20	0,7	16,53	5,1	17,38	4,6	19,17	6,7	12,51	6,6
2001	16,63	3,5	16,54	3,6	12,53	2,7	16,98	2,7	17,82	2,5	20,52	7,0	12,87	2,9
2002	16,97	2,0	16,86	1,9	12,67	1,1	17,40	2,5	19,00	6,6	20,70	0,9	12,90	0,2
2003	17,42	2,7	17,24	2,3	12,96	2,3	17,85	2,6	18,45	-2,9	21,73	5,0	13,56	5,1
2004	17,99	3,3	17,73	2,8	13,42	3,5	18,21	2,0	19,69	6,7	22,33	2,8	14,16	4,4
2005	18,43	2,4	18,22	2,8	14,00	4,3	18,38	0,9	20,29	3,0	22,62	1,3	14,22	0,4
2006	18,87	2,4	18,67	2,5	14,06	0,4	18,59	1,1	20,72	2,1	23,71	4,8	15,21	7,0
Variation 1998-2006		21,8		21,2		19,3		17,9		24,8		36,1		23,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

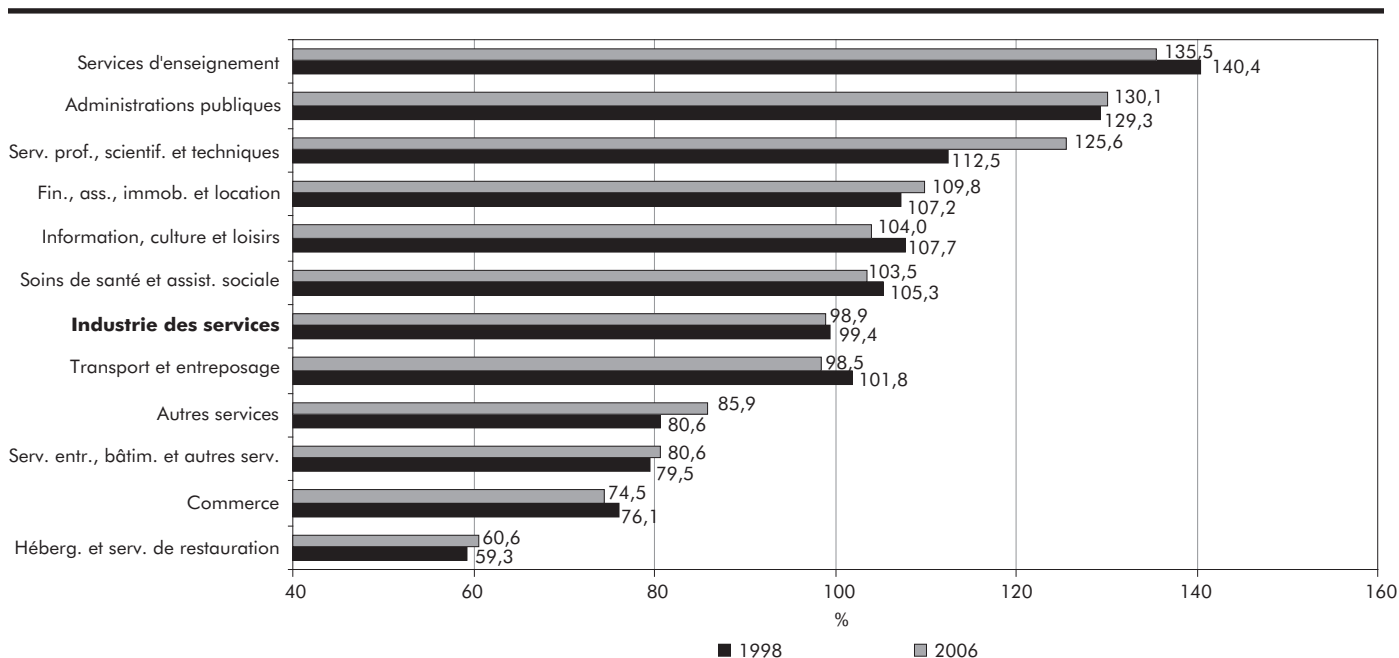
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.12 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité



Services d'enseignement		Soins de santé et assist. sociale		Information, culture et loisirs		Héberg. et serv. de restauration		Autres services		Administrations publiques		
Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
21,75	2,4	16,31	-2,0	16,68	0,5	9,19	1,1	12,48	1,8	20,03	3,5	1998
22,06	1,4	16,43	0,7	17,78	6,6	9,30	1,2	12,74	2,1	20,33	1,5	1999
22,19	0,6	16,76	2,0	17,39	-2,2	9,29	-0,1	13,50	6,0	20,91	2,9	2000
22,78	2,7	17,15	2,3	17,36	-0,2	9,75	5,0	14,14	4,7	21,83	4,4	2001
23,39	2,7	18,01	5,0	17,23	-0,7	9,99	2,5	13,64	-3,5	22,12	1,3	2002
23,67	1,2	18,14	0,7	18,55	7,7	10,52	5,3	14,26	4,5	23,27	5,2	2003
24,62	4,0	18,53	2,1	18,85	1,6	10,75	2,2	14,78	3,6	23,12	-0,6	2004
24,16	-1,9	19,33	4,3	19,87	5,4	11,10	3,3	15,65	5,9	24,14	4,4	2005
25,56	5,8	19,53	1,0	19,62	-1,3	11,43	3,0	16,21	3,6	24,55	1,7	2006
17,5		19,7		17,6		24,4		29,9		22,6		Variation 1998-2006

2.12 B Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



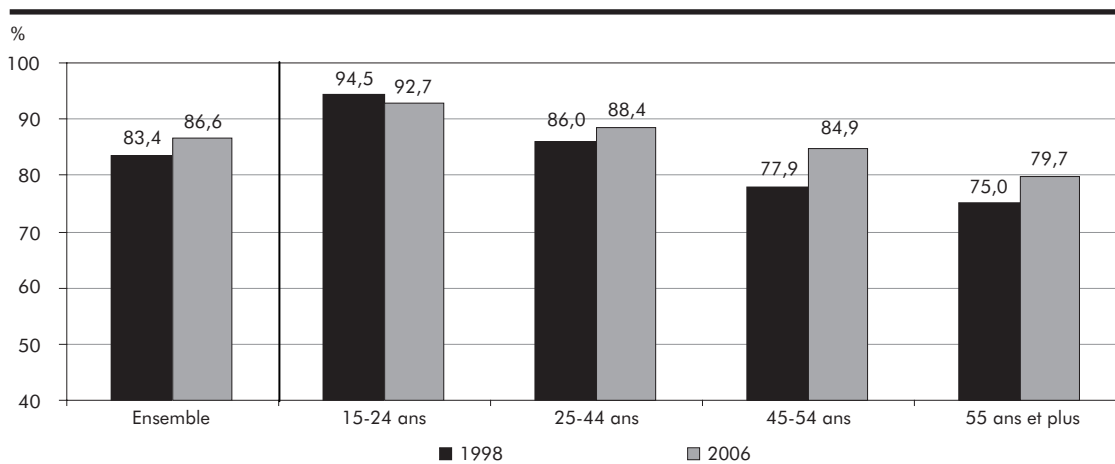
2.13 Rémunération horaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	14,01	8,82	14,74	15,92	13,93	16,79	9,33	17,13	20,43	18,57
1999	14,21	9,06	15,00	16,07	14,19	17,05	9,51	17,45	20,89	19,27
2000	14,55	9,11	15,37	16,50	14,79	17,43	9,96	17,93	21,36	19,18
2001	15,07	9,45	16,09	16,85	15,09	18,06	10,39	18,66	21,65	20,10
2002	15,46	9,70	16,55	17,25	15,70	18,35	10,55	18,87	21,97	20,72
2003	15,93	10,25	16,97	17,97	15,88	18,82	10,60	19,53	22,34	20,95
2004	16,60	10,19	17,74	18,82	16,66	19,31	10,93	20,04	22,65	21,29
2005	17,02	10,48	18,14	19,23	17,23	19,79	11,23	20,26	23,43	21,98
2006	17,48	10,62	18,35	20,01	18,05	20,18	11,46	20,76	23,58	22,64
Variation 1998-2006 (%)	24,8	20,4	24,5	25,7	29,6	20,2	22,8	21,2	15,4	21,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.13 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.14 Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	14,01	9,75	12,27	13,63	20,16	16,79	13,08	15,22	16,15	24,04
1999	14,21	9,99	12,56	13,52	20,56	17,05	13,12	15,32	16,72	24,28
2000	14,55	10,03	12,74	13,85	21,07	17,43	13,55	16,11	16,95	24,77
2001	15,07	10,20	13,16	14,25	21,85	18,06	13,76	16,30	17,48	25,61
2002	15,46	10,56	13,17	14,70	22,80	18,35	13,90	16,57	17,79	26,33
2003	15,93	10,67	13,43	15,19	23,10	18,82	14,27	16,87	18,11	27,20
2004	16,60	10,91	14,40	15,78	23,84	19,31	14,84	17,16	18,50	27,44
2005	17,02	11,36	14,61	16,14	23,58	19,79	15,01	17,56	19,02	27,86
2006	17,48	11,63	14,75	16,59	24,43	20,18	14,79	17,91	19,46	28,26
Variation 1998-2006 (%)	24,8	19,3	20,2	21,7	21,2	20,2	13,1	17,7	20,5	17,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

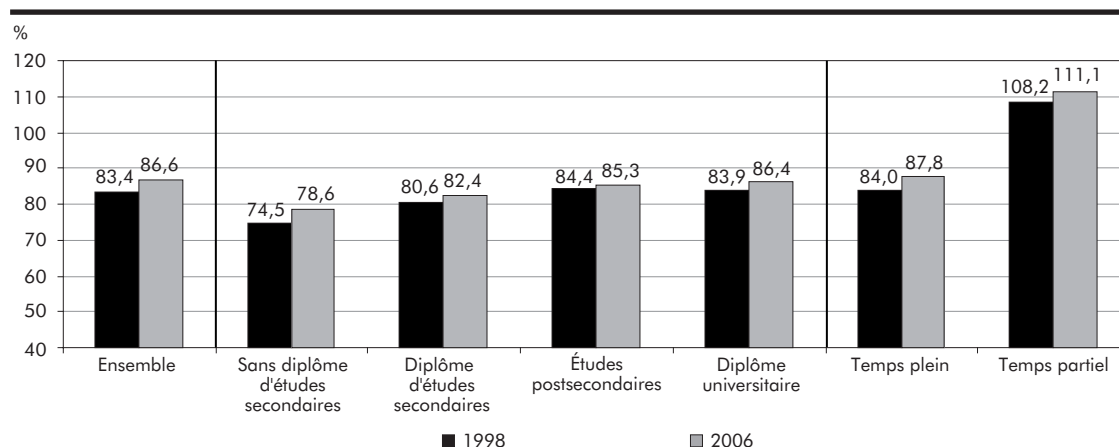
2.15 Rémunération horaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	14,01	14,60	12,33	16,79	17,38	11,40
1999	14,21	14,82	12,38	17,05	17,65	11,40
2000	14,55	15,20	12,54	17,43	18,09	11,41
2001	15,07	15,70	13,18	18,06	18,71	12,43
2002	15,46	16,20	13,38	18,35	19,07	12,10
2003	15,93	16,73	13,72	18,82	19,54	12,93
2004	16,60	17,60	13,74	19,31	20,13	12,59
2005	17,02	18,02	14,07	19,79	20,64	12,85
2006	17,48	18,50	14,47	20,18	21,07	13,02
Variation 1998-2006 (%)	24,8	26,7	17,4	20,2	21,2	14,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.14 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.16 Rémunération horaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	14,01	14,33	12,19	16,79	17,30	13,21
1999	14,21	14,53	12,33	17,05	17,61	13,19
2000	14,55	14,93	12,42	17,43	18,01	13,53
2001	15,07	15,44	13,13	18,06	18,62	14,41
2002	15,46	15,80	13,62	18,35	18,91	14,78
2003	15,93	16,27	13,98	18,82	19,35	15,14
2004	16,60	16,95	14,56	19,31	19,84	15,59
2005	17,02	17,35	15,18	19,79	20,37	15,96
2006	17,48	17,96	14,76	20,18	20,79	16,35
Variation 1998-2006 (%)	24,8	25,3	21,1	20,2	20,2	23,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

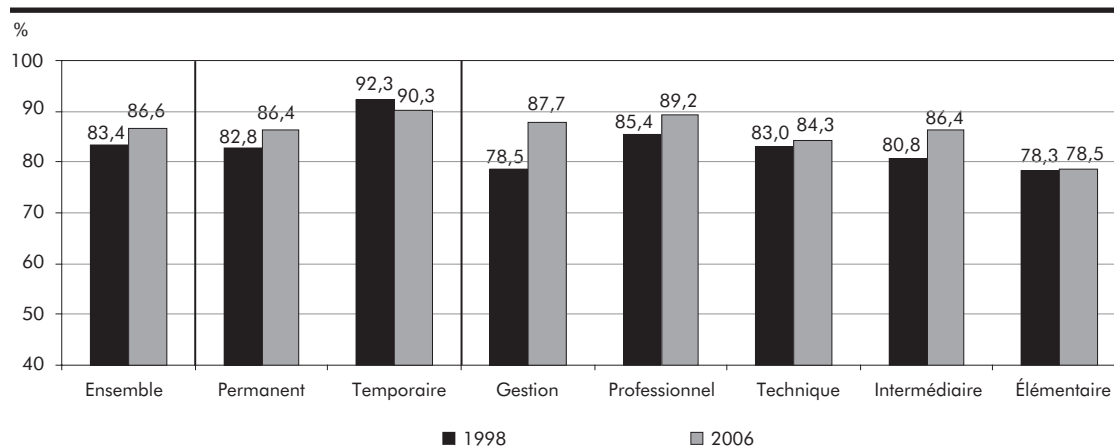
2.17 Rémunération horaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire
	\$											
1998	14,01	17,94	20,58	14,28	11,35	8,94	16,79	22,84	24,09	17,21	14,05	11,42
1999	14,21	18,80	21,52	14,32	11,39	9,01	17,05	24,54	24,79	17,42	13,96	11,42
2000	14,55	19,51	22,35	14,61	11,80	8,97	17,43	25,48	25,06	17,69	14,63	11,60
2001	15,07	21,66	23,09	14,96	12,19	9,45	18,06	26,89	26,47	18,18	15,11	12,19
2002	15,46	23,11	23,80	15,45	12,62	9,48	18,35	27,79	26,75	18,71	15,09	12,17
2003	15,93	25,05	24,51	15,74	12,72	9,89	18,82	30,19	27,71	19,01	15,49	12,68
2004	16,60	26,03	25,18	16,40	13,38	10,12	19,31	31,19	28,67	19,41	16,05	12,77
2005	17,02	25,93	25,16	16,58	13,73	10,43	19,79	31,71	28,70	19,80	16,11	13,17
2006	17,48	26,77	26,43	17,03	14,21	10,53	20,18	30,53	29,64	20,21	16,45	13,41
Variation 1998-2006 (%)	24,8	49,2	28,4	19,3	25,2	17,8	20,2	33,7	23,0	17,4	17,1	17,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.16 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006



2.18 Rémunération horaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	14,01	10,83	11,96	14,59	16,38	18,68	16,79	12,75	14,52	17,03	19,65	21,98
1999	14,21	11,00	12,45	14,59	16,89	18,90	17,05	12,77	14,78	17,32	19,95	22,62
2000	14,55	11,14	12,82	14,76	17,40	19,32	17,43	13,40	15,14	17,80	20,59	22,59
2001	15,07	11,63	13,35	15,52	18,01	19,43	18,06	13,91	15,74	18,97	20,96	22,96
2002	15,46	11,72	13,91	16,13	18,32	19,89	18,35	13,79	16,59	18,71	21,18	23,68
2003	15,93	12,01	13,95	16,93	18,72	21,03	18,82	14,05	16,87	19,39	21,70	24,16
2004	16,60	12,68	14,62	17,34	19,59	21,71	19,31	14,54	17,09	20,64	22,15	24,40
2005	17,02	12,61	14,84	18,00	20,17	21,89	19,79	14,82	17,41	20,93	23,17	25,02
2006	17,48	13,08	15,42	18,34	20,91	22,67	20,18	15,22	17,68	21,42	23,66	25,62
Variation 1998-2006 (%)	24,8	20,8	28,9	25,7	27,7	21,4	20,2	19,4	21,8	25,8	20,4	16,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

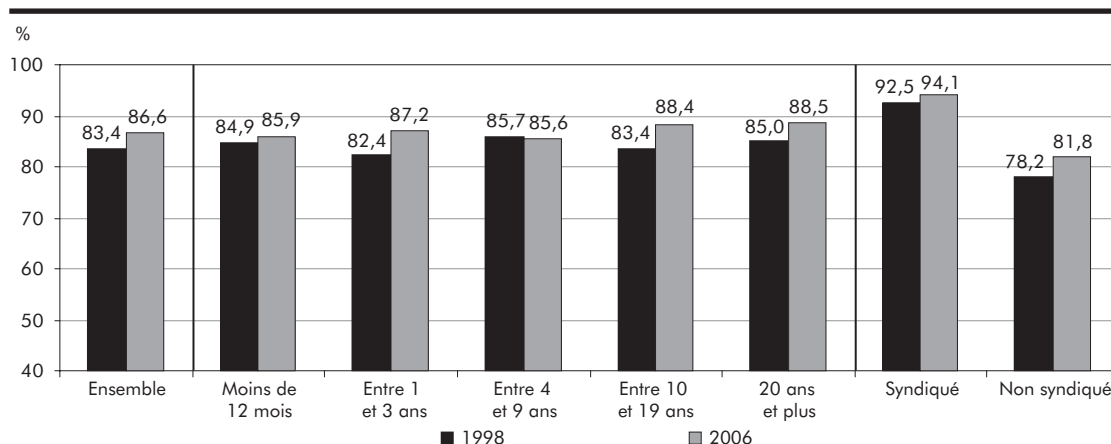
2.19 Rémunération horaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1998	14,01	17,27	12,06	16,79	18,67	15,43
1999	14,21	17,33	12,33	17,05	18,98	15,69
2000	14,55	17,77	12,62	17,43	19,31	16,05
2001	15,07	18,17	13,08	18,06	19,82	16,78
2002	15,46	18,85	13,33	18,35	20,14	17,02
2003	15,93	19,13	13,88	18,82	20,71	17,39
2004	16,60	19,69	14,68	19,31	20,94	18,17
2005	17,02	20,20	15,01	19,79	21,23	18,75
2006	17,48	20,64	15,48	20,18	21,94	18,92
Variation 1998-2006 (%)	24,8	19,5	28,4	20,2	17,5	22,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.18 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006



2.20 Rémunération horaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	14,01	11,22	13,97	16,13	18,65	16,79	13,48	16,09	19,05	21,53
1999	14,21	11,44	14,17	16,15	18,76	17,05	14,09	16,01	19,16	22,34
2000	14,55	11,76	14,65	16,55	18,78	17,43	14,51	16,46	19,59	22,17
2001	15,07	12,16	14,80	17,22	19,62	18,06	14,91	17,17	19,80	23,22
2002	15,46	12,41	15,60	17,29	20,22	18,35	15,27	17,42	20,14	23,82
2003	15,93	12,83	15,66	18,23	20,62	18,82	15,67	17,77	20,59	24,55
2004	16,60	13,41	16,21	19,05	21,84	19,31	16,08	18,10	21,33	25,59
2005	17,02	13,67	16,58	19,33	22,39	19,79	16,16	18,61	21,81	25,71
2006	17,48	13,96	17,17	19,82	22,90	20,18	16,42	19,25	22,23	26,20
Variation 1998-2006 (%)	24,8	24,4	22,9	22,9	22,8	20,2	21,8	19,6	16,7	21,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

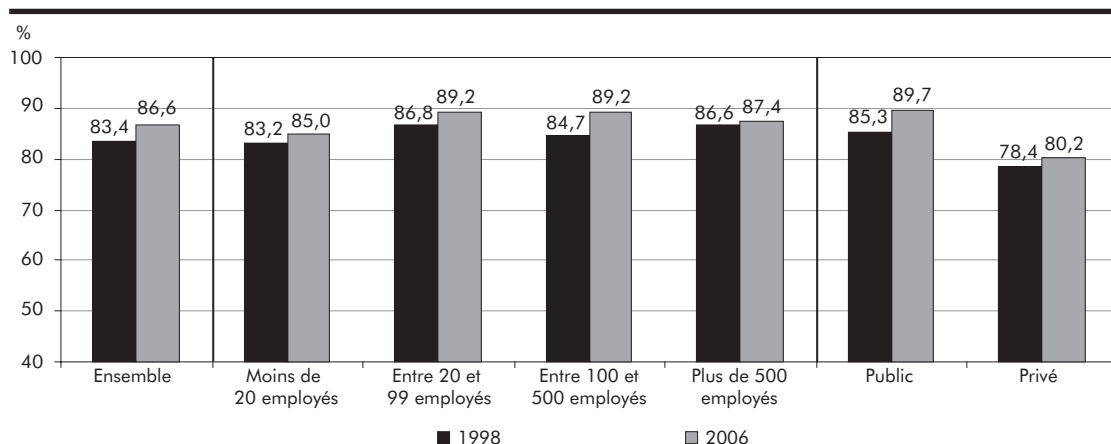
2.21 Rémunération horaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé
	\$					
1998	14,01	18,68	12,17	16,79	21,90	15,53
1999	14,21	19,17	12,25	17,05	22,17	15,85
2000	14,55	19,38	12,58	17,43	22,45	16,25
2001	15,07	20,04	13,00	18,06	23,11	16,84
2002	15,46	20,76	13,25	18,35	23,38	17,17
2003	15,93	21,28	13,67	18,82	24,06	17,61
2004	16,60	21,86	14,39	19,31	24,66	18,11
2005	17,02	22,18	14,79	19,79	24,92	18,59
2006	17,48	22,98	15,18	20,18	25,61	18,92
Variation 1998-2006 (%)	24,8	23,0	24,7	20,2	16,9	21,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.20 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1998 et 2006



2.22 Rémunération horaire selon le sexe, pour l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

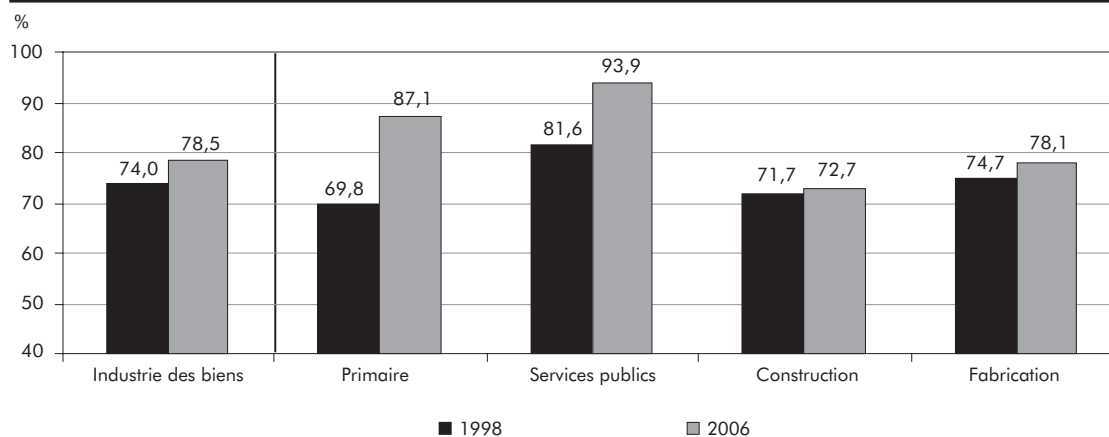
	Femmes					
	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
			\$			
1998	14,01	12,49	10,44	19,94	12,88	12,32
1999	14,21	12,66	12,04	20,85	11,96	12,45
2000	14,55	13,10	11,52	22,22	13,22	12,87
2001	15,07	13,31	11,22	23,15	13,77	12,89
2002	15,46	13,77	10,99	20,99	13,93	13,68
2003	15,93	14,50	12,29	21,20	14,51	14,35
2004	16,60	15,60	11,97	25,06	16,12	15,26
2005	17,02	15,60	13,27	26,48	14,60	15,25
2006	17,48	16,21	14,90	26,45	15,79	15,89
Variation 1998-2006 (%)	24,8	29,8	42,7	32,6	22,6	29,0

	Hommes					
	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
			\$			
1998	16,79	16,88	14,95	24,44	17,96	16,49
1999	17,05	17,00	15,02	24,44	18,22	16,62
2000	17,43	17,55	15,37	24,58	18,62	17,22
2001	18,06	18,21	15,60	26,74	18,97	17,91
2002	18,35	18,51	15,72	27,74	19,92	18,00
2003	18,82	19,18	16,40	29,25	19,77	18,76
2004	19,31	19,85	17,44	29,30	20,17	19,51
2005	19,79	20,23	17,28	30,45	20,29	20,02
2006	20,18	20,66	17,10	28,16	21,73	20,35
Variation 1998-2006 (%)	20,2	22,4	14,4	15,2	21,0	23,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.22 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006



2.23 Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, femmes, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
			\$				
1998	14,01	14,28	10,37	14,86	14,50	15,10	11,28
1999	14,21	14,50	10,31	13,98	14,91	15,69	10,97
2000	14,55	14,82	10,57	14,70	15,75	16,62	11,53
2001	15,07	15,37	10,88	15,56	16,41	17,51	12,57
2002	15,46	15,75	11,13	15,69	17,11	17,50	12,47
2003	15,93	16,17	11,21	16,48	16,78	18,47	13,42
2004	16,60	16,75	11,55	17,15	18,34	18,92	14,02
2005	17,02	17,23	12,31	16,95	18,70	19,45	13,95
2006	17,48	17,67	12,32	17,28	19,38	20,74	14,41
Variation 1998-2006 (%)	24,8	23,7	18,8	16,3	33,7	37,4	27,7
		Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
		\$					
1998		20,56	16,08	15,82	8,90	10,71	17,09
1999		20,69	16,03	15,92	8,69	11,72	18,07
2000		21,01	16,47	14,97	8,99	12,31	18,45
2001		21,71	16,76	15,80	9,43	12,42	19,24
2002		22,49	17,40	15,35	9,64	12,52	20,43
2003		22,80	17,88	16,66	10,03	12,79	21,38
2004		23,97	18,19	17,65	10,08	13,82	21,42
2005		23,55	18,98	17,97	10,63	14,55	21,84
2006		24,50	19,14	18,14	11,18	15,37	22,81
Variation 1998-2006 (%)		19,2	19,0	14,7	25,6	43,5	33,5

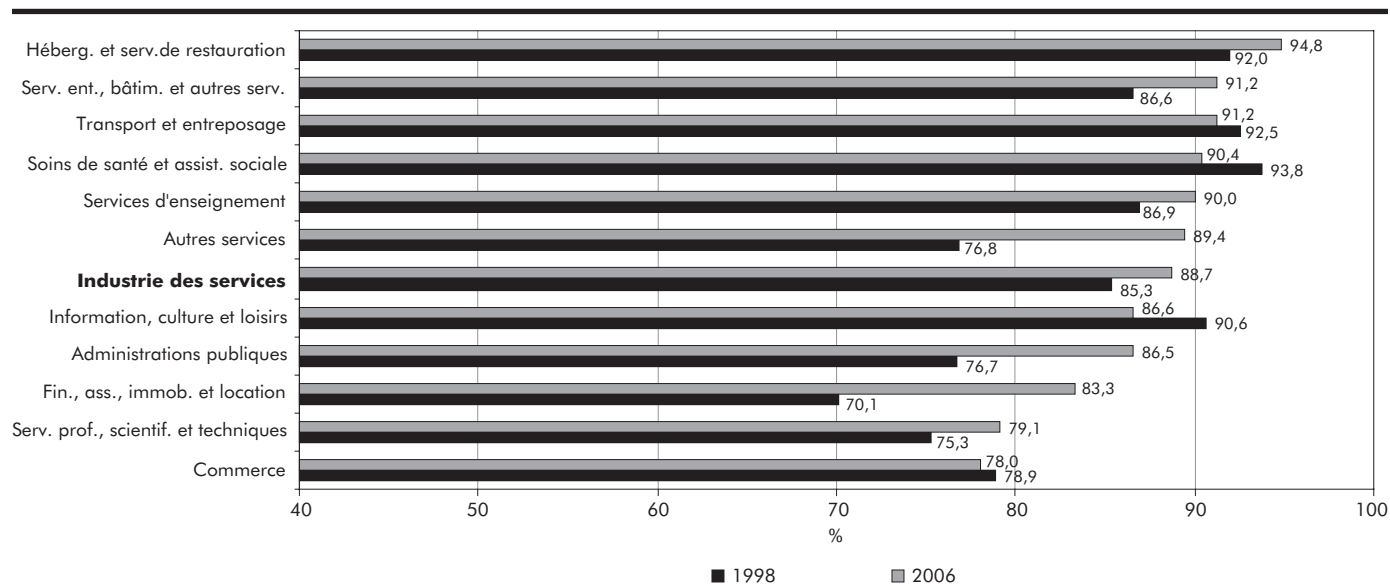
2.23 Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, hommes, Québec, 1998-2006 (suite)

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. ent., bâtim. et autres serv.
					\$		
1998	16,79	16,74	13,14	16,07	20,67	20,06	13,02
1999	17,05	17,09	13,75	16,28	19,85	20,27	12,29
2000	17,43	17,36	13,69	17,05	20,52	21,64	13,20
2001	18,06	17,97	14,10	17,48	20,46	23,03	13,06
2002	18,35	18,24	14,25	17,82	22,15	23,58	13,24
2003	18,82	18,60	14,63	18,43	21,81	24,71	13,68
2004	19,31	19,00	15,28	18,58	22,16	25,74	14,27
2005	19,79	19,52	15,80	18,88	23,41	26,05	14,39
2006	20,18	19,92	15,79	18,95	23,27	26,21	15,80
Variation 1998-2006 (%)	20,2	19,0	20,2	17,9	12,6	30,7	21,4
		Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
					\$		
1998		23,65	17,14	17,47	9,67	13,95	22,29
1999		24,44	17,82	19,38	10,24	13,67	22,35
2000		24,24	17,85	19,40	9,75	14,77	23,09
2001		24,67	18,65	18,71	10,27	15,93	24,15
2002		25,09	20,30	18,89	10,56	14,84	23,64
2003		25,09	19,20	20,19	11,27	15,66	25,22
2004		25,76	19,94	20,09	11,75	15,75	24,97
2005		25,33	20,74	21,57	11,74	16,81	26,56
2006		27,21	21,17	20,95	11,79	17,19	26,36
Variation 1998-2006 (%)		15,1	23,5	19,9	21,9	23,2	18,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.23 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006



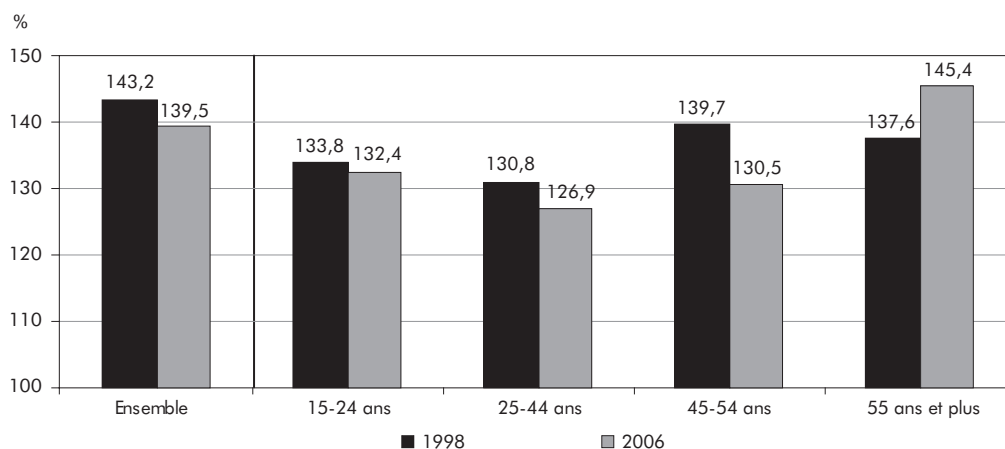
2.24 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Public					Privé				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	20,11	11,77	19,51	22,42	21,32	14,04	8,80	14,92	16,05	15,49
1999	20,46	12,25	19,95	22,63	22,18	14,27	8,97	15,20	16,46	15,63
2000	20,68	12,06	20,23	22,81	22,42	14,64	9,28	15,67	16,94	15,57
2001	21,33	12,67	21,12	23,06	23,04	15,13	9,62	16,31	17,29	16,11
2002	21,85	12,57	21,52	23,75	24,10	15,44	9,85	16,65	17,49	16,58
2003	22,39	13,39	22,24	24,30	23,89	15,85	10,05	17,08	18,08	16,87
2004	22,97	13,76	22,61	24,86	25,16	16,43	10,18	17,78	18,82	17,08
2005	23,26	13,73	22,86	25,30	24,79	16,87	10,50	18,12	19,32	17,81
2006	24,04	14,17	23,41	25,89	26,30	17,23	10,70	18,45	19,84	18,09
Variation 1998-2006 (%)	19,5	20,4	20,0	15,5	23,4	22,7	21,6	23,7	23,6	16,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.24 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.25 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Public					Privé				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	20,11	14,46	16,62	18,35	24,61	14,04	11,49	13,15	13,88	20,16
1999	20,46	14,73	16,85	18,43	25,09	14,27	11,68	13,37	14,22	20,13
2000	20,68	14,94	17,54	18,87	25,17	14,64	11,94	13,79	14,43	20,96
2001	21,33	15,02	17,55	19,47	25,85	15,13	12,09	14,15	14,85	21,89
2002	21,85	15,29	18,19	19,76	26,89	15,44	12,35	14,19	15,22	22,60
2003	22,39	15,17	18,31	20,15	27,49	15,85	12,65	14,54	15,62	22,98
2004	22,97	16,22	19,04	20,74	27,95	16,43	12,98	15,06	16,12	23,69
2005	23,26	16,84	19,72	21,13	27,93	16,87	13,33	15,28	16,50	23,82
2006	24,04	16,41	19,90	21,69	28,84	17,23	13,27	15,60	17,01	24,22
Variation 1998-2006 (%)	19,5	13,5	19,7	18,2	17,2	22,7	15,5	18,6	22,6	20,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

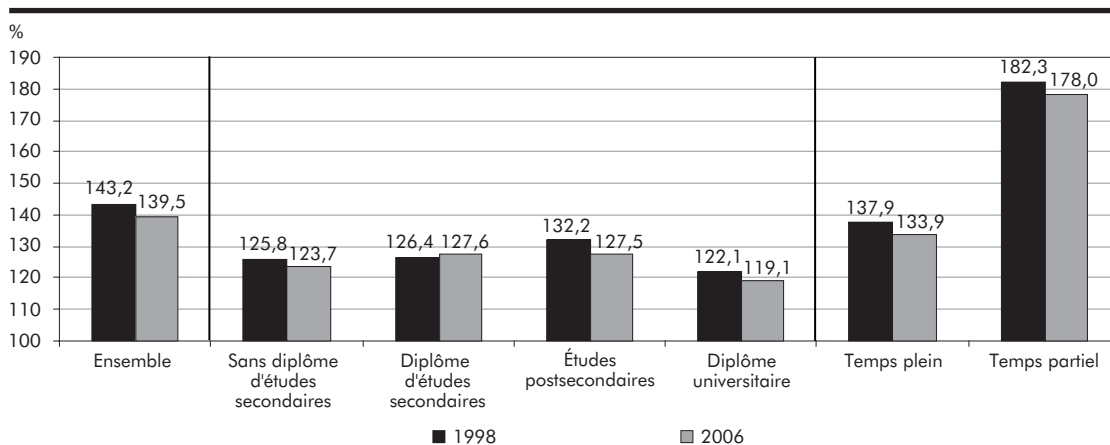
2.26 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Public			Privé		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	20,11	20,52	18,25	14,04	14,88	10,01
1999	20,46	20,85	18,64	14,27	15,12	9,94
2000	20,68	21,21	18,31	14,64	15,53	10,05
2001	21,33	21,73	19,58	15,13	16,06	10,68
2002	21,85	22,35	19,69	15,44	16,44	10,72
2003	22,39	22,74	20,84	15,85	16,91	11,16
2004	22,97	23,48	20,65	16,43	17,62	11,14
2005	23,26	23,87	20,48	16,87	18,05	11,51
2006	24,04	24,68	21,07	17,23	18,43	11,84
Variation 1998-2006 (%)	19,5	20,3	15,5	22,7	23,9	18,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.25 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.27 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Public			Privé		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	20,11	20,90	16,32	14,04	14,46	11,11
1999	20,46	21,22	16,86	14,27	14,73	10,99
2000	20,68	21,53	16,81	14,64	15,13	11,25
2001	21,33	22,21	17,74	15,13	15,63	11,83
2002	21,85	22,74	18,15	15,44	15,90	12,32
2003	22,39	23,35	18,34	15,85	16,29	12,62
2004	22,97	23,91	18,95	16,43	16,88	13,08
2005	23,26	24,01	20,08	16,87	17,38	13,36
2006	24,04	25,13	19,79	17,23	17,79	13,38
Variation 1998-2006 (%)	19,5	20,2	21,3	22,7	23,0	20,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

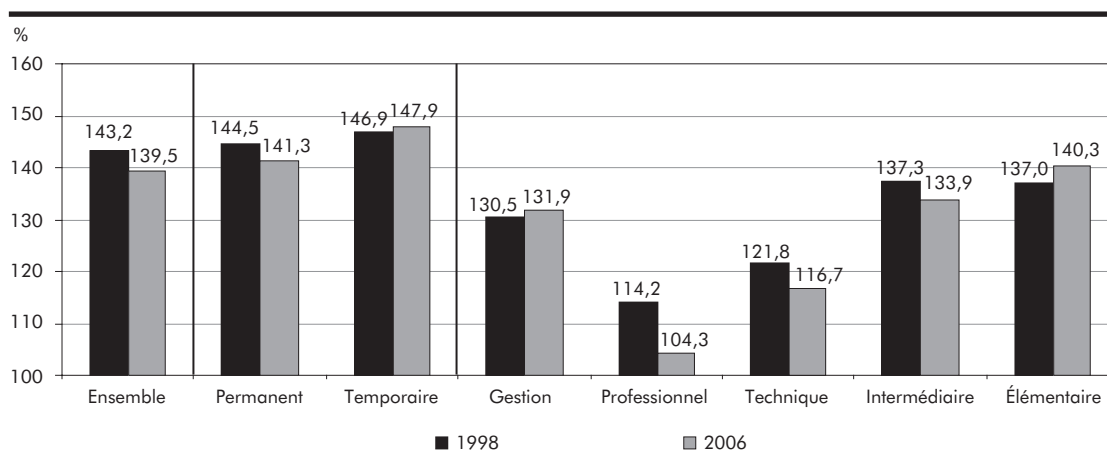
2.28 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Public						Privé					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1998	20,11	25,97	23,46	18,52	16,44	13,65	14,04	19,90	20,54	15,20	11,97	9,96
1999	20,46	28,57	24,44	18,33	16,32	13,79	14,27	21,27	21,14	15,45	11,97	9,99
2000	20,68	29,02	24,77	18,52	16,56	14,24	14,64	21,74	22,07	15,73	12,52	9,98
2001	21,33	29,35	25,66	19,07	17,45	14,46	15,13	23,75	23,18	16,17	12,81	10,48
2002	21,85	30,72	26,28	19,85	17,60	14,48	15,44	25,15	23,56	16,61	13,00	10,48
2003	22,39	33,76	26,76	20,09	17,52	15,18	15,85	26,62	24,66	16,93	13,33	10,97
2004	22,97	32,94	27,57	20,96	18,37	15,37	16,43	28,07	25,55	17,32	13,82	11,15
2005	23,26	34,65	27,08	21,13	18,37	16,02	16,87	28,09	26,08	17,63	14,07	11,53
2006	24,04	36,36	28,32	21,29	19,25	16,28	17,23	27,56	27,14	18,24	14,38	11,60
Variation 1998-2006 (%)	19,5	40,0	20,7	15,0	17,1	19,3	22,7	38,5	32,1	20,0	20,1	16,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.27 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006



2.29 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Public						Privé					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	20,11	15,60	17,12	19,34	21,45	23,10	14,04	11,25	12,72	14,74	16,33	18,83
1999	20,46	15,93	17,53	20,41	21,69	23,06	14,27	11,32	12,96	14,84	16,96	19,49
2000	20,68	16,12	18,25	20,51	21,86	23,03	14,64	11,77	13,26	15,23	17,57	19,71
2001	21,33	16,71	18,61	21,52	22,87	23,49	15,13	12,25	13,75	16,24	17,68	19,87
2002	21,85	16,71	19,11	21,78	23,44	24,43	15,44	12,24	14,51	16,23	17,95	20,16
2003	22,39	16,74	20,12	22,51	23,97	24,87	15,85	12,48	14,47	16,99	18,32	21,19
2004	22,97	18,47	20,30	22,85	24,63	25,50	16,43	12,93	14,88	17,99	18,91	21,59
2005	23,26	18,28	20,40	22,80	25,27	25,76	16,87	13,14	15,21	18,44	19,84	21,86
2006	24,04	19,09	21,13	23,72	26,44	26,42	17,23	13,48	15,65	18,67	20,26	22,66
Variation 1998-2006 (%)	19,5	22,4	23,4	22,6	23,3	14,4	22,7	19,8	23,0	26,7	24,1	20,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

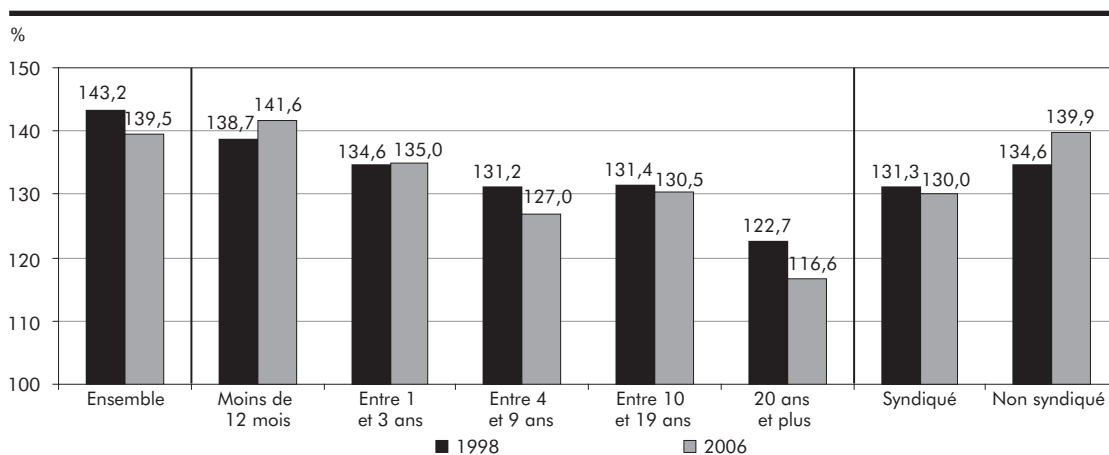
2.30 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

	Public			Privé		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1998	20,11	20,62	18,07	14,04	15,71	13,42
1999	20,46	20,68	19,55	14,27	16,04	13,62
2000	20,68	21,03	19,27	14,64	16,47	13,94
2001	21,33	21,59	20,20	15,13	16,69	14,54
2002	21,85	22,16	20,44	15,44	17,13	14,79
2003	22,39	22,69	21,10	15,85	17,52	15,18
2004	22,97	23,08	22,46	16,43	17,74	15,96
2005	23,26	23,39	22,73	16,87	18,18	16,38
2006	24,04	24,18	23,41	17,23	18,60	16,73
Variation 1998-2006 (%)	19,5	17,3	29,6	22,7	18,4	24,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.29 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006



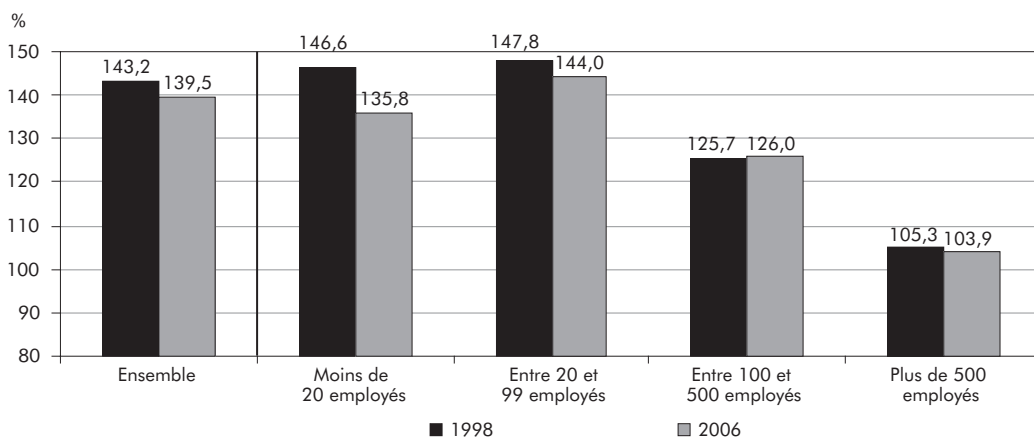
2.31 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Public					Privé				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	20,11	17,18	20,35	20,72	20,76	14,04	11,72	13,77	16,48	19,72
1999	20,46	18,23	20,40	20,98	21,08	14,27	12,12	13,80	16,49	20,38
2000	20,68	18,18	20,83	21,34	21,13	14,64	12,47	14,19	17,01	20,08
2001	21,33	18,22	21,19	22,54	21,77	15,13	12,88	14,66	17,06	21,27
2002	21,85	18,66	22,03	22,27	22,67	15,44	13,21	15,04	17,52	21,49
2003	22,39	19,48	22,37	23,15	22,98	15,85	13,60	15,21	18,12	22,28
2004	22,97	20,25	22,89	23,72	23,66	16,43	13,97	15,75	18,92	23,77
2005	23,26	19,47	23,35	24,02	24,12	16,87	14,26	16,17	19,37	24,04
2006	24,04	19,80	24,28	24,69	25,01	17,23	14,58	16,86	19,59	24,07
Variation 1998-2006 (%)	19,5	15,3	19,3	19,2	20,5	22,7	24,4	22,4	18,9	22,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.31 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006



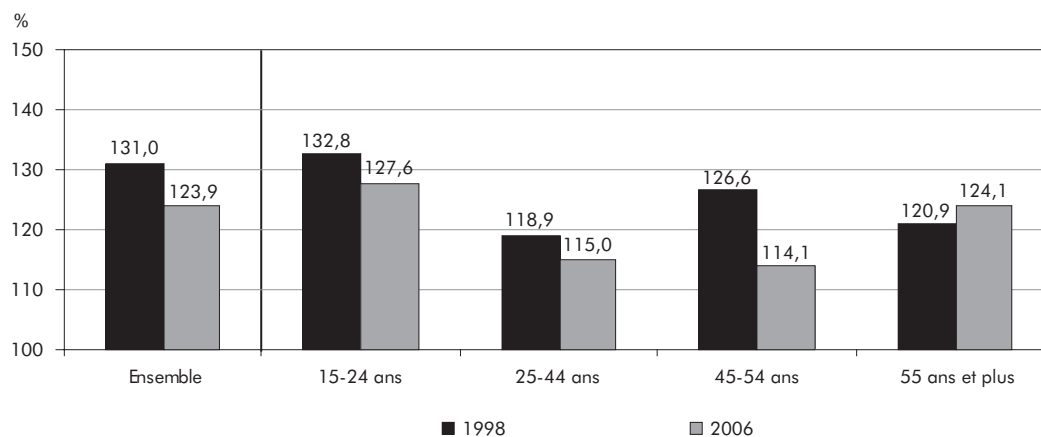
2.32 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	18,05	11,37	17,65	20,34	18,72	13,78	8,56	14,85	16,07	15,49
1999	18,25	11,43	17,93	20,54	19,68	14,06	8,73	15,15	16,59	15,54
2000	18,63	11,46	18,42	21,00	19,64	14,36	9,03	15,56	16,78	15,78
2001	19,07	11,69	19,15	20,89	20,40	14,97	9,41	16,28	17,49	16,21
2002	19,55	12,19	19,62	21,42	21,16	15,20	9,50	16,47	17,78	16,72
2003	19,98	12,68	19,95	21,95	21,11	15,63	9,76	17,13	18,25	16,65
2004	20,36	12,74	20,54	22,18	21,39	16,43	9,89	17,85	19,33	17,56
2005	20,74	13,03	20,84	22,64	21,87	16,88	10,16	18,15	19,97	18,31
2006	21,33	13,23	21,27	23,22	23,03	17,21	10,37	18,49	20,35	18,56
Variation 1998-2006 (%)	18,2	16,4	20,5	14,2	23,0	24,9	21,1	24,5	26,6	19,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.32 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.33 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	18,05	14,33	15,71	17,52	23,76	13,78	10,36	12,55	13,20	20,85
1999	18,25	14,55	16,08	17,58	24,17	14,06	10,58	12,62	13,56	21,02
2000	18,63	14,87	16,81	17,98	24,48	14,36	10,79	12,95	13,71	21,59
2001	19,07	15,07	17,01	18,26	25,26	14,97	10,91	13,21	14,25	22,50
2002	19,55	15,21	17,26	18,86	25,96	15,20	11,21	13,33	14,46	23,39
2003	19,98	15,39	17,45	19,29	26,75	15,63	11,37	13,65	14,80	23,73
2004	20,36	15,99	17,68	19,59	26,72	16,43	11,86	14,52	15,50	24,72
2005	20,74	16,58	18,29	19,94	26,41	16,88	12,12	14,65	15,94	24,97
2006	21,33	16,17	18,71	20,43	27,73	17,21	12,22	14,76	16,40	25,13
Variation 1998-2006 (%)	18,2	12,8	19,1	16,6	16,7	24,9	18,0	17,6	24,2	20,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

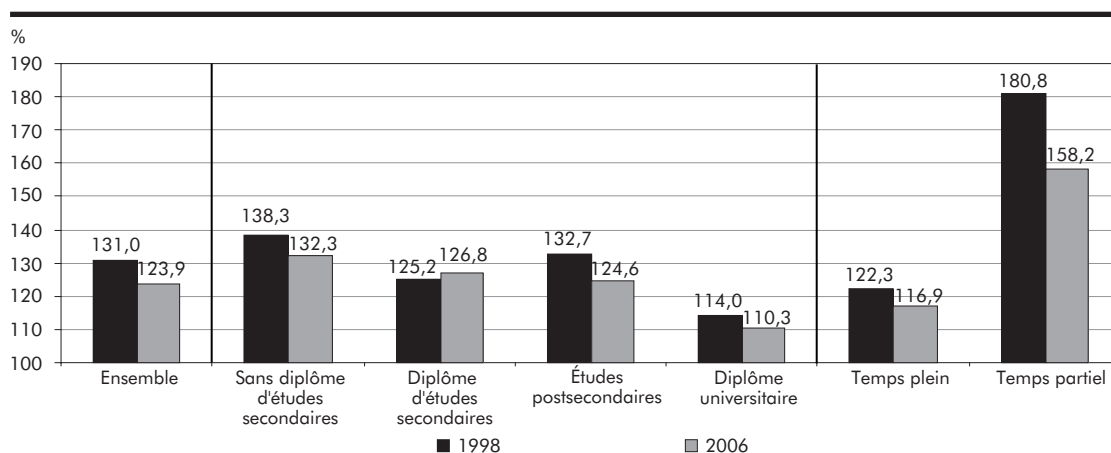
2.34 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	18,05	18,13	17,54	13,78	14,82	9,70
1999	18,25	18,38	17,34	14,06	15,08	9,87
2000	18,63	18,82	17,37	14,36	15,43	9,90
2001	19,07	19,26	17,84	14,97	16,05	10,68
2002	19,55	19,76	18,26	15,20	16,41	10,59
2003	19,98	20,14	19,01	15,63	16,91	10,98
2004	20,36	20,67	18,44	16,43	17,83	11,18
2005	20,74	21,05	18,73	16,88	18,31	11,56
2006	21,33	21,75	18,75	17,21	18,61	11,85
Variation 1998-2006 (%)	18,2	20,0	6,9	24,9	25,6	22,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.33 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.35 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	18,05	18,22	16,76	13,78	14,34	10,64
1999	18,25	18,45	16,69	14,06	14,64	10,78
2000	18,63	18,81	17,32	14,36	15,02	10,78
2001	19,07	19,29	17,57	14,97	15,61	11,54
2002	19,55	19,73	18,39	15,20	15,84	11,70
2003	19,98	20,16	18,76	15,63	16,26	11,92
2004	20,36	20,57	18,91	16,43	17,03	12,75
2005	20,74	20,95	19,34	16,88	17,51	13,32
2006	21,33	21,58	19,82	17,21	17,97	12,83
Variation 1998-2006 (%)	18,2	18,4	18,3	24,9	25,3	20,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

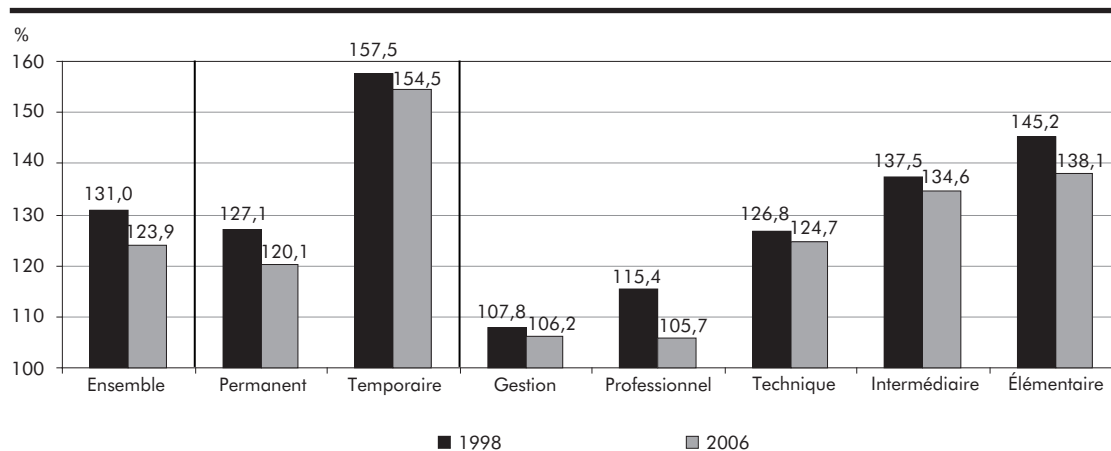
2.36 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1998	18,05	22,28	23,51	18,29	15,25	12,98	13,78	20,67	20,37	14,42	11,09	8,94
1999	18,25	24,28	24,22	18,44	15,25	13,06	14,06	22,08	21,40	14,47	11,09	8,95
2000	18,63	24,22	24,92	18,97	15,87	12,93	14,36	23,00	21,84	14,51	11,50	9,08
2001	19,07	27,00	25,62	19,18	16,39	13,48	14,97	24,55	23,31	15,21	11,77	9,40
2002	19,55	27,16	26,22	19,88	16,48	13,83	15,20	26,04	23,70	15,52	12,06	9,34
2003	19,98	31,42	27,19	20,16	16,61	14,37	15,63	27,64	24,14	15,88	12,30	9,65
2004	20,36	29,78	27,58	20,54	17,39	14,37	16,43	28,93	25,57	16,51	12,76	10,08
2005	20,74	30,30	27,27	20,68	17,80	14,59	16,88	29,26	25,87	16,83	12,92	10,50
2006	21,33	30,71	28,49	21,41	18,02	14,72	17,21	28,92	26,95	17,17	13,39	10,66
Variation 1998-2006 (%)	18,2	37,8	21,2	17,1	18,2	13,4	24,9	39,9	32,3	19,1	20,7	19,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.35 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006



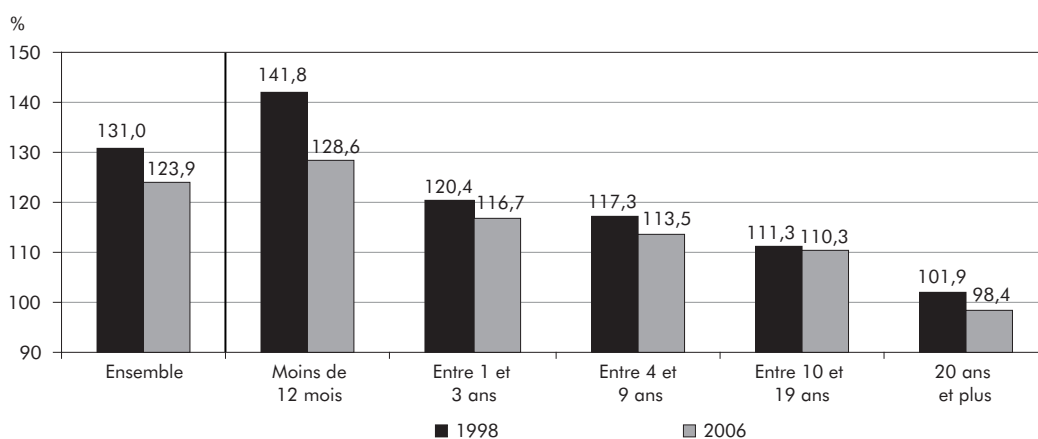
2.37 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	18,05	15,50	15,18	17,33	18,88	20,83	13,78	10,93	12,61	14,77	16,97	20,44
1999	18,25	15,06	15,23	17,56	19,36	21,25	14,06	11,11	13,04	14,99	17,48	20,78
2000	18,63	15,01	15,84	18,19	20,09	21,30	14,36	11,61	13,26	15,21	17,64	21,13
2001	19,07	15,59	16,17	19,11	20,45	21,65	14,97	12,03	13,85	16,18	18,25	21,35
2002	19,55	15,93	16,99	19,24	21,05	22,30	15,20	11,91	14,50	16,25	18,27	21,64
2003	19,98	16,04	17,49	19,83	21,30	22,88	15,63	12,18	14,41	17,08	18,95	22,77
2004	20,36	16,34	17,89	20,45	21,77	23,20	16,43	12,85	14,88	18,11	19,84	23,34
2005	20,74	16,58	17,73	20,58	22,87	23,65	16,88	12,91	15,35	18,69	20,44	23,48
2006	21,33	17,17	18,35	21,37	23,37	24,14	17,21	13,35	15,72	18,82	21,19	24,53
Variation 1998-2006 (%)	18,2	10,8	20,9	23,3	23,8	15,9	24,9	22,1	24,7	27,4	24,9	20,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.37 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006



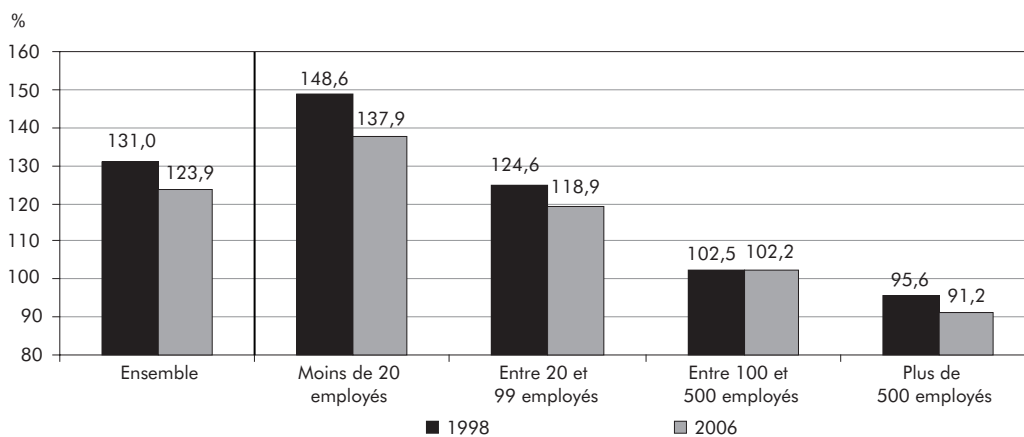
2.38 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	18,05	16,95	17,17	17,98	19,96	13,78	11,41	13,78	17,54	20,87
1999	18,25	17,31	17,15	18,30	20,31	14,06	11,83	13,88	17,19	21,58
2000	18,63	17,90	17,63	18,76	20,34	14,36	12,06	14,33	17,65	21,14
2001	19,07	17,72	18,17	19,05	21,05	14,97	12,48	14,80	18,19	22,49
2002	19,55	18,09	18,68	19,42	21,75	15,20	12,83	15,26	18,20	22,93
2003	19,98	19,00	18,95	19,85	22,07	15,63	13,11	15,29	19,13	23,85
2004	20,36	19,35	19,13	20,30	22,70	16,43	13,68	15,96	20,35	25,63
2005	20,74	19,24	19,36	20,59	23,36	16,88	13,88	16,53	20,90	25,53
2006	21,33	19,45	20,27	21,37	23,76	17,21	14,10	17,05	20,90	26,05
Variation 1998-2006 (%)	18,2	14,7	18,1	18,9	19,0	24,9	23,6	23,7	19,2	24,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.38 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006



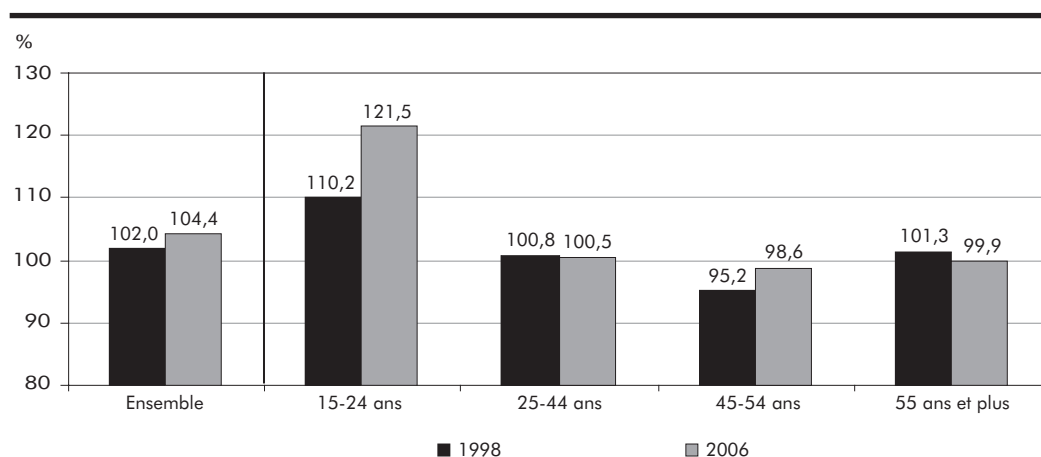
2.39 Rémunération horaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Biens					Services				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	15,71	9,80	16,09	17,64	16,89	15,40	8,89	15,96	18,52	16,68
1999	15,82	10,36	16,04	17,88	17,18	15,68	9,00	16,38	18,85	17,20
2000	16,33	11,02	16,72	18,53	17,02	15,97	9,15	16,72	19,14	17,48
2001	16,91	11,23	17,20	19,07	18,26	16,54	9,60	17,51	19,40	17,93
2002	17,29	11,72	17,65	19,10	18,74	16,86	9,72	17,82	19,83	18,55
2003	17,95	12,04	18,14	19,98	19,22	17,24	10,06	18,35	20,23	18,55
2004	18,76	12,35	19,15	20,84	19,25	17,73	10,16	18,85	20,69	19,21
2005	19,06	12,56	19,32	21,25	19,87	18,22	10,46	19,21	21,31	19,81
2006	19,49	12,95	19,68	21,55	20,44	18,67	10,66	19,59	21,86	20,46
Variation 1998-2006 (%)	24,1	32,1	22,3	22,2	21,0	21,2	19,9	22,7	18,0	22,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.39 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.40 Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Biens					Services				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	15,71	12,89	14,73	16,39	22,82	15,40	10,99	13,30	14,44	22,08
1999	15,82	13,16	15,00	16,55	21,94	15,68	11,09	13,42	14,70	22,53
2000	16,33	13,65	15,67	16,69	22,63	15,97	11,25	13,97	15,02	22,93
2001	16,91	13,82	15,86	17,49	24,42	16,54	11,42	14,25	15,38	23,61
2002	17,29	14,22	16,22	17,98	24,75	16,86	11,50	14,28	15,69	24,53
2003	17,95	14,61	16,65	18,36	25,96	17,24	11,75	14,61	16,06	24,94
2004	18,76	15,17	17,21	19,06	26,77	17,73	12,14	15,20	16,51	25,38
2005	19,06	15,49	17,25	19,47	26,60	18,22	12,49	15,64	16,91	25,43
2006	19,49	15,40	18,26	19,92	26,82	18,67	12,50	15,61	17,45	26,17
Variation										
1998-2006 (%)	24,1	19,5	24,0	21,5	17,5	21,2	13,7	17,4	20,8	18,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

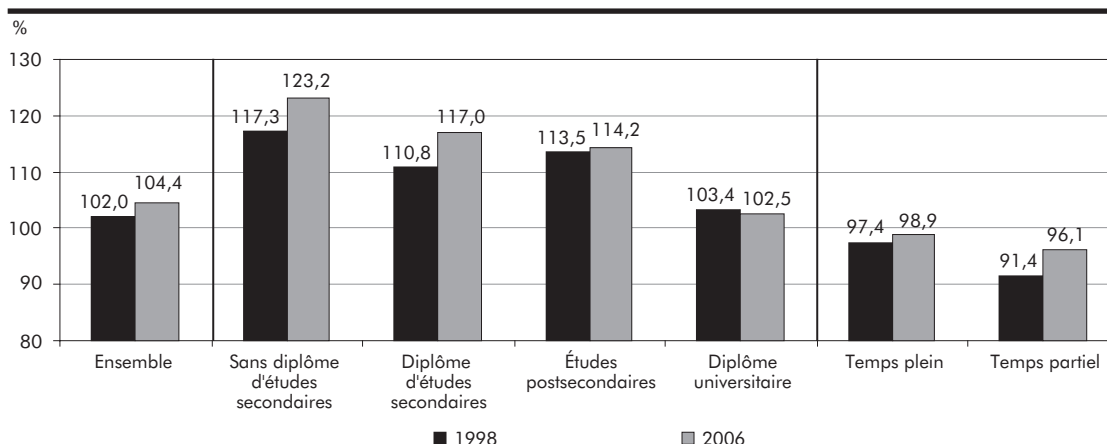
2.41 Rémunération horaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Biens			Services		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	15,71	15,92	11,08	15,40	16,34	12,12
1999	15,82	16,04	10,52	15,68	16,64	12,20
2000	16,33	16,54	11,48	15,97	17,00	12,25
2001	16,91	17,11	12,53	16,54	17,55	12,97
2002	17,29	17,48	12,50	16,86	18,00	13,03
2003	17,95	18,16	12,96	17,24	18,38	13,51
2004	18,76	19,03	12,57	17,73	19,01	13,44
2005	19,06	19,35	12,97	18,22	19,53	13,74
2006	19,49	19,78	13,49	18,67	20,00	14,04
Variation 1998-2006 (%)	24,1	24,2	21,8	21,2	22,4	15,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.40 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.42 Rémunération horaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Biens			Services		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	15,71	15,97	13,56	15,40	15,91	12,45
1999	15,82	16,12	13,21	15,68	16,20	12,63
2000	16,33	16,63	13,95	15,97	16,56	12,69
2001	16,91	17,18	14,69	16,54	17,12	13,51
2002	17,29	17,54	15,33	16,86	17,41	13,89
2003	17,95	18,22	15,62	17,24	17,75	14,27
2004	18,76	19,08	15,93	17,73	18,23	14,85
2005	19,06	19,48	15,67	18,22	18,71	15,52
2006	19,49	19,88	16,30	18,67	19,28	15,38
Variation 1998-2006 (%)	24,1	24,5	20,2	21,2	21,2	23,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

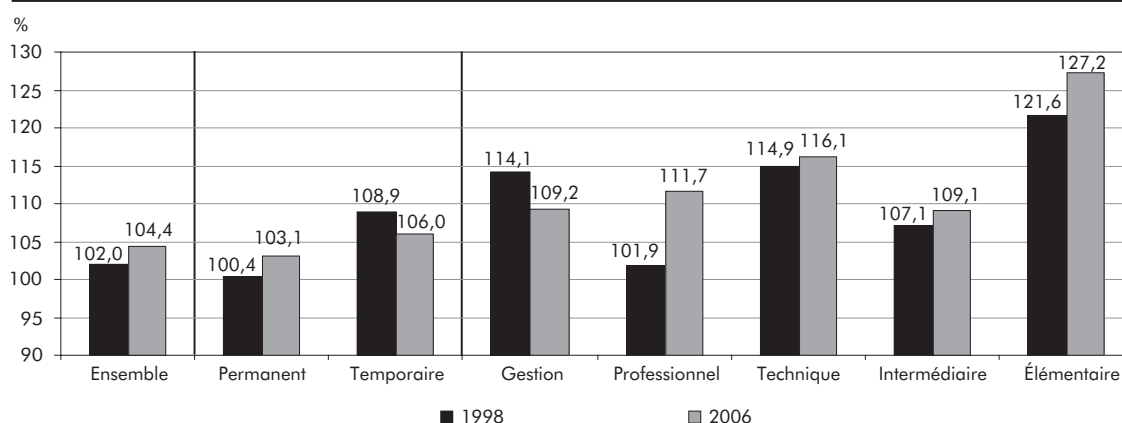
2.43 Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Biens						Services					
	Ensemble	Gestion Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire		Ensemble	Gestion Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	
	\$											
1998	15,71	23,27	22,56	17,46	13,32	11,92	15,40	20,40	22,13	15,19	12,44	9,80
1999	15,82	23,38	23,55	17,82	13,14	12,20	15,68	22,13	22,93	15,24	12,46	9,74
2000	16,33	24,94	23,34	18,12	13,73	12,54	15,97	22,80	23,59	15,50	12,98	9,85
2001	16,91	27,84	26,45	18,50	14,18	13,12	16,54	24,21	24,40	16,01	13,40	10,33
2002	17,29	27,89	26,72	18,95	14,48	13,13	16,86	25,80	24,95	16,45	13,54	10,34
2003	17,95	31,50	27,52	19,34	14,96	14,18	17,24	27,45	25,70	16,76	13,65	10,69
2004	18,76	30,51	29,47	20,07	15,51	14,56	17,73	28,64	26,34	17,18	14,29	10,86
2005	19,06	32,04	30,69	20,17	15,77	14,56	18,22	28,73	26,25	17,51	14,45	11,25
2006	19,49	31,22	30,78	20,82	16,23	14,58	18,67	28,58	27,55	17,94	14,88	11,46
Variation 1998-2006 (%)	24,1	34,2	36,4	19,2	21,8	22,3	21,2	40,1	24,5	18,1	19,6	16,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.42 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006



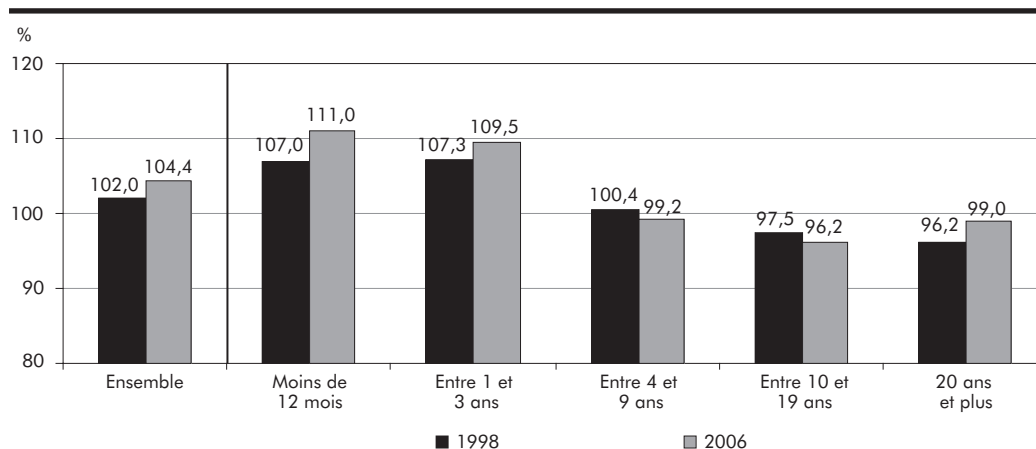
2.44 Rémunération horaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Biens						Services					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	15,71	12,47	14,00	15,88	17,66	20,15	15,40	11,65	13,05	15,81	18,12	20,94
1999	15,82	12,45	13,85	15,91	18,19	20,08	15,68	11,74	13,58	16,07	18,62	21,55
2000	16,33	13,25	14,90	16,03	18,73	20,31	15,97	11,99	13,75	16,47	19,09	21,62
2001	16,91	13,94	14,88	17,27	18,98	21,11	16,54	12,47	14,47	17,31	19,61	21,74
2002	17,29	13,91	15,93	17,32	18,83	21,78	16,86	12,45	15,05	17,53	20,15	22,21
2003	17,95	14,66	16,31	17,91	19,63	22,39	17,24	12,57	15,11	18,28	20,44	23,04
2004	18,76	15,35	17,08	19,26	20,22	22,63	17,73	13,14	15,48	18,95	21,08	23,52
2005	19,06	15,00	17,04	19,69	21,39	23,04	18,22	13,41	15,82	19,38	21,79	23,82
2006	19,49	15,42	17,71	19,77	21,71	24,10	18,67	13,89	16,18	19,93	22,57	24,35
Variation 1998-2006 (%)	24,1	23,7	26,5	24,5	22,9	19,6	21,2	19,2	24,0	26,1	24,6	16,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.44 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006



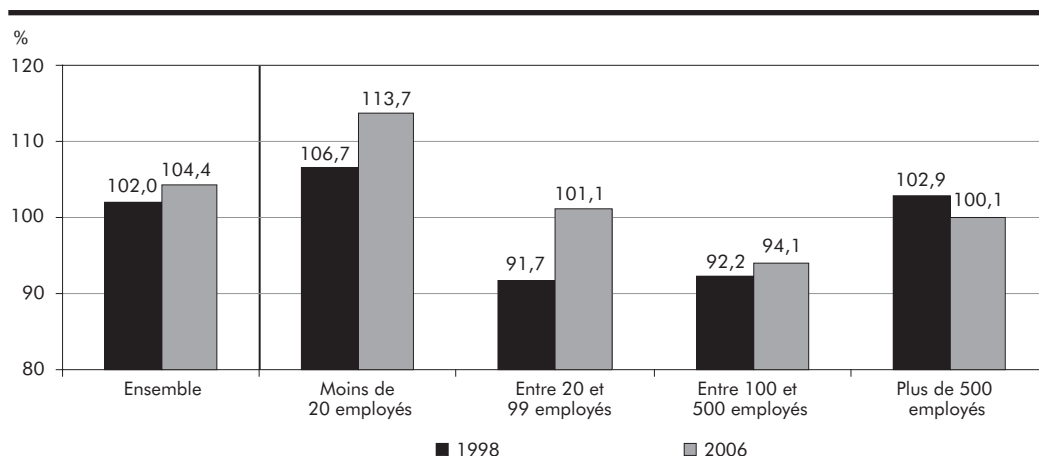
2.45 Rémunération horaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Biens					Services				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	15,71	12,97	14,21	16,88	20,66	15,40	12,15	15,49	18,31	20,08
1999	15,82	14,03	14,40	16,27	20,51	15,68	12,44	15,46	18,84	20,84
2000	16,33	14,17	14,97	17,28	20,31	15,97	12,81	15,87	18,89	20,74
2001	16,91	14,81	15,51	17,25	22,19	16,54	13,14	16,30	19,51	21,26
2002	17,29	15,17	16,09	17,91	22,04	16,86	13,40	16,78	19,49	22,12
2003	17,95	15,79	16,52	18,64	22,70	17,24	13,79	16,85	20,05	22,64
2004	18,76	15,94	17,14	19,60	24,63	17,73	14,36	17,26	20,71	23,37
2005	19,06	15,96	17,86	19,96	24,73	18,22	14,54	17,56	21,14	23,87
2006	19,49	16,75	18,44	20,29	24,59	18,67	14,73	18,24	21,56	24,56
Variation 1998-2006 (%)	24,1	29,1	29,8	20,2	19,0	21,2	21,2	17,8	17,7	22,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.45 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006



2.2 Rémunération hebdomadaire⁴

2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon différentes caractéristiques

Rémunération hebdomadaire selon le sexe (tableau 2.46)

La rémunération hebdomadaire des employés passe de 656,53 \$ en 2005 à 671,97 \$ en 2006, soit une croissance de 2,3 %, un peu plus faible que celle qu'on enregistrait l'année précédente (+ 2,4 %). La croissance est plus importante chez les femmes (+ 2,6 %) que chez les hommes (+ 2,0 %) en 2006. En dollars, la hausse est cependant légèrement plus forte chez les hommes (+ 14,94 \$) que chez les femmes (+ 14,59 \$) en raison du niveau de rémunération hebdomadaire plus faible chez celles-ci.

Entre 1998 et 2006, la rémunération hebdomadaire croît de 20,5 % (+ 114,45 \$) pour l'ensemble des employés. Ce taux de croissance, légèrement plus faible que celui qu'on enregistre au chapitre de la rémunération horaire (+ 21,8 %), laisse supposer une diminution du nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail pour l'ensemble des employés (voir le chapitre 3). La croissance est plus forte chez les femmes (+ 25,6 %) que chez les hommes (+ 18,2 %); mais, en dollars, l'augmentation est sensiblement du même ordre, soit 117,85 \$ contre 117,30 \$. Résulte de cette hausse un gain de pouvoir d'achat de 2,1 % pour l'ensemble des employés et de 6,5 % chez les femmes, tandis que les hommes connaissent une relative stabilité à ce chapitre (+ 0,2 %).

Bien que la croissance soit plus forte chez les femmes que chez les hommes, les femmes ont un niveau de rémunération hebdomadaire inférieur à celui de leurs homologues masculins en 2006, soit 577,97 \$ contre 760,81 \$. L'écart entre les sexes se maintient entre 180 \$ et 190 \$ tout au long de la période et s'établit à 182,84 \$ en 2006. Les femmes améliorent leur position salariale par rapport à l'ensemble des employés; celle-ci passe de 82,5 % en 1998 à 86,0 % en 2006. La position

salariale des hommes diminue, passant de 115,4 % à 113,2 %.

Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge (tableau 2.47)

En 2006, on enregistre le plus fort taux de croissance annuel de la rémunération hebdomadaire chez les 45-54 ans (+ 2,5 %). Il s'agit du seul groupe à profiter d'une augmentation plus forte que celle de la moyenne d'ensemble. La hausse est similaire à celle de l'ensemble en ce qui concerne les 25-44 ans (+ 2,2 %). Les 55 ans et plus connaissent une modeste hausse de 1,8 % de leur rémunération hebdomadaire, tandis que les 15-24 ans affichent la plus faible croissance, soit 1,1 %.

Entre 1998 et 2006, seuls les 25-44 ans bénéficient d'une hausse de la rémunération hebdomadaire supérieure à celle de la moyenne d'ensemble, soit de 22,0 %, ce qui engendre un gain de pouvoir d'achat de 3,4 %. Les taux de croissance sont du même ordre chez les 45-54 ans et les 15-24 ans, soit de 19,0 % et de 18,9 % respectivement, et le pouvoir d'achat s'accroît de 0,8 % pour ces deux groupes. On enregistre la plus faible hausse chez les 55 ans et plus (+ 18,0 %), mais celle-ci est suffisante pour que ce groupe maintienne son pouvoir d'achat. Il convient de souligner que le faible niveau de rémunération des 15-24 ans fait en sorte que la hausse sur la période, bien qu'elle ne soit pas la plus faible en pourcentage, est la plus basse quand elle est exprimée en dollars : en effet, l'augmentation n'est que de 51,09 \$ chez les plus jeunes.

La position salariale des 15-24 ans est la seule à se maintenir en dessous de 100 % chaque année de la période étudiée; elle se maintient même sous les 50 % pour la plupart des années (sauf 2000 et 2001), ce qui signifie que la rémunération hebdomadaire des plus jeunes n'équivaut même pas à la moitié de celle de l'ensemble des employés. Sachant que, sur une base horaire, leur niveau de rémunération s'écarte un peu moins fortement de la

4. La rémunération hebdomadaire est calculée pour l'ensemble des employés et exclut donc les travailleurs autonomes.

moyenne d'ensemble (position salariale à 58,6 % en 2006), on comprendra qu'un nombre inférieur d'heures hebdomadaires de travail vient amplifier la différence (voir le chapitre 3). Par ailleurs, la position salariale des plus jeunes diminue sur la période et atteint son plus bas niveau en 2006, soit 47,7 %, ce qui correspond à 320,71 \$. Les 25-44 ans et les 55 ans et plus, avec des positions salariales respectives de 106,9 % et de 105,1 %, ont un niveau de rémunération hebdomadaire plus élevé que celui de la moyenne des employés québécois. La position salariale des 45-54 ans diminue quelque peu sur la période; mais ces derniers demeurent les plus fortement rémunérés en 2006 avec une position salariale de 118,6 % et une rémunération hebdomadaire de 796,92 \$. Ils gagnent ainsi près de deux fois et demie le salaire des plus jeunes.

Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études (tableau 2.48)

Parmi les niveaux d'études, on note le plus fort taux de croissance de la rémunération hebdomadaire en 2006 chez les employés ayant fait des études postsecondaires (+ 3,2 %), tandis que les diplômés universitaires profitent d'une hausse identique à celle de la moyenne d'ensemble qui, rappelons-le, se situe à 2,3 %. Les diplômés du secondaire connaissent une hausse beaucoup plus modeste, soit de 1,3 %. Les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (- 1,5 %) sont les seuls à subir un recul de leur niveau de rémunération hebdomadaire et ce n'est pas la première fois durant la période, cette situation s'étant également produite en 1998 (- 1,2 %).

Les employés ayant fait des études postsecondaires connaissent aussi la plus forte augmentation sur la période (+ 20,6 %) et ils sont les seuls à profiter d'un gain de pouvoir d'achat (+ 2,2 %). Les taux de croissance de 17,7 % et de 17,1 % observés chez les diplômés universitaires et les diplômés du secondaire ne suffisent pas au maintien de leur pouvoir d'achat; celui-ci recule de 0,3 % et de 0,8 % respectivement entre 1998 et 2006. La faible hausse de la rémunération hebdomadaire des employés n'ayant pas de diplôme d'études

secondaires (+ 10,5 %) entraîne une importante perte de pouvoir d'achat pour ce groupe, soit de 6,4 %.

Trois des quatre groupes voient leur position salariale diminuer au cours de la période, l'exception étant le groupe des employés ayant fait des études postsecondaires qui conservent la leur. Par ailleurs, plus le niveau d'études est avancé, plus le niveau de rémunération est élevé. Tout comme dans le cas de la rémunération horaire, un seul groupe affiche un niveau de rémunération hebdomadaire plus élevé que celui de la moyenne d'ensemble, soit les diplômés universitaires; leur rémunération se fixe ainsi à 933,18 \$ et leur position salariale, à 138,9 %. En 2006, la position salariale est de 95,7 % chez les employés ayant fait des études postsecondaires et de 87,4 % chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires. On observe la plus forte baisse de la position salariale chez les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires. Celle-ci, qui était déjà la plus faible en 1998 (77,5 %), descend à 71,1 % en 2006, ce qui donne une rémunération hebdomadaire de 477,71 \$.

Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail (tableau 2.49)

La croissance de la rémunération hebdomadaire des employés à temps plein maintient son rythme en 2006, soit 2,3 %. La croissance est plus forte chez les employés à temps partiel. En effet, le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire de ce groupe, qui connaît de nombreuses fluctuations selon les années, s'établit à 3,1 % en 2006. Ce taux est nettement supérieur à celui de 2005 (+ 1,3 %). Toutefois, sur la période, l'augmentation est plus forte chez les employés à temps plein (+ 21,3 %) que chez ceux à temps partiel (+ 18,4 %). Les deux groupes profitent d'un gain de pouvoir d'achat, mais celui-ci est beaucoup plus modeste chez les employés à temps partiel, soit 2,8 % contre 0,4 %.

La hausse observée entre 1998 et 2006 pour les deux groupes ne s'éloignant guère de la moyenne d'ensemble, la position salariale varie peu au cours de la période. Le fait que la rémunération

hebdomadaire soit beaucoup plus élevée chez les travailleurs à temps plein que chez ceux à temps partiel (2,9 fois environ) entraîne une augmentation en dollars plus forte chez les premiers même quand la croissance exprimée en pourcentage est moins importante. Cette situation engendre, chaque année, un élargissement de l'écart entre la rémunération des employés à temps plein et celle des employés à temps partiel. L'écart était de 402,67 \$ en 1998 et s'élève à 495,02 \$ en 2006 (761,43 \$ chez les employés à temps plein contre 266,41 \$ chez ceux à temps partiel).

Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.50)

La rémunération hebdomadaire des employés permanents croît, en 2006, au même rythme qu'en 2005, soit de 2,6 %. Cette croissance est environ trois fois supérieure à celle notée chez les employés temporaires (+ 0,9 %). Toutefois, la hausse entre 1998 et 2006 est plus forte chez les employés temporaires (+ 22,6 %) que chez les permanents (+ 20,7 %). Tant les employés temporaires que permanents bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat, soit 3,9 % et 2,3 % respectivement.

La position salariale augmente chez les employés temporaires, passant de 69,9 % en 1998 à 71,1 % en 2006, tandis que celle des employés permanents demeure relativement stable (104,9 % en 2006). Les employés permanents ont un niveau de rémunération hebdomadaire environ une fois et demie plus élevé que celui des employés temporaire, soit de 704,90 \$ contre 477,96 \$ en 2006. Bien que, sur la période, la croissance nominale de la rémunération – exprimée en pourcentage – soit plus forte chez les employés temporaires que chez les permanents, elle est plus faible lorsqu'elle est exprimée en dollars. Ainsi, la différence entre les deux groupes en ce qui a trait à la rémunération hebdomadaire s'accroît, passant de 194,23 \$ en 1998 à 226,94 \$ en 2006. Cette situation est le fait d'un élargissement de l'écart entre les taux horaires, puisque la différence s'atténue quant aux heures travaillées (voir la section 3.1).

Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence (tableau 2.51)

La plus forte croissance nominale de la rémunération hebdomadaire en 2006 apparaît chez les professionnels (+ 4,5 %) et fait suite à une année de stagnation. Les employés de niveaux technique et intermédiaire connaissent également une augmentation plus forte que la moyenne, à savoir 2,8 % dans les deux cas. La rémunération hebdomadaire des employés de niveau élémentaire croît très faiblement en 2006, soit de 0,5 %, après avoir connu une forte hausse en 2005. Pour la première fois de la période, le niveau de rémunération hebdomadaire des gestionnaires régresse en 2006 (– 1,1 %).

De façon générale, plus le niveau de compétence est élevé, plus la croissance de la rémunération hebdomadaire sur la période est forte, à l'exception des employés de niveaux technique et intermédiaire qui connaissent une hausse similaire. Les gestionnaires, même s'ils accusent un recul en 2006, affichent la plus forte croissance de la rémunération hebdomadaire de la période (+ 35,9 %). Le gain de pouvoir d'achat est très important pour ce groupe, soit de 15,2 %. Les professionnels, dont le niveau de rémunération s'élève de 25,9 % entre 1998 et 2006, font un gain de pouvoir d'achat de 6,7 %. La croissance est plus faible chez les employés de niveaux technique et intermédiaire dont la rémunération s'accroît de 17,5 % et de 17,9 %; les deux groupes accusent ainsi une légère perte de pouvoir d'achat. La perte de pouvoir d'achat est plus importante chez les employés de niveau élémentaire (– 3,2 %), leur rémunération hebdomadaire n'ayant crû que de 14,2 %.

Les deux groupes ayant déjà les niveaux de rémunération hebdomadaire les plus élevés voient leur position salariale augmenter sur la période; en 2006, elle se fixe ainsi à 168,0 % chez les gestionnaires et à 142,8 % chez les professionnels. La position salariale diminue dans le cas des autres groupes. Chez les techniciens, elle demeure tout de

même au-dessus de 100 % (précisément 102,6 %), ce qui signifie que leur niveau de rémunération hebdomadaire est légèrement supérieur à celui de la moyenne d'ensemble; cela n'est plus le cas depuis 2005 en ce qui concerne la rémunération horaire. Les employés de niveaux intermédiaire et élémentaire gagnent moins que la moyenne des employés québécois, et ils présentent des positions salariales respectives de 80,4 % et de 59,3 % en 2006. La marge salariale est grande entre le niveau de compétence le mieux rémunéré et le plus faiblement rémunéré, les gestionnaires ayant un salaire moyen de 1 128,78 \$ par semaine contre seulement 398,24 \$ chez les employés de niveau élémentaire.

Rémunération hebdomadaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.52)

En 2006, les employés ayant la plus faible durée de l'emploi sont ceux qui profitent de la plus forte croissance de la rémunération hebdomadaire. La hausse est effectivement de 3,7 % chez les employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois et de 3,5 % chez ceux dont la durée est « entre 1 et 3 ans ». Les tranches « entre 10 et 19 ans » et « 20 ans et plus » suivent de près avec une augmentation de 3,2 % et de 2,9 % respectivement. Les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 4 et 9 ans sont les seuls à afficher un taux de croissance inférieur à celui de la moyenne d'ensemble, soit 1,1 %.

Sur la période, la croissance de la rémunération hebdomadaire est plus faible que celle de la moyenne d'ensemble chez les employés dont la durée de l'emploi se situe dans les tranches « moins de 12 mois » et « 20 ans et plus », alors que les autres groupes affichent une croissance plus forte. À l'opposé de ce qu'on observe pour l'année 2006, le groupe « entre 4 et 9 ans » présente la plus forte croissance sur la période, soit 25,8 %. Ce groupe profite ainsi d'un gain de pouvoir d'achat de 6,6 %. Deux autres groupes connaissent une augmentation plus forte que la moyenne, soit les employés dans les tranches « entre 10 et 19 ans » (+ 23,0 %) et « entre 1 et 3 ans » (+ 21,6 %); les gains de pouvoir d'achat sont respectivement de 4,2 % et de 3,0 %.

La position salariale de ces trois groupes augmente au cours de la période, particulièrement chez les employés dont la durée se situe entre 4 et 9 ans. La rémunération hebdomadaire croît plus faiblement que la moyenne chez les employés dans la tranche « moins de 12 mois » (+ 18,7 %), de sorte que leur position salariale diminue légèrement. Ce groupe fait un faible gain de pouvoir d'achat (+ 0,6 %). La faible hausse chez les employés dans la tranche « 20 ans et plus » (+ 15,5 %) engendre une perte de pouvoir d'achat de 2,1 %. La position salariale de ce groupe descend, passant de 137,8 % en 1998 à 132,1 % en 2006.

Plus la durée de l'emploi est grande, plus le niveau de rémunération hebdomadaire est élevé, comme en témoignent les positions salariales de chacun des groupes. Ainsi, on note le plus faible niveau chez les « moins de 12 mois » (474,98 \$) et le plus élevé, chez les « 20 ans et plus » (887,64 \$). Les employés dont la durée de l'emploi est de moins de quatre ans affichent des positions salariales inférieures à 100 %, alors qu'elles sont supérieures dans le cas des employés dont la durée est de quatre ans et plus.

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale (tableau 2.53)

La croissance de la rémunération hebdomadaire est plus vigoureuse chez les employés syndiqués (+ 2,6 %) que chez les non-syndiqués (+ 2,1 %) en 2006. Les non-syndiqués affichent toutefois une croissance plus forte que les syndiqués sur la période, soit de 22,8 % contre 17,6 %. Les premiers profitent donc d'une hausse de pouvoir d'achat de 4,1 %, tandis que les seconds connaissent une légère perte à ce chapitre (– 0,3 %). Dans chacun des deux groupes, la croissance nominale de la rémunération entre 1998 et 2006 est moins forte sur une base hebdomadaire que sur une base horaire, en raison d'une diminution du nombre d'heures travaillées par semaine.

On assiste, sur la période, à un recul de la position salariale des employés syndiqués et à une augmentation de celle des employés non syndiqués. Les positions salariales selon la couverture

syndicale montrent peu de différence selon qu'elles sont calculées sur une base hebdomadaire ou horaire. Les employés syndiqués ont un niveau de rémunération plus élevé que celui des employés non syndiqués tout au long de la période. En 2006, les syndiqués gagnent 757,49 \$ contre 614,44 \$ pour les non-syndiqués. L'écart de la rémunération hebdomadaire entre les deux groupes varie peu sur la période, passant de 143,77 \$ en 1998 à 143,05 \$ en 2006.

Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.54)

La hausse de la rémunération hebdomadaire est plus importante dans les petits établissements que dans les grands en 2006. En effet, les taux de croissance nominale de la rémunération hebdomadaire sont respectivement de 2,8 % et de 3,8 % dans les établissements de moins de 20 employés et de 20 à 99 employés, et de 1,5 % et de 1,6 % dans les établissements de 100 à 500 employés et de plus de 500 employés. Sur la période, tout comme pour la rémunération horaire, les employés des établissements de moins de 20 employés enregistrent la plus forte augmentation de la rémunération hebdomadaire (+ 21,2 %), tandis que la plus faible (+ 17,8 %) revient aux employés travaillant dans des établissements qui comptent entre 100 et 500 employés. Ces derniers ne parviennent d'ailleurs pas à maintenir leur pouvoir d'achat (– 0,1 %), alors que les autres groupes font des gains à ce chapitre. On note le plus important chez les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (+ 2,7 %).

Plus l'établissement est grand, plus le niveau moyen de la rémunération hebdomadaire est élevé. La position salariale est inférieure à 100 % dans le cas des établissements de moins de 100 employés et y est supérieure dans le cas des établissements de 100 employés et plus. La hausse observée sur la période pour chacun des groupes ne s'éloigne guère de celle de la moyenne d'ensemble, de sorte que les changements notés au chapitre des positions salariales ne sont pas très prononcés. Les employés

des établissements de moins de 20 employés sont les seuls à profiter d'une augmentation plus forte que ce que connaissent les employés québécois dans leur ensemble; la position salariale de la rémunération hebdomadaire augmente donc pour ce groupe et diminue pour les autres. En 2006, les employés des établissements de plus de 500 employés obtiennent la plus forte rémunération hebdomadaire avec un ratio de 132,0 % (886,81 \$), et ceux des établissements de moins de 20 employés reçoivent la plus faible, soit un ratio de 77,0 % (517,38 \$).

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.55)

En 2006, les employés du secteur public bénéficient d'une plus forte augmentation de la rémunération hebdomadaire que ceux du secteur privé, soit 3,5 % contre 2,1 %. On observe l'inverse sur la période, la croissance chez les employés du secteur privé (+ 21,1 %) étant plus vigoureuse que chez ceux du secteur public (+ 18,8 %). La rémunération horaire progresse plus fortement que la rémunération hebdomadaire chez les deux groupes en raison d'un léger recul du nombre d'heures de travail dans chacun. Les deux groupes profitent d'une hausse de leur pouvoir d'achat, plus modeste chez les employés du secteur public (+ 0,7 %) que chez ceux du secteur privé (+ 2,6 %).

La position salariale de la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public diminue quelque peu sur la période et s'établit à 121,1 % en 2006. Celle des employés du secteur privé s'élève à 93,3 % la même année. Le niveau de la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public est donc plus élevé que celui des employés du secteur privé en 2006, soit 814,03 \$ contre 627,15 \$. L'écart entre le niveau de rémunération hebdomadaire des deux groupes connaît de nombreuses fluctuations au cours de la période. En 2006, cet écart s'accroît et atteint son plus haut niveau, soit 186,88 \$.

Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.56)

L'industrie des biens enregistre une plus forte augmentation de la rémunération hebdomadaire (+ 2,8 %) que la moyenne québécoise en 2006. L'évolution se fait toutefois de façon très différente dans chacun des secteurs qui composent cette industrie. Les gains sont très importants pour les employés du secteur de la construction, soit une majoration de 8,1 % de leur rémunération hebdomadaire. Celle-ci fait suite à une année de léger recul (– 0,5 % en 2005). La croissance est beaucoup plus modeste dans le secteur de la fabrication (+ 2,2 %) et dans le secteur primaire (+ 1,4 %), bien que le rythme de croissance se soit accéléré comparativement à 2005. Chez les employés du secteur des services publics, la forte progression de la rémunération hebdomadaire observée en 2005 (+ 3,8 %) est contrebalancée par un important recul en 2006 (– 3,8 %). Sur la période, la croissance de la rémunération hebdomadaire notée dans l'industrie des biens est aussi plus forte que celle de la moyenne d'ensemble, soit 23,1 %. Cela entraîne une hausse de pouvoir d'achat de 4,3 % pour les employés de cette industrie. Cette augmentation est cependant légèrement moins élevée que celle qu'on observe sur une base horaire, ce qui s'explique par une mince diminution du nombre d'heures de travail par semaine. On note le plus fort taux de croissance de la période 1998-2006 dans le secteur de la fabrication (+ 23,3 %) et le plus faible, dans le secteur primaire (+ 17,5 %). Les employés de ce dernier secteur sont les seuls à subir une perte de pouvoir d'achat (– 0,4 %), tandis que la hausse de la rémunération hebdomadaire dans le secteur des services publics suffit à ce que les employés conservent le leur (+ 0,2 %). Les employés des secteurs de la construction et de la fabrication font des gains de pouvoir d'achat plus importants que la moyenne, soit de 3,0 % et de 4,5 % respectivement.

La forte croissance de la rémunération hebdomadaire dans l'industrie des biens lui permet d'augmenter sa position salariale; celle-ci passe de 111,2 % en 1998 à 113,6 % en 2006. Plus

précisément, elle augmente dans les secteurs de la construction et de la fabrication, et diminue dans les autres. En 2006, pour l'ensemble de l'industrie, la position salariale de la rémunération hebdomadaire est supérieure de plus de 10 points de pourcentage à celle de la rémunération horaire; cette situation s'explique par la semaine habituelle de travail plus longue dans l'industrie des biens que celle de l'ensemble des employés.

Le niveau moyen de rémunération hebdomadaire observé dans l'industrie des biens et dans chacun de ses secteurs est plus élevé que celui de l'ensemble des employés québécois, la position salariale étant supérieure à 100 % dans tous les cas. De fait, il est aussi supérieur au niveau moyen de rémunération hebdomadaire des employés de l'industrie des services. En 2006, on note le plus haut niveau de rémunération dans le secteur des services publics avec une position salariale de 151,7 % (1 019,24 \$); il s'agit d'ailleurs du niveau le plus élevé parmi l'ensemble des secteurs, toutes industries confondues. Parmi les secteurs de l'industrie des biens, on observe le plus faible niveau dans le secteur primaire, soit une position salariale de 101,2 % (679,80 \$) ou un peu plus que le niveau moyen de rémunération hebdomadaire de l'ensemble des Québécois. Rappelons que, sur une base horaire, la position salariale du secteur primaire était inférieure à 100 % et que celle du secteur de la fabrication était tout juste supérieure à ce seuil.

Rémunération hebdomadaire moyenne selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.57)

La croissance nominale de la rémunération hebdomadaire est légèrement plus forte pour l'industrie des services (+ 2,5 %) que pour l'ensemble des employés en 2006. La tendance diffère toutefois selon les secteurs. Certains affichent une forte progression, notamment celui des services d'enseignement (+ 8,3 %), celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien et le secteur des autres services (+ 5,6 % dans les deux cas). La rémunération hebdomadaire est en baisse dans le secteur de

l'information, de la culture et des loisirs (– 2,5 %) et demeure relativement stable dans les secteurs du commerce (– 0,1 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 0,2 %).

Entre 1998 et 2006, la rémunération hebdomadaire dans l'industrie des services croît sensiblement au même rythme que celle de l'ensemble des employés, soit 20,3 %. Cette hausse est moins importante que celle du taux horaire pour le même groupe, puisqu'une diminution du nombre d'heures hebdomadaires de travail est enregistrée. Le gain de pouvoir d'achat est de 2,1 % pour les employés de cette industrie, gain identique à celui qu'on note pour l'ensemble des employés québécois. Certains secteurs présentent des taux de croissance nominale et réelle plus importants, particulièrement ceux des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 37,4 %; gain de pouvoir d'achat de 16,6 %) et des autres services (+ 27,5 %; gain de pouvoir d'achat de 8,2 %). On observe la plus faible hausse dans les secteurs de l'information, de la culture et des loisirs (+ 11,6 %) et du commerce (+ 17,1 %). Les employés de ces secteurs perdent du pouvoir d'achat; la perte est importante dans le premier cas (– 5,3 %), mais elle est plus limitée dans le deuxième (– 0,6 %).

La position salariale de la rémunération hebdomadaire pour l'ensemble des employés de l'industrie des services demeure pratiquement la même qu'en 1998, soit 95,7 % en 2006; leur niveau de rémunération hebdomadaire est donc inférieur à celui de la moyenne québécoise. Cette position salariale est aussi inférieure à celle de la rémunération horaire pour le même groupe d'employés, ce qui indique que la semaine de travail habituelle est plus courte dans l'industrie des services que chez l'ensemble des employés québécois. Parmi les secteurs de l'industrie des services, six affichent une position salariale de plus de 100 % et cinq présentent une position inférieure à ce seuil. Les employés les mieux rémunérés sont ceux du secteur des administrations publiques avec une position salariale de 131,9 % en 2006 (886,02 \$) et de celui des services professionnels, scientifiques et techniques avec une position de 130,9 % (879,65 \$). À l'opposé, on observe de

faibles niveaux de rémunération hebdomadaire dans certains secteurs, notamment celui de l'hébergement et des services de restauration avec une position salariale de 50,3 % (337,78 \$), celui du commerce avec une position de 73,8 % (495,87 \$) et celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien avec une position de 78,6 % (528,08 \$).

Par ailleurs, en 2006, certains secteurs montrent des écarts de 10 points de pourcentage et plus entre la position salariale de la rémunération horaire et celle de la rémunération hebdomadaire, soit le secteur des services d'enseignement, celui de l'hébergement et des services de restauration et celui du transport et de l'entreposage. Dans les deux premiers cas, les positions salariales s'affaiblissent lorsqu'on effectue l'analyse sur une base hebdomadaire en raison d'un nombre peu élevé d'heures hebdomadaires de travail. L'inverse est observé dans le cas du secteur du transport et de l'entreposage, le nombre élevé d'heures hebdomadaires de travail influençant à la hausse la position de la rémunération hebdomadaire de ce secteur.

2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.58 à 2.68)

Comme dans l'analyse de la rémunération horaire, nous avons calculé dans la présente section le ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes pour chacune des caractéristiques étudiées. Ce ratio permet, rappelons-le, d'observer la situation comparative des femmes par rapport à celle des hommes.

Dans la presque totalité des groupes analysés, les femmes profitent, sur la période, d'une augmentation de la rémunération hebdomadaire plus élevée que celle des hommes. Les ratios de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes augmentent donc pour tous ces groupes. On dénote toutefois quelques cas d'exception, soit les employés de 15 à 24 ans et ceux du secteur du transport et de l'entreposage, où la hausse est pour ainsi dire identique chez les deux sexes, ainsi que les employés de niveau élémentaire, les employés du secteur des

soins de santé et de l'assistance sociale et ceux du secteur de l'information, de la culture et des loisirs où les hommes profitent d'une augmentation plus forte. Cinq groupes connaissent une hausse de plus de 10 points de pourcentage du ratio. Il s'agit des gestionnaires ainsi que des employés du secteur primaire, de celui des services publics, de celui des administrations publiques et du secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.

Pour l'ensemble des employés, le ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes passe de 71,5 % en 1998 à 76,0 % en 2006. Tout au long de la période, la rémunération hebdomadaire des femmes est inférieure à celle des hommes. Parmi tous les groupes étudiés, un seul affiche une rémunération hebdomadaire supérieure chez les femmes, soit celui des employés à temps partiel avec un ratio de 122,6 % en 2006. Les deux groupes présentant le moins de différences entre les hommes et les femmes au chapitre de la rémunération hebdomadaire, à savoir ceux dont le ratio s'établit entre 85 % et 100 %, sont les employés du secteur des services publics (89,4 %) et ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (86,2 %).

Les différences entre les sexes en matière de rémunération hebdomadaire sont plus importantes dans certains groupes, soit ceux qui affichent les plus faibles ratios. C'est particulièrement le cas des employés du secteur de la construction (62,2 % en 2006), de ceux qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires (64,6 %) et des employés de niveau élémentaire (64,8 %). D'autres groupes présentent aussi de faibles ratios, inférieurs à 70 %; il s'agit des employés de 55 ans et plus (66,8 %), de ceux du secteur du commerce (68,5 %) et de ceux du secteur privé (69,8 %).

2.2.3 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.69 à 2.76)

Dans cette section, le ratio de la rémunération hebdomadaire du secteur public sur celle du secteur privé a été calculé pour plusieurs caractéristiques.

L'analyse porte à la fois sur ce ratio et sur la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire au cours de la période 1998-2006.

Tout comme dans le cas de la rémunération horaire, la rémunération hebdomadaire croît plus fortement dans le secteur privé (+ 21,1 %) que dans le secteur public (+ 18,8 %) sur la période. On assiste ainsi à une diminution du ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire, qui passe de 132,3 % en 1998 à 129,8 % en 2006. On fait le même constat pour la majorité des groupes étudiés, mais plusieurs font exception. Ceux pour lesquels on observe la plus forte hausse du ratio entre 1998 et 2006 sont les employés ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (de 116,6 % à 127,0 %), les employés temporaires (de 129,6 % à 135,0 %) et les non-syndiqués (de 126,0 % à 130,4 %). Les employés de 15 à 24 ans ainsi que ceux de 55 ans et plus, les diplômés du secondaire, les gestionnaires et les employés de niveau élémentaire, les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 1 et 3 ans et entre 10 et 19 ans et ceux qui travaillent dans des établissements comptant entre 100 et 500 employés sont également des exceptions, et le ratio augmente quelque peu pour ces groupes.

Tous les groupes, à l'exception de deux, présentent des ratios supérieurs à 100 % en 2006, ce qui signifie que la rémunération hebdomadaire est plus élevée chez les employés du secteur public que chez ceux du privé. Des ratios inférieurs à 100 % sont enregistrés chez les employés travaillant dans des établissements comptant plus de 500 employés (93,3 %) et chez les professionnels (94,6 %); les employés du secteur public bénéficient d'une rémunération inférieure à celle des employés du secteur privé dans ces deux groupes. Pour les professionnels, cela n'a pas été le cas tout au long de la période, mais cette situation est observée de façon continue depuis 2003. On enregistre des écarts notables, à l'avantage des employés du secteur public, au chapitre de la rémunération hebdomadaire entre les employés des deux secteurs chez les employés à temps partiel et chez ceux de niveau élémentaire. En effet, ces deux groupes affichent les ratios les plus élevés en 2006, soit respectivement 187,9 % et 147,9 %.

2.2.4 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.77 à 2.83)

Cette section présente une analyse du ratio de la rémunération hebdomadaire des employés syndiqués sur celle des employés non syndiqués, calculé selon différentes caractéristiques, et de la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire entre 1998 et 2006.

Entre 1998 et 2006, la rémunération hebdomadaire croît plus fortement chez les employés non syndiqués (+ 22,8 %) que chez les employés syndiqués (+ 17,6 %), de sorte que le ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire faiblit; il passe de 128,7 % en 1998 à 123,3 % en 2006. On observe cette tendance dans la plupart des groupes analysés, mais certains font exception. Une hausse notable de ce ratio est enregistrée chez les employés temporaires (de 160,8 % à 166,2 %) et chez les diplômés du secondaire (de 127,5 % à 131,0 %). Le ratio augmente aussi, mais dans une moindre mesure, dans les cas des employés de 15 à 24 ans et de 55 ans et plus, de ceux dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans et de ceux qui travaillent dans des établissements comptant entre 100 et 500 employés.

De façon générale, la rémunération hebdomadaire est plus élevée chez les employés syndiqués que chez les non-syndiqués, les ratios étant supérieurs à 100 % dans presque tous les groupes. Les employés à temps partiel (184,0 %), les employés temporaires (166,2 %) et les employés de niveau élémentaire (160,2 %) affichent les ratios les plus élevés en 2006. Toutefois, la rémunération hebdomadaire est plus élevée chez les non-syndiqués que chez les syndiqués pour certains groupes. On note effectivement des ratios en deçà de 100 % chez les professionnels (98,3 %), chez les employés ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (95,4 %) et chez ceux qui travaillent dans des établissements comptant entre 100 et 500 employés (97,9 %) et plus de 500 employés (86,9 %).

2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.84 à 2.90)

Nous avons calculé, dans cette section, le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés de l'industrie des biens sur celle des employés de l'industrie des services, et ce, selon différentes caractéristiques. L'analyse concerne également la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire entre 1998 et 2006.

Sur la période, la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire est plus vigoureuse chez les employés de l'industrie des biens (+ 23,1 %) que chez ceux de l'industrie des services (+ 20,3 %). Les employés de l'industrie des biens avaient déjà un niveau de rémunération hebdomadaire plus élevé que ceux de l'industrie des services en 1998. L'écart entre les deux s'accroît donc au cours de la période, comme l'illustre l'augmentation du ratio (de 116,0 % en 1998 à 118,7 % en 2006). La même tendance s'inscrit au sein de chacun des groupes étudiés, à quelques exceptions près. La croissance de la rémunération hebdomadaire a été plus forte dans l'industrie des services que dans celle des biens, particulièrement dans le cas des employés temporaires, des gestionnaires et des employés travaillant dans des établissements comptant plus de 500 employés. On observe aussi cette situation, mais dans une moindre mesure, dans le cas des 25-44 ans, des diplômés universitaires ainsi que des employés ayant une durée de l'emploi entre 4 et 9 ans et entre 10 et 19 ans. Pour ces groupes, l'écart de rémunération entre les deux industries diminue entre 1998 et 2006.

Dans tous les groupes, sauf celui des employés à temps partiel (ratio de 91,1 %), les employés de l'industrie des biens profitent d'une rémunération hebdomadaire plus élevée que celle des employés de l'industrie des services en 2006. Les ratios les plus élevés, soit les cas où l'écart est le plus grand entre la rémunération des employés des deux industries (à l'avantage des biens), sont enregistrés chez les employés de 15 à 24 ans (166,7 %), ceux de niveau élémentaire (162,7 %), les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (148,3 %) et les employés temporaires (143,0 %).

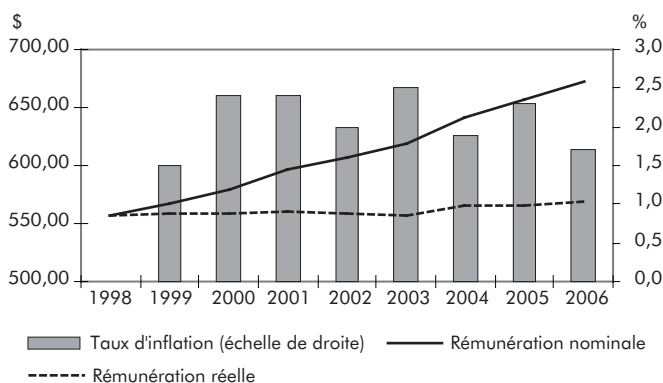
2.46 Rémunération hebdomadaire selon le sexe, Québec, 1998-2006

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart Hommes-Femmes
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	
1998	557,52	8,76	1,6	460,12	5,81	1,3	643,51	10,66	1,7	183,39
1999	566,60	9,08	1,6	468,75	8,63	1,9	653,21	9,70	1,5	184,46
2000	579,66	13,06	2,3	482,86	14,11	3,0	666,11	12,90	2,0	183,25
2001	596,29	16,63	2,9	497,24	14,38	3,0	686,16	20,05	3,0	188,92
2002	606,06	9,77	1,6	507,71	10,47	2,1	695,62	9,46	1,4	187,91
2003	619,25	13,19	2,2	523,40	15,69	3,1	709,12	13,50	1,9	185,72
2004	641,41	22,16	3,6	547,76	24,36	4,7	730,33	21,21	3,0	182,57
2005	656,63	15,22	2,4	563,38	15,62	2,9	745,87	15,54	2,1	182,49
2006	671,97	15,34	2,3	577,97	14,59	2,6	760,81	14,94	2,0	182,84
Variation 1998-2006		114,45	20,5		117,85	25,6		117,30	18,2	

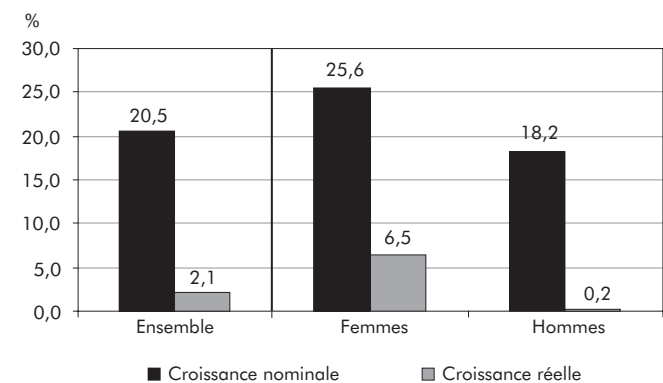
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

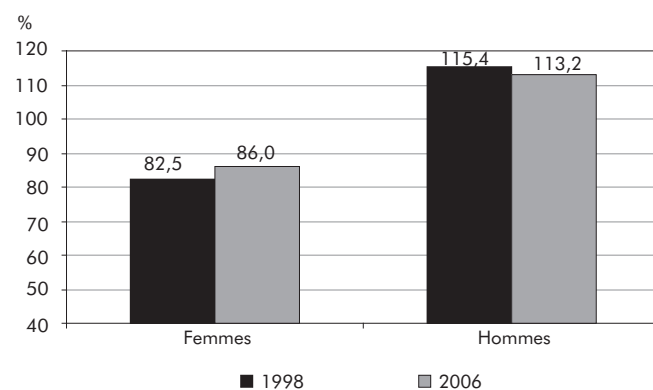
2.46 A Rémunération hebdomadaire en dollars courants et constants et taux d'inflation



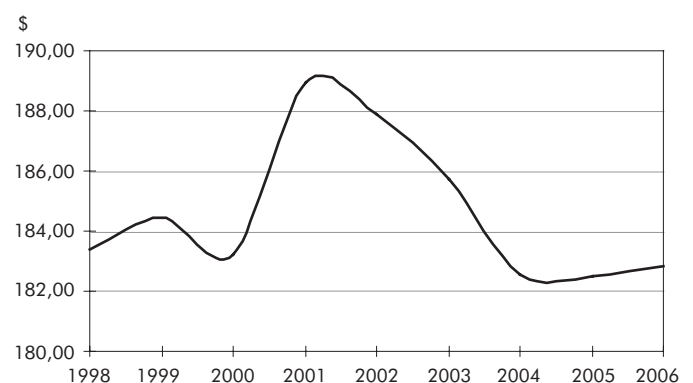
2.46 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le sexe



2.46 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.46 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre les hommes et les femmes



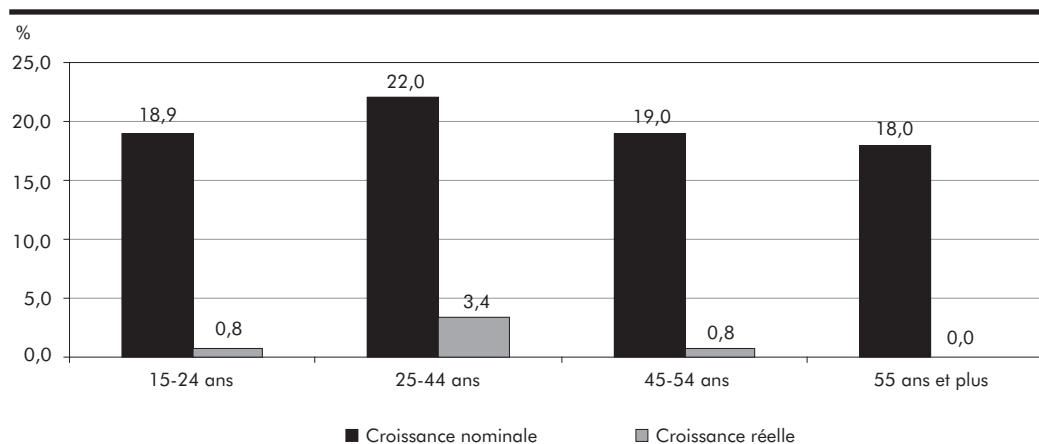
2.47 Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Ensemble			15-24 ans			25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus		
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%
1998	557,52	8,76	1,6	269,62	7,44	2,8	588,49	9,75	1,7	669,85	12,74	1,9	598,50	3,24	0,5
1999	566,60	9,08	1,6	279,80	10,18	3,8	600,57	12,08	2,1	678,40	8,55	1,3	618,07	19,57	3,3
2000	579,66	13,06	2,3	290,27	10,47	3,7	617,08	16,51	2,7	698,46	20,06	3,0	610,41	-7,66	-1,2
2001	596,29	16,63	2,9	301,93	11,66	4,0	639,65	22,57	3,7	704,48	6,02	0,9	632,17	21,76	3,6
2002	606,06	9,77	1,6	301,63	-0,30	-0,1	648,66	9,01	1,4	717,14	12,66	1,8	660,20	28,03	4,4
2003	619,25	13,19	2,2	305,62	3,99	1,3	668,93	20,27	3,1	731,64	14,50	2,0	651,88	-8,32	-1,3
2004	641,41	22,16	3,6	311,60	5,98	2,0	690,60	21,67	3,2	759,27	27,63	3,8	670,09	18,21	2,8
2005	656,63	15,22	2,4	317,29	5,69	1,8	702,71	12,11	1,8	777,12	17,85	2,4	694,00	23,91	3,6
2006	671,97	15,34	2,3	320,71	3,42	1,1	718,06	15,35	2,2	796,92	19,80	2,5	706,41	12,41	1,8
Variation 1998-2006		114,45	20,5		51,09	18,9		129,57	22,0		127,07	19,0		107,91	18,0

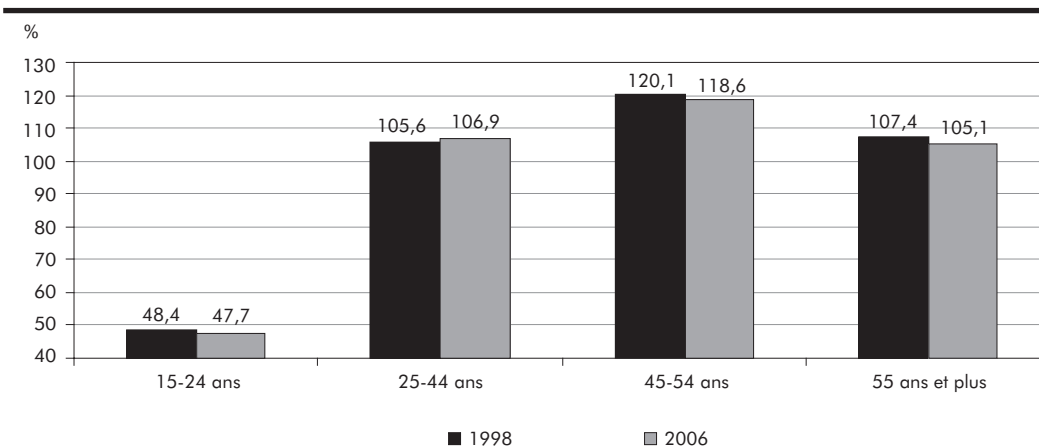
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.47 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le groupe d'âge



2.47 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



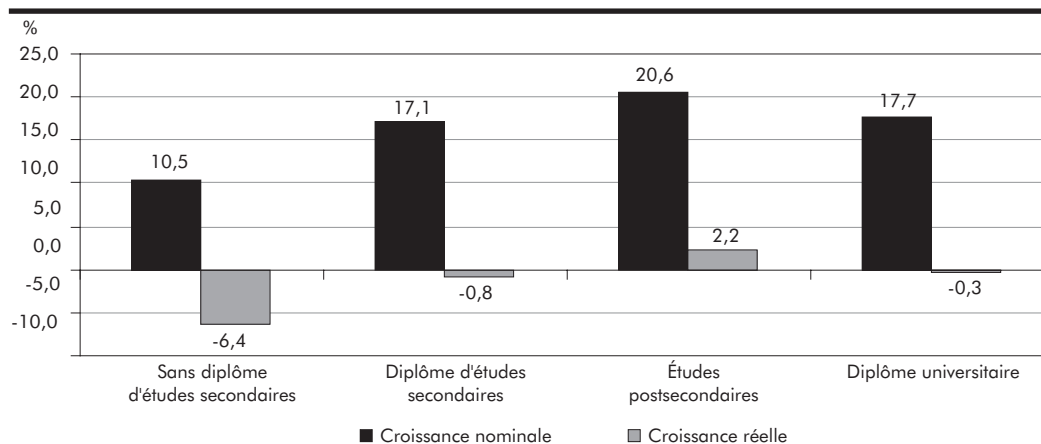
2.48 Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Sans diplôme d'études secondaires		Diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires		Diplôme universitaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	557,52	1,6	432,33	-1,2	501,57	0,3	533,63	1,2	792,97	3,7
1999	566,60	1,6	438,48	1,4	510,37	1,8	544,57	2,1	798,68	0,7
2000	579,66	2,3	446,84	1,9	529,78	3,8	552,50	1,5	822,63	3,0
2001	596,29	2,9	448,37	0,3	536,88	1,3	565,75	2,4	848,89	3,2
2002	606,06	1,6	456,80	1,9	540,20	0,6	576,73	1,9	873,65	2,9
2003	619,25	2,2	463,55	1,5	546,98	1,3	588,54	2,0	888,19	1,7
2004	641,41	3,6	476,59	2,8	570,49	4,3	608,90	3,5	908,10	2,2
2005	656,63	2,4	485,14	1,8	579,42	1,6	623,65	2,4	912,49	0,5
2006	671,97	2,3	477,71	-1,5	587,21	1,3	643,37	3,2	933,18	2,3
Variation 1998-2006		20,5		10,5		17,1		20,6		17,7

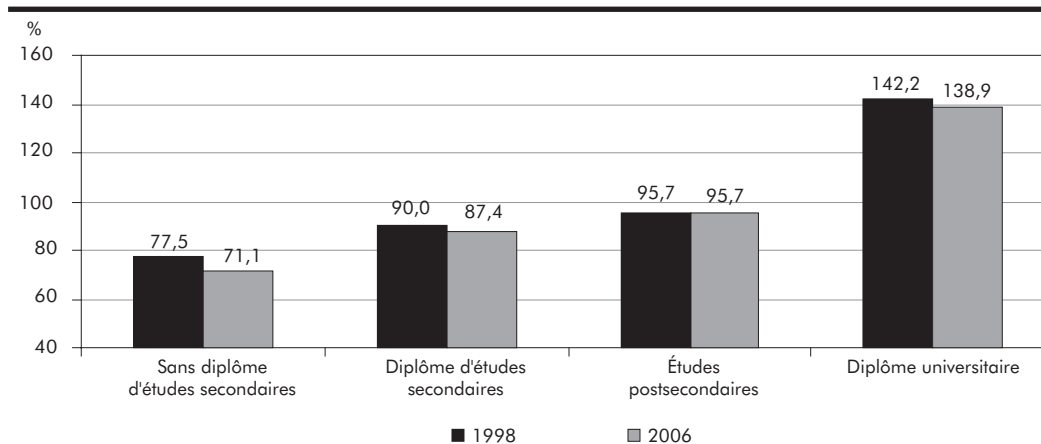
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.48 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le niveau d'études



2.48 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



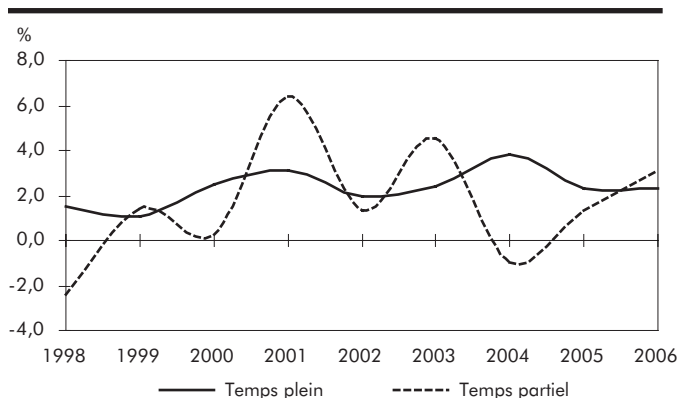
2.49 Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Temps plein		Temps partiel		Écart Temps plein- Temps partiel
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	557,52	1,6	627,62	1,5	224,95	-2,4	402,67
1999	566,60	1,6	634,69	1,1	228,08	1,4	406,61
2000	579,66	2,3	650,50	2,5	228,80	0,3	421,70
2001	596,29	2,9	670,91	3,1	243,50	6,4	427,41
2002	606,06	1,6	684,39	2,0	246,67	1,3	437,72
2003	619,25	2,2	700,88	2,4	257,82	4,5	443,06
2004	641,41	3,6	727,48	3,8	255,18	-1,0	472,30
2005	656,63	2,4	744,29	2,3	258,47	1,3	485,82
2006	671,97	2,3	761,43	2,3	266,41	3,1	495,02
Variation 1998-2006		20,5		21,3		18,4	

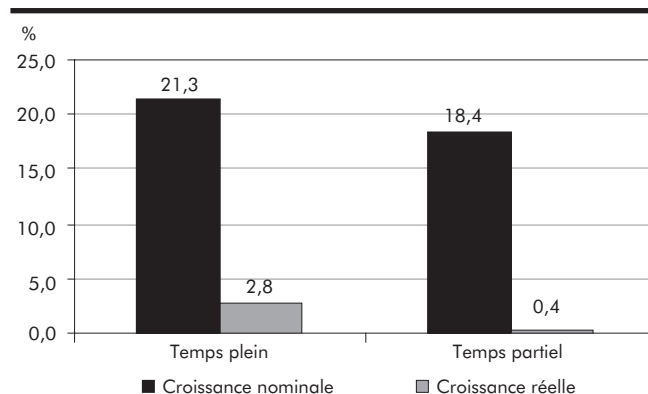
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

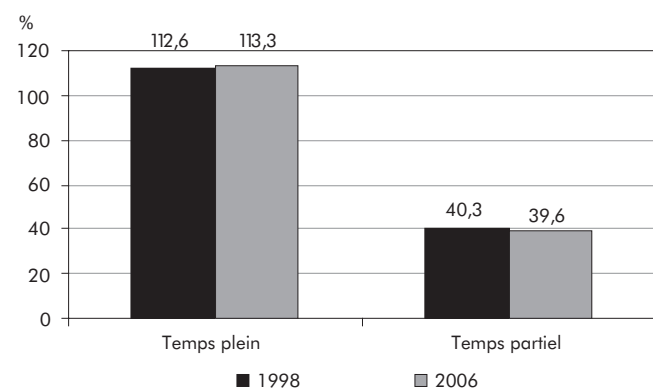
2.49 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail



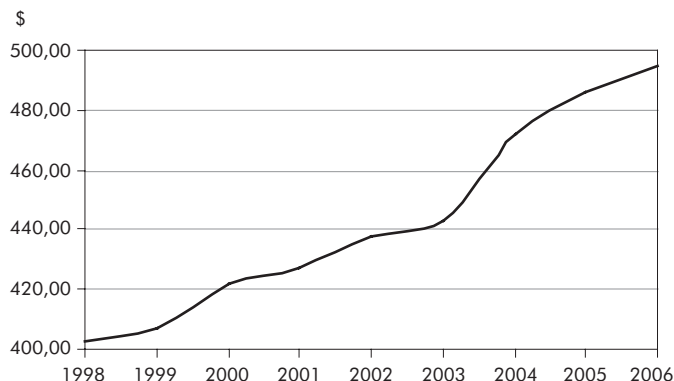
2.49 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le régime de travail



2.49 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.49 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel



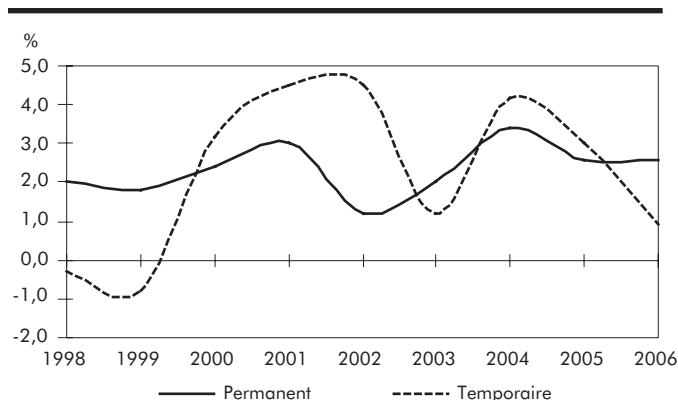
2.50 Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Permanent		Temporaire		Écart Permanent- Temporaire
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	557,52	1,6	583,98	2,0	389,75	-0,3	194,23
1999	566,60	1,6	594,62	1,8	386,76	-0,8	207,86
2000	579,66	2,3	608,94	2,4	399,25	3,2	209,69
2001	596,29	2,9	627,18	3,0	417,26	4,5	209,92
2002	606,06	1,6	634,99	1,2	435,83	4,5	199,16
2003	619,25	2,2	647,61	2,0	441,07	1,2	206,54
2004	641,41	3,6	669,90	3,4	459,74	4,2	210,16
2005	656,63	2,4	687,18	2,6	473,48	3,0	213,70
2006	671,97	2,3	704,90	2,6	477,96	0,9	226,94
Variation 1998-2006		20,5		20,7		22,6	

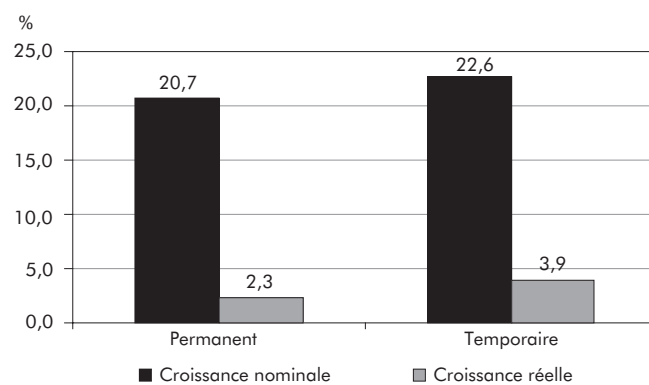
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

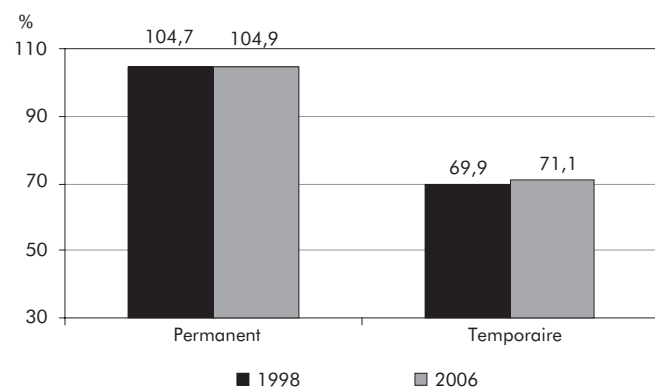
2.50 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi



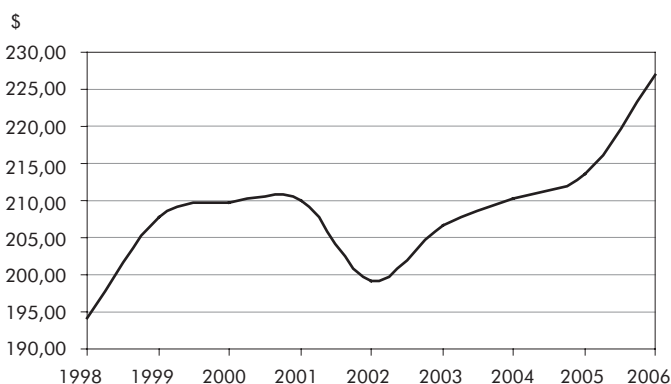
2.50 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le statut de l'emploi



2.50 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.50 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire



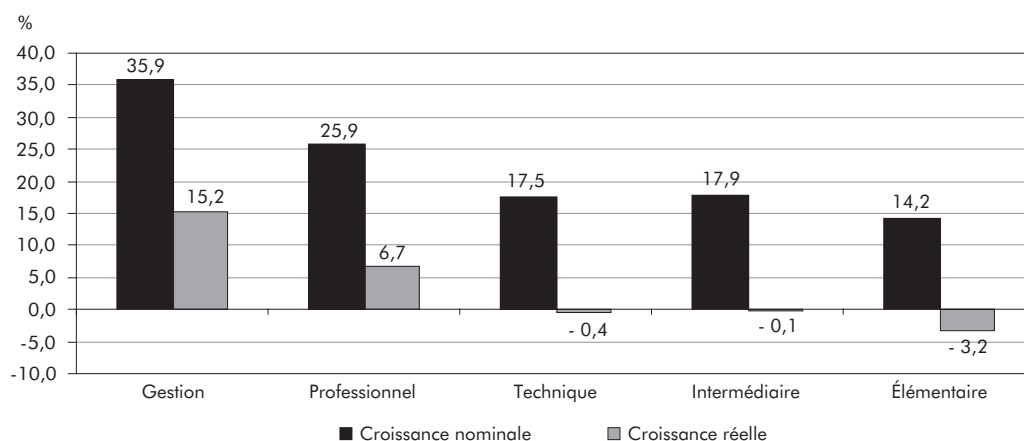
2.51 Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Gestion		Professionnel		Technique		Intermédiaire		Élémentaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	557,52	1,6	830,51	1,9	761,88	2,1	586,72	1,1	458,43	2,5	348,70	-0,5
1999	566,60	1,6	887,27	6,8	797,62	4,7	590,86	0,7	456,89	-0,3	346,51	-0,6
2000	579,66	2,3	911,03	2,7	819,34	2,7	601,61	1,8	478,15	4,7	343,76	-0,8
2001	596,29	2,9	985,96	8,2	846,47	3,3	615,64	2,3	489,13	2,3	361,09	5,0
2002	606,06	1,6	1 025,74	4,0	861,80	1,8	632,58	2,8	494,68	1,1	357,81	-0,9
2003	619,25	2,2	1 093,26	6,6	884,51	2,6	644,16	1,8	497,20	0,5	374,59	4,7
2004	641,41	3,6	1 125,26	2,9	917,96	3,8	662,26	2,8	520,77	4,7	379,54	1,3
2005	656,63	2,4	1 141,62	1,5	917,60	0,0	670,55	1,3	525,54	0,9	396,38	4,4
2006	671,97	2,3	1 128,78	-1,1	959,25	4,5	689,30	2,8	540,37	2,8	398,24	0,5
Variation 1998-2006		20,5		35,9		25,9		17,5		17,9		14,2

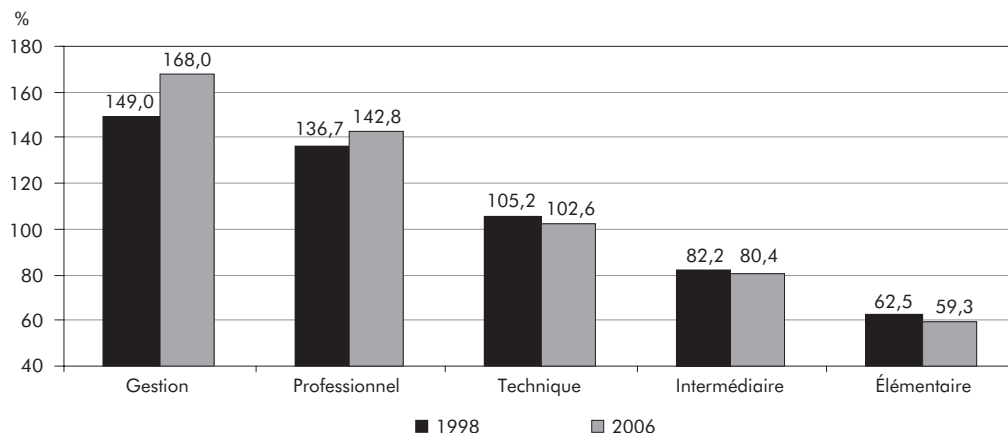
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.51 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le niveau de compétence



2.51 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



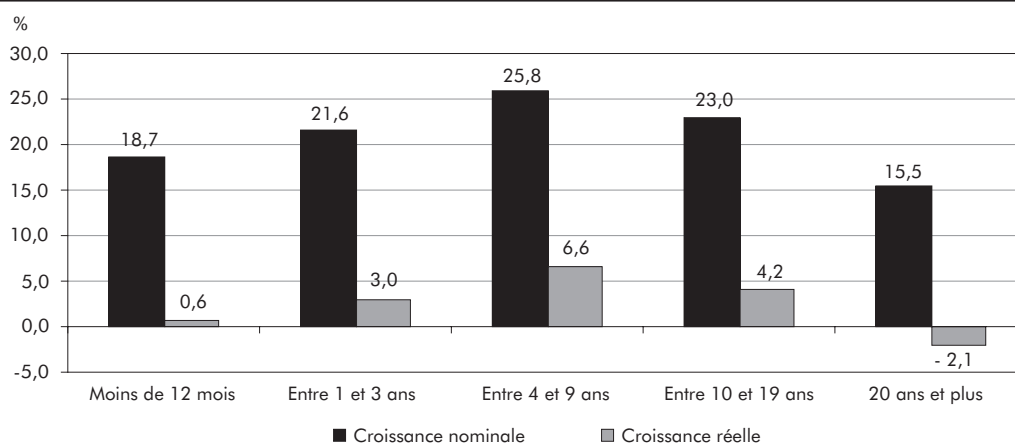
2.52 Rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Moins de 12 mois		Entre 1 et 3 ans		Entre 4 et 9 ans		Entre 10 et 19 ans		20 ans et plus	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	557,52	1,6	400,02	2,4	475,26	6,6	573,03	1,8	662,81	0,2	768,23	0,5
1999	566,60	1,6	399,84	0,0	486,86	2,4	586,52	2,4	681,90	2,9	782,65	1,9
2000	579,66	2,3	418,07	4,6	499,46	2,6	603,35	2,9	696,92	2,2	784,27	0,2
2001	596,29	2,9	432,29	3,4	515,03	3,1	633,74	5,0	708,21	1,6	795,22	1,4
2002	606,06	1,6	425,00	-1,7	537,19	4,3	633,20	-0,1	725,48	2,4	814,13	2,4
2003	619,25	2,2	433,37	2,0	536,74	-0,1	657,99	3,9	732,90	1,0	841,51	3,4
2004	641,41	3,6	452,08	4,3	550,32	2,5	693,86	5,5	763,18	4,1	857,62	1,9
2005	656,63	2,4	457,87	1,3	558,53	1,5	712,70	2,7	790,10	3,5	862,25	0,5
2006	671,97	2,3	474,98	3,7	577,88	3,5	720,88	1,1	815,35	3,2	887,64	2,9
Variation 1998-2006		20,5		18,7		21,6		25,8		23,0		15,5

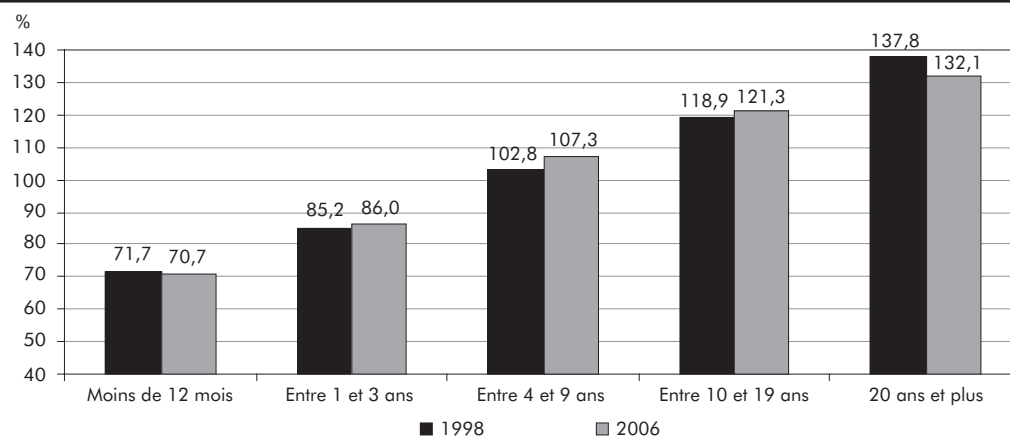
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.52 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon la tranche de durée de l'emploi



2.52 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée d'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



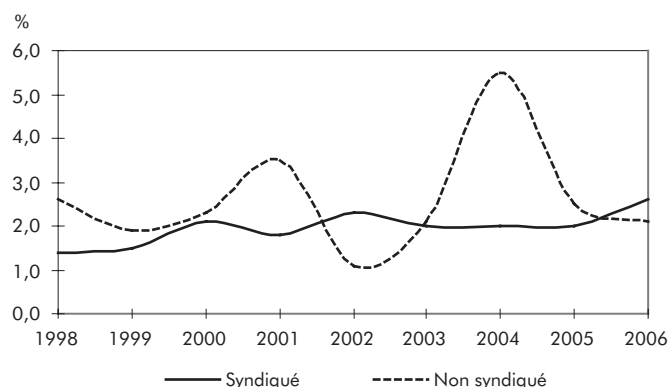
2.53 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Syndiqué		Non syndiqué		Écart Syndiqué-Non syndiqué
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	557,52	1,6	643,96	1,4	500,19	2,6	143,77
1999	566,60	1,6	653,72	1,5	509,56	1,9	144,16
2000	579,66	2,3	667,40	2,1	521,10	2,3	146,30
2001	596,29	2,9	679,72	1,8	539,25	3,5	140,47
2002	606,06	1,6	695,27	2,3	544,99	1,1	150,28
2003	619,25	2,2	709,43	2,0	556,34	2,1	153,09
2004	641,41	3,6	723,72	2,0	586,86	5,5	136,86
2005	656,63	2,4	738,16	2,0	601,73	2,5	136,43
2006	671,97	2,3	757,49	2,6	614,44	2,1	143,05
Variation 1998-2006		20,5		17,6		22,8	

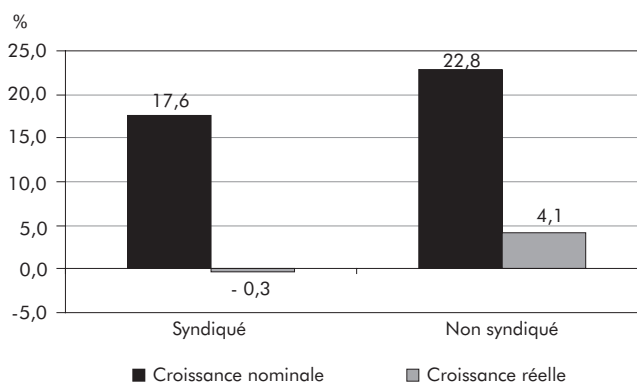
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

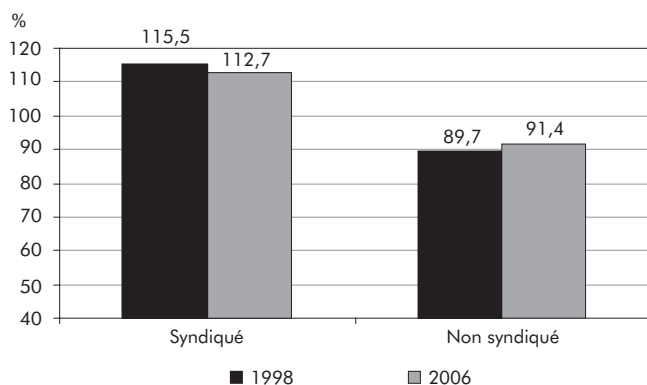
2.53 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale



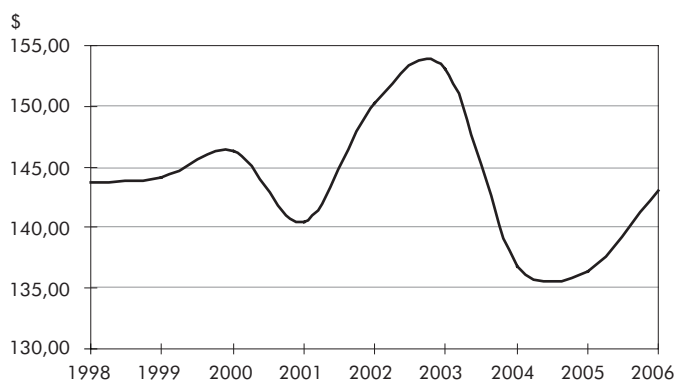
2.53 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon la couverture syndicale



2.53 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.53 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre les employés syndiqués et non syndiqués



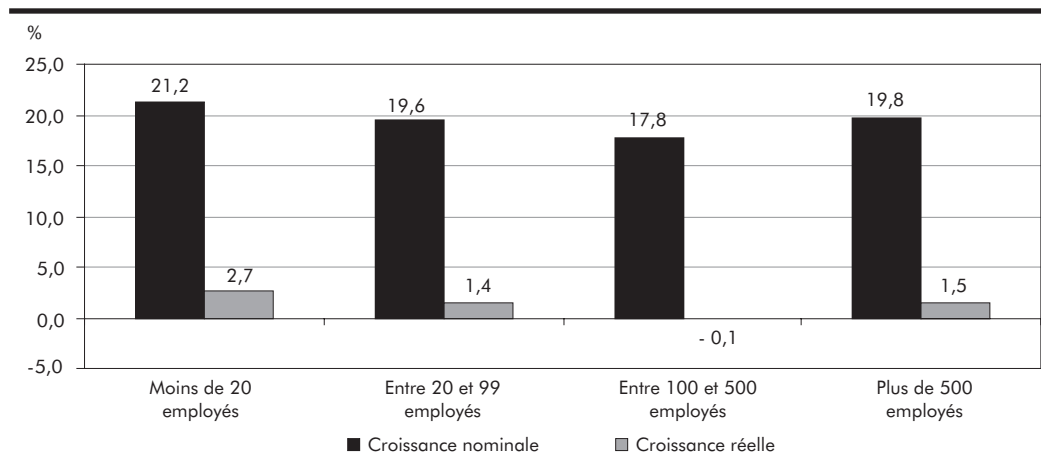
2.54 Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Moins de 20 employés		Entre 20 et 99 employés		Entre 100 et 500 employés		Plus de 500 employés	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	557,52	1,6	426,75	3,4	545,71	1,3	656,40	2,0	740,46	1,1
1999	566,60	1,6	440,92	3,3	547,18	0,3	658,57	0,3	763,71	3,1
2000	579,66	2,3	456,32	3,5	564,37	3,1	674,44	2,4	753,64	-1,3
2001	596,29	2,9	463,68	1,6	578,64	2,5	686,27	1,8	781,68	3,7
2002	606,06	1,6	472,74	2,0	594,95	2,8	694,80	1,2	792,71	1,4
2003	619,25	2,2	485,90	2,8	594,59	-0,1	715,01	2,9	817,43	3,1
2004	641,41	3,6	499,17	2,7	615,57	3,5	744,14	4,1	863,94	5,7
2005	656,63	2,4	503,08	0,8	628,95	2,2	762,28	2,4	873,18	1,1
2006	671,97	2,3	517,38	2,8	652,83	3,8	773,46	1,5	886,81	1,6
Variation 1998-2006		20,5		21,2		19,6		17,8		19,8

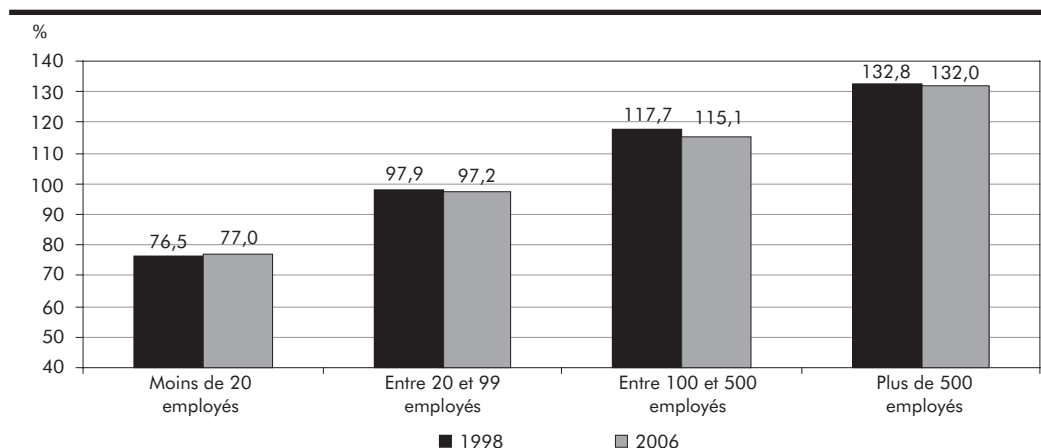
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.54 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon la taille de l'établissement



2.54 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



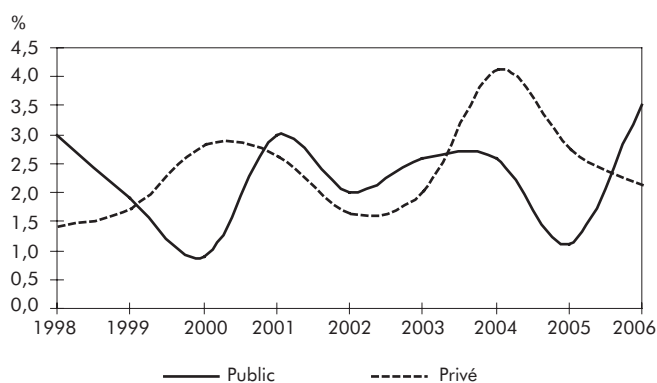
2.55 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Public		Privé		Écart Public-Privé
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1998	557,52	1,6	685,01	3,0	517,75	1,4	167,26
1999	566,60	1,6	697,91	1,9	526,48	1,7	171,43
2000	579,66	2,3	703,86	0,9	541,03	2,8	162,83
2001	596,29	2,9	724,69	3,0	555,31	2,6	169,38
2002	606,06	1,6	739,18	2,0	564,14	1,6	175,04
2003	619,25	2,2	758,36	2,6	575,17	2,0	183,19
2004	641,41	3,6	778,36	2,6	598,55	4,1	179,81
2005	656,63	2,4	786,78	1,1	614,54	2,7	172,24
2006	671,97	2,3	814,03	3,5	627,15	2,1	186,88
Variation 1998-2006		20,5		18,8		21,1	

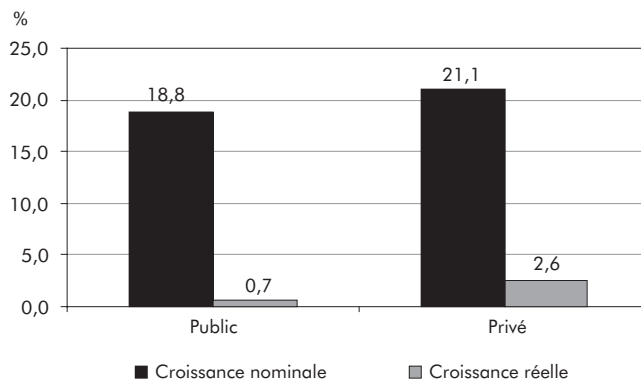
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

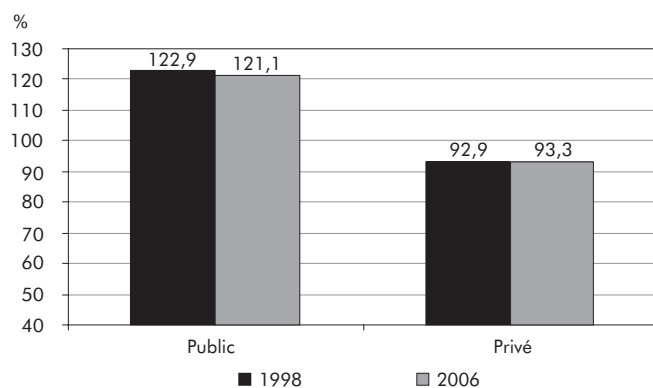
2.55 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance



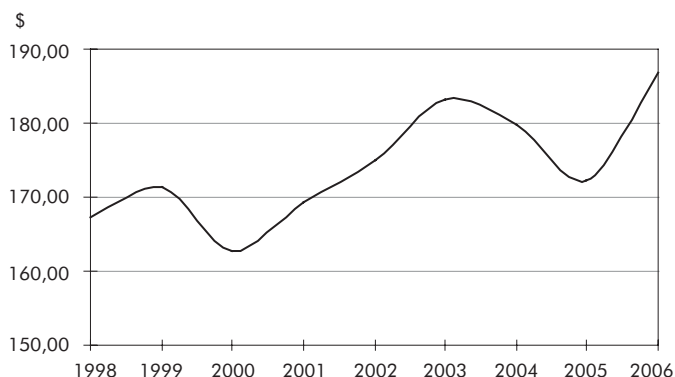
2.55 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon le secteur d'appartenance



2.55 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



2.55 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre le secteur public et le secteur privé



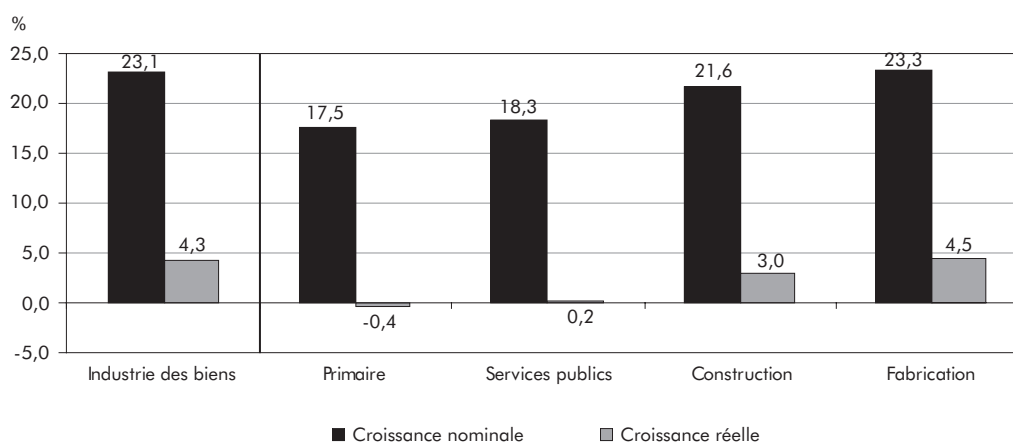
2.56 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Industrie des biens		Primaire		Services publics		Construction		Fabrication	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	557,52	1,6	620,22	1,4	578,55	2,3	861,91	2,4	678,60	2,1	603,61	1,4
1999	566,60	1,6	622,88	0,4	575,51	-0,5	872,52	1,2	682,96	0,6	607,36	0,6
2000	579,66	2,3	642,47	3,1	598,10	3,9	891,08	2,1	697,15	2,1	626,70	3,2
2001	596,29	2,9	661,14	2,9	579,53	-3,1	925,98	3,9	721,58	3,5	645,58	3,0
2002	606,06	1,6	676,32	2,3	591,34	2,0	955,15	3,2	759,28	5,2	655,83	1,6
2003	619,25	2,2	700,70	3,6	628,89	6,3	1 003,60	5,1	748,10	-1,5	682,06	4,0
2004	641,41	3,6	732,31	4,5	670,05	6,5	1 021,28	1,8	767,12	2,5	715,83	5,0
2005	656,63	2,4	742,14	1,3	670,67	0,1	1 059,68	3,8	763,26	-0,5	727,77	1,7
2006	671,97	2,3	763,29	2,8	679,80	1,4	1 019,24	-3,8	824,84	8,1	743,95	2,2
Variation 1998-2006		20,5		23,1		17,5		18,3		21,6		23,3

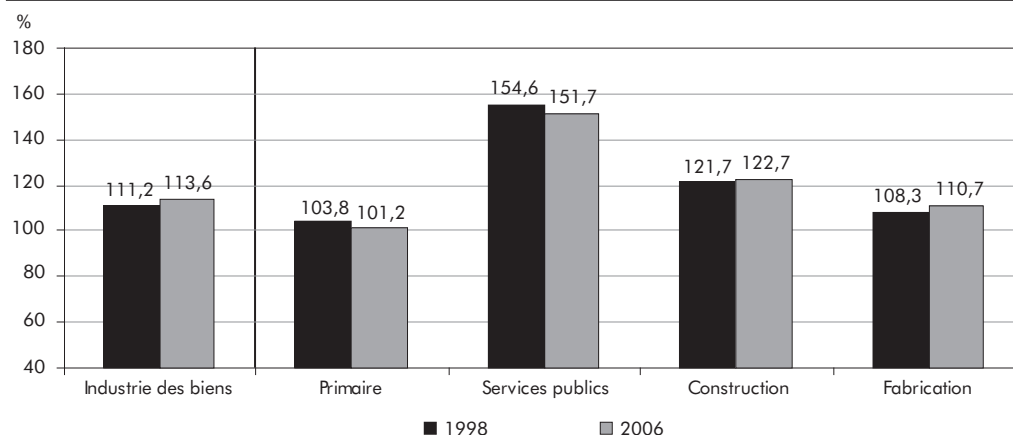
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.56 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité



2.56 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



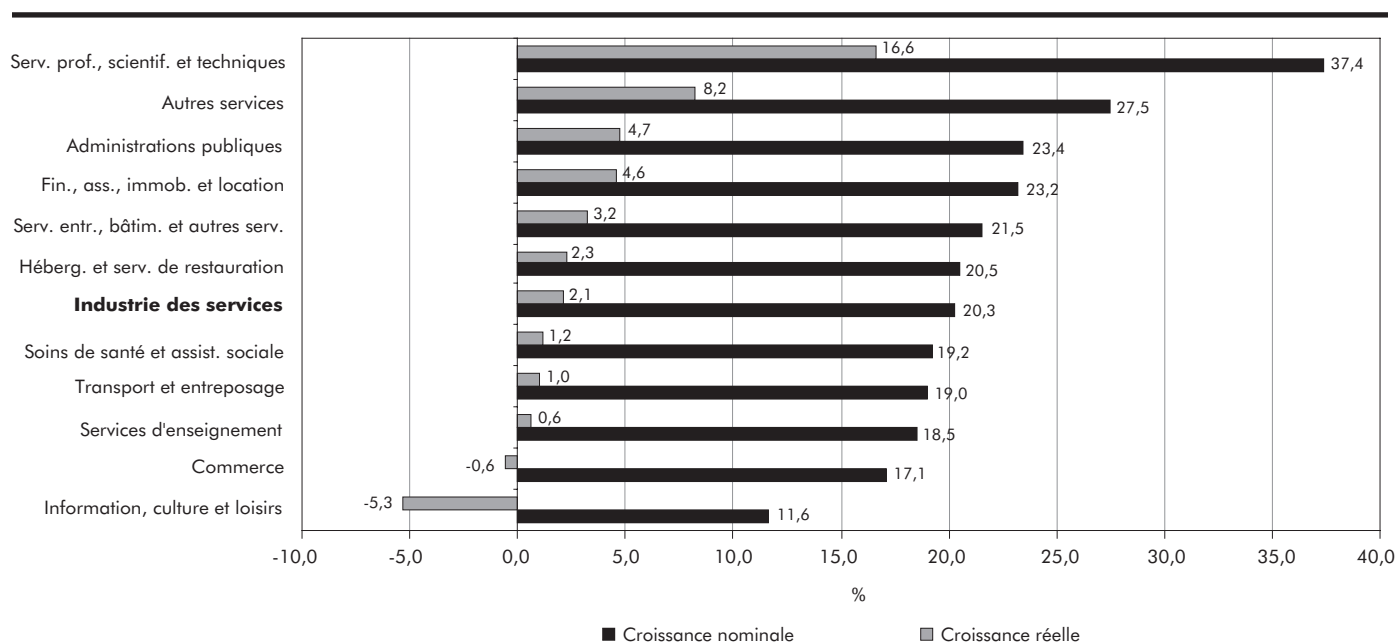
2.57 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Industrie des services		Commerce		Transport et entreposage		Fin., ass., immob. et location		Serv. prof., scient. et techniques		Serv. entr., bâtim. et autres serv.	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	557,52	1,6	534,56	1,7	423,43	3,0	614,50	3,0	598,15	3,7	640,34	-2,2	434,48	1,6
1999	566,60	1,6	545,34	2,0	431,61	1,9	617,99	0,6	588,85	-1,6	672,54	5,0	413,96	-4,7
2000	579,66	2,3	556,42	2,0	435,73	1,0	660,89	6,9	617,87	4,9	718,12	6,8	438,36	5,9
2001	596,29	2,9	573,31	3,0	442,99	1,7	670,61	1,5	632,41	2,4	768,52	7,0	442,37	0,9
2002	606,06	1,6	580,51	1,3	445,87	0,7	679,23	1,3	674,31	6,6	769,76	0,2	437,90	-1,0
2003	619,25	2,2	590,71	1,8	453,77	1,8	691,43	1,8	663,48	-1,6	798,18	3,7	473,56	8,1
2004	641,41	3,6	610,50	3,4	468,86	3,3	708,28	2,4	706,21	6,4	820,09	2,7	500,02	5,6
2005	656,63	2,4	627,41	2,8	496,38	5,9	724,56	2,3	720,22	2,0	844,56	3,0	499,91	0,0
2006	671,97	2,3	642,92	2,5	495,87	-0,1	731,36	0,9	736,87	2,3	879,65	4,2	528,08	5,6
Variation 1998-2006		20,5		20,3		17,1		19,0		23,2		37,4		21,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

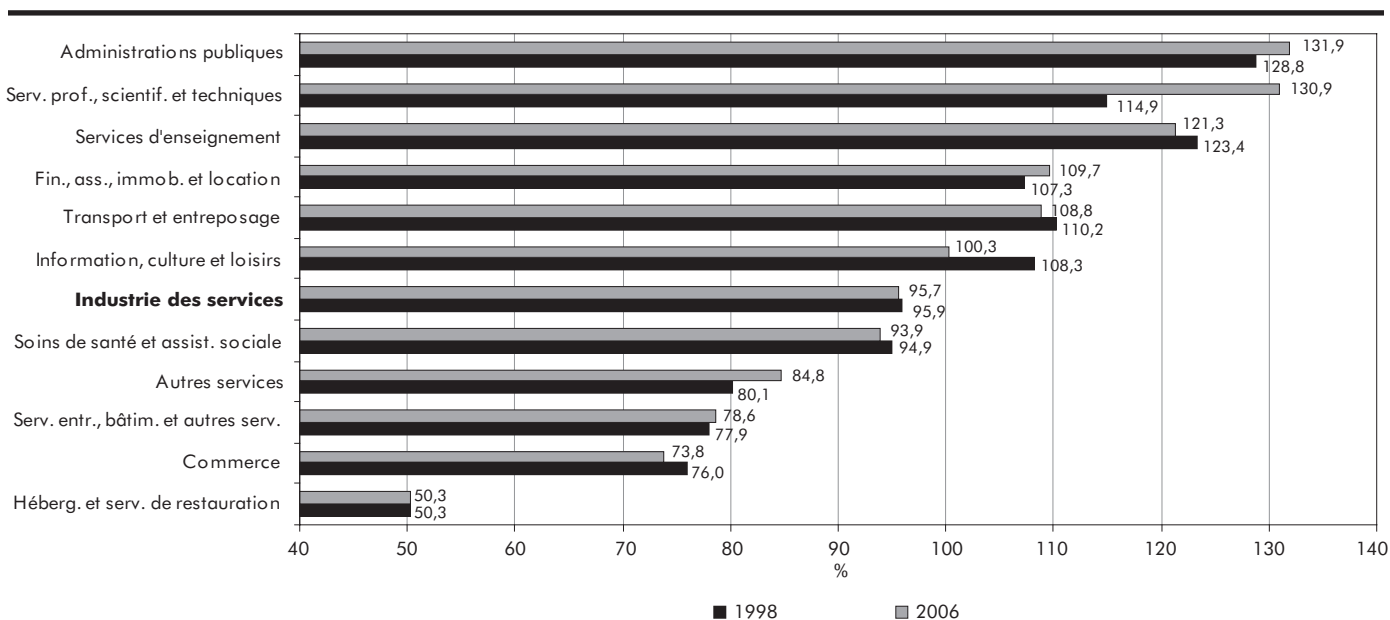
2.57 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1998 à 2006 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité



2.57 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006 (suite)

	Services d'enseignement		Soins de santé et assist. sociale		Information, culture et loisirs		Héberg. et serv. de restauration		Autres services		Administrations publiques	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1998	687,74	3,7	529,16	-1,1	603,80	0,7	280,32	-1,5	446,64	1,2	718,18	4,0
1999	710,94	3,4	533,83	0,9	636,16	5,4	284,47	1,5	451,63	1,1	728,76	1,5
2000	705,88	-0,7	548,29	2,7	620,41	-2,5	281,73	-1,0	478,88	6,0	752,37	3,2
2001	713,97	1,1	561,43	2,4	614,69	-0,9	295,33	4,8	500,88	4,6	786,59	4,5
2002	739,85	3,6	587,82	4,7	593,89	-3,4	294,26	-0,4	488,11	-2,5	795,85	1,2
2003	744,47	0,6	584,77	-0,5	650,09	9,5	308,88	5,0	493,78	1,2	832,66	4,6
2004	774,68	4,1	606,22	3,7	655,32	0,8	315,01	2,0	518,35	5,0	832,82	0,0
2005	752,28	-2,9	629,68	3,9	691,14	5,5	329,01	4,4	539,17	4,0	866,58	4,1
2006	814,90	8,3	630,82	0,2	673,62	-2,5	337,78	2,7	569,48	5,6	886,02	2,2
Variation 1998-2006		18,5		19,2		11,6		20,5		27,5		23,4

2.57 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1998 et 2006



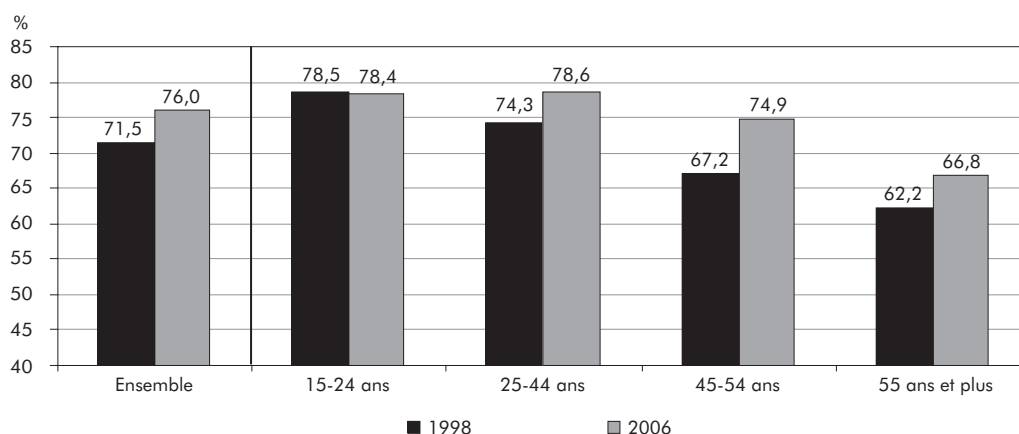
2.58 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	460,12	235,91	498,20	533,20	437,12	643,51	300,69	670,09	792,89	703,13
1999	468,75	246,82	509,92	535,07	454,63	653,21	309,03	682,27	810,07	731,45
2000	482,86	248,60	524,15	562,21	466,14	666,11	326,73	701,10	828,63	712,71
2001	497,24	264,73	547,94	562,97	467,62	686,16	335,54	724,60	838,82	748,61
2002	507,71	263,13	559,41	583,03	486,85	695,62	337,32	729,80	848,55	786,93
2003	523,40	274,37	579,54	605,14	484,40	709,12	335,88	752,41	857,43	782,90
2004	547,76	273,68	604,31	638,60	522,72	730,33	349,65	771,71	880,03	789,02
2005	563,38	280,51	623,04	652,32	540,27	745,87	355,17	776,43	906,91	821,27
2006	577,97	281,27	628,57	683,23	560,33	760,81	358,63	799,93	911,88	839,33
Variation 1998-2006 (%)	25,6	19,2	26,2	28,1	28,2	18,2	19,3	19,4	15,0	19,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.58 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.59 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	460,12	315,59	409,23	443,29	671,16	643,51	508,89	594,56	618,29	904,42
1999	468,75	320,32	426,28	439,84	687,29	653,21	507,91	597,89	642,82	907,77
2000	482,86	323,95	429,17	453,09	715,36	666,11	522,02	627,61	645,60	935,14
2001	497,24	325,97	440,81	465,72	733,90	686,16	528,00	630,40	660,94	965,72
2002	507,71	333,31	437,47	477,70	765,51	695,62	534,07	642,48	672,71	982,21
2003	523,40	337,47	441,64	494,72	776,88	709,12	544,09	647,01	683,01	1 006,53
2004	547,76	341,49	481,73	517,23	801,19	730,33	568,32	660,57	699,84	1 020,35
2005	563,38	352,78	485,34	529,23	801,80	745,87	566,79	672,55	718,76	1 036,24
2006	577,97	360,39	490,56	543,90	828,75	760,81	558,30	683,70	738,37	1 047,59
Variation 1998-2006 (%)	25,6	14,2	19,9	22,7	23,5	18,2	9,7	15,0	19,4	15,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

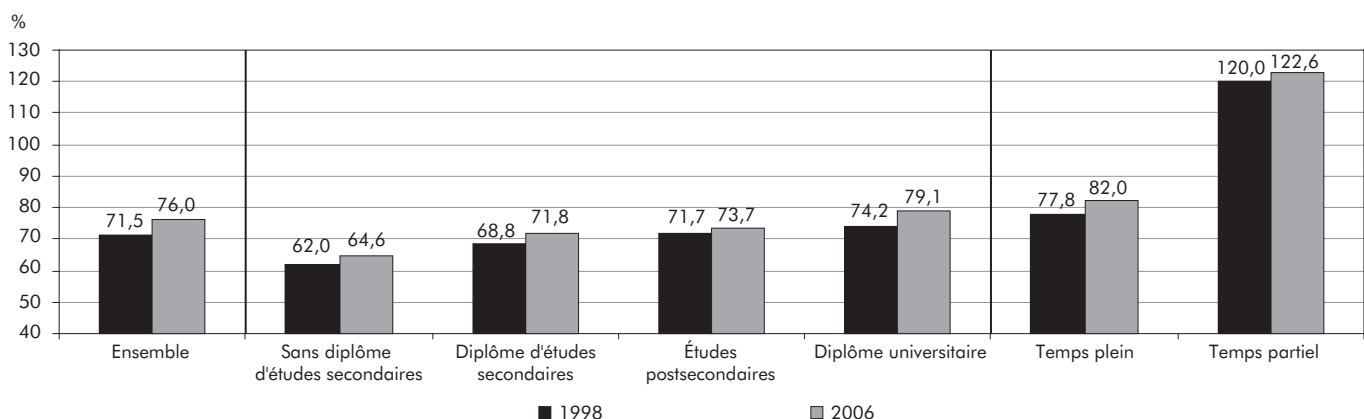
2.60 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	460,12	538,54	236,79	643,51	692,18	197,32
1999	468,75	545,47	238,02	653,21	700,16	204,94
2000	482,86	561,52	242,00	666,11	716,92	199,24
2001	497,24	578,78	255,82	686,16	740,66	216,35
2002	507,71	595,66	259,94	695,62	750,91	216,04
2003	523,40	614,39	269,81	709,12	767,89	230,70
2004	547,76	645,57	269,11	730,33	792,05	223,52
2005	563,38	662,29	273,19	745,87	810,05	225,89
2006	577,97	678,45	282,96	760,81	827,25	230,71
Variation 1998-2006 (%)	25,6	26,0	19,5	18,2	19,5	16,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.59 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.61 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	460,12	482,19	335,73	643,51	671,05	447,95
1999	468,75	491,49	333,91	653,21	684,02	440,17
2000	482,86	507,16	346,67	666,11	697,51	454,31
2001	497,24	523,33	362,35	686,16	718,31	477,69
2002	507,71	531,84	376,18	695,62	726,90	497,56
2003	523,40	548,27	380,60	709,12	738,46	507,31
2004	547,76	571,75	408,48	730,33	760,73	517,06
2005	563,38	589,15	421,77	745,87	778,69	530,98
2006	577,97	607,52	412,20	760,81	795,66	545,47
Variation 1998-2006 (%)	25,6	26,0	22,8	18,2	18,6	21,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

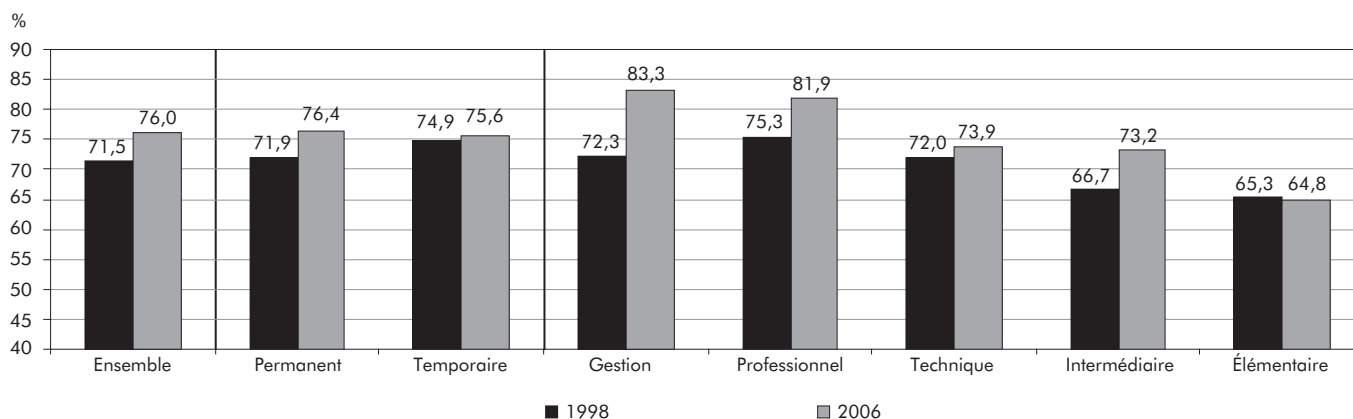
2.62 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1998	460,12	671,56	662,77	482,60	364,57	269,01	643,51	928,75	880,13	670,56	546,54	411,82
1999	468,75	707,51	703,44	480,36	370,17	267,39	653,21	996,10	912,52	675,38	541,59	410,40
2000	482,86	731,66	741,35	493,86	383,27	266,32	666,11	1 021,90	916,79	685,44	569,36	409,39
2001	497,24	811,85	752,77	505,90	395,43	283,47	686,16	1 089,82	965,90	700,83	581,09	428,54
2002	507,71	868,52	771,27	523,66	406,90	276,73	695,62	1 105,19	973,15	720,21	582,92	427,41
2003	523,40	949,23	801,09	530,68	407,06	289,32	709,12	1 184,52	996,74	732,25	592,92	446,00
2004	547,76	979,76	825,98	555,93	430,40	293,89	730,33	1 229,22	1 041,89	746,90	617,30	449,85
2005	563,38	977,48	829,77	560,76	442,94	307,82	745,87	1 250,66	1 038,10	760,04	617,03	465,36
2006	577,97	1 002,49	875,37	574,81	460,40	307,87	760,81	1 202,90	1 069,30	778,22	629,20	474,79
Variation 1998-2006 (%)	25,6	49,3	32,1	19,1	26,3	14,4	18,2	29,5	21,5	16,1	15,1	15,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.61 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006



2.63 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	460,12	323,03	385,67	483,49	559,80	641,55	643,51	466,76	555,46	660,02	767,96	847,35
1999	468,75	327,04	407,39	490,18	577,05	649,22	653,21	465,94	562,66	674,22	777,51	873,94
2000	482,86	340,00	418,73	503,90	590,75	664,85	666,11	489,98	572,22	694,29	804,33	866,89
2001	497,24	352,43	433,12	525,82	608,05	669,65	686,16	504,99	592,91	734,79	813,25	877,52
2002	507,71	350,19	449,41	539,10	623,15	680,02	695,62	494,08	621,73	720,56	823,20	911,42
2003	523,40	357,98	447,95	574,32	629,10	721,87	709,12	503,55	626,99	739,50	834,50	927,89
2004	547,76	376,50	471,98	588,42	670,77	743,55	730,33	522,13	631,05	793,96	858,71	942,94
2005	563,38	371,38	481,94	617,66	685,82	748,03	745,87	533,01	638,92	808,07	892,13	957,78
2006	577,97	397,97	501,13	619,25	708,24	776,91	760,81	543,51	657,64	820,72	913,80	979,96
Variation 1998-2006 (%)	25,6	23,2	29,9	28,1	26,5	21,1	18,2	16,4	18,4	24,3	19,0	15,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

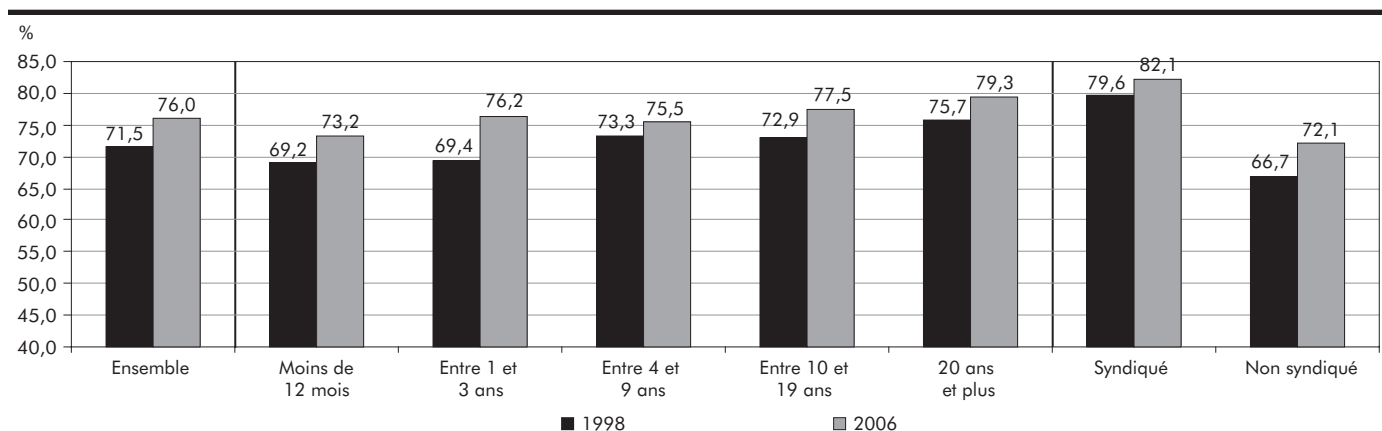
2.64 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1998	460,12	563,10	398,41	643,51	707,66	597,05
1999	468,75	570,67	407,43	653,21	720,51	605,77
2000	482,86	584,77	421,85	666,11	732,68	617,24
2001	497,24	598,62	432,41	686,16	747,98	641,29
2002	507,71	617,97	438,47	695,62	759,14	648,65
2003	523,40	625,71	457,90	709,12	780,65	655,10
2004	547,76	645,85	486,90	730,33	792,15	686,73
2005	563,38	667,08	497,88	745,87	801,31	706,21
2006	577,97	678,65	514,47	760,81	826,64	713,77
Variation 1998-2006 (%)	25,6	20,5	29,1	18,2	16,8	19,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.63 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006



2.65 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	460,12	348,90	457,35	554,64	633,43	643,51	511,36	618,52	733,30	826,08
1999	468,75	356,17	465,02	554,81	646,16	653,21	529,60	615,25	742,06	858,76
2000	482,86	369,99	486,59	568,55	648,25	666,11	551,58	628,58	754,35	843,85
2001	497,24	381,21	488,06	586,70	671,20	686,16	557,44	653,21	762,81	880,65
2002	507,71	383,88	514,07	594,05	680,17	695,62	574,22	660,86	773,18	895,68
2003	523,40	396,53	512,08	627,94	700,63	709,12	583,96	668,49	784,58	926,49
2004	547,76	414,86	533,67	654,68	754,88	730,33	597,48	685,05	815,45	973,06
2005	563,38	425,86	546,79	666,01	771,16	745,87	592,78	704,21	836,56	971,10
2006	577,97	436,34	569,32	678,93	780,45	760,81	609,26	725,71	848,75	990,87
Variation 1998-2006 (%)	25,6	25,1	24,5	22,4	23,2	18,2	19,1	17,3	15,7	19,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

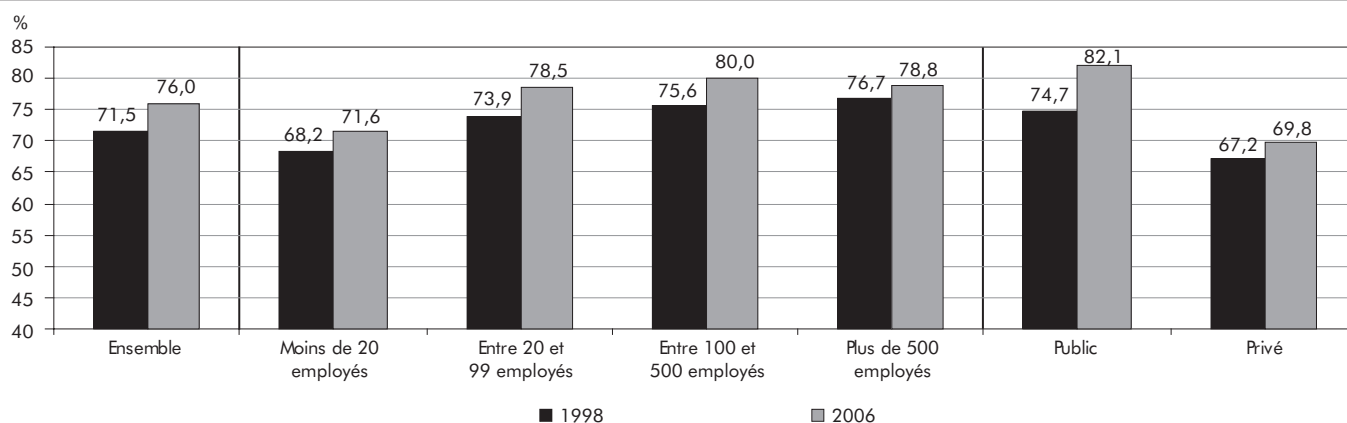
2.66 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé
	\$					
1998	460,12	595,56	406,81	643,51	797,50	605,42
1999	468,75	616,45	410,22	653,21	805,63	617,46
2000	482,86	624,12	425,18	666,11	812,41	631,75
2001	497,24	646,07	435,32	686,16	832,24	650,81
2002	507,71	669,65	440,15	695,62	837,52	662,44
2003	523,40	688,75	453,34	709,12	862,12	673,87
2004	547,76	709,69	479,74	730,33	883,21	695,88
2005	563,38	718,62	496,26	745,87	890,80	712,02
2006	577,97	748,34	506,71	760,81	911,50	725,96
Variation 1998-2006 (%)	25,6	25,7	24,6	18,2	14,3	19,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.65 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1998 et 2006



2.67 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

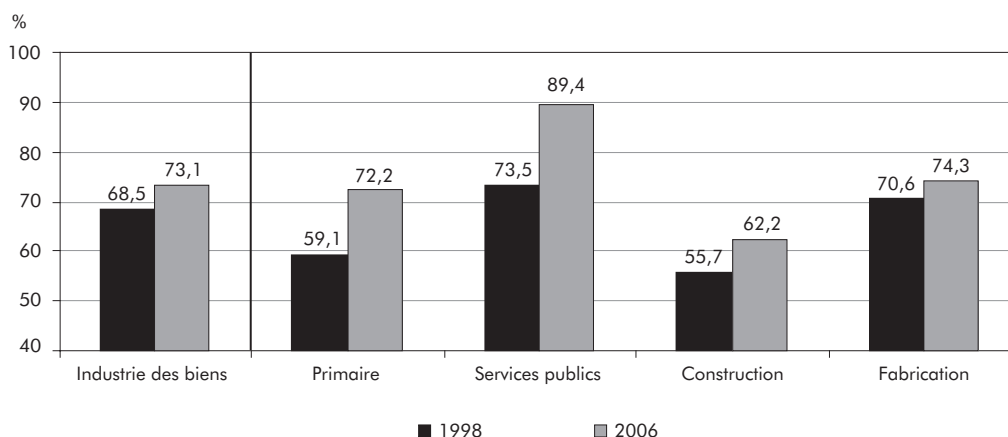
	Femmes					
	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	\$					
1998	460,12	463,49	374,87	673,78	401,75	466,08
1999	468,75	470,45	405,03	730,36	369,50	471,67
2000	482,86	486,97	401,03	776,29	446,92	485,82
2001	497,24	495,55	397,59	811,92	477,30	486,51
2002	507,71	508,38	364,56	739,24	452,97	513,40
2003	523,40	537,94	426,71	747,78	509,40	538,54
2004	547,76	573,50	427,67	877,05	542,65	569,14
2005	563,38	573,12	467,52	931,12	478,35	569,91
2006	577,97	600,41	525,05	937,33	541,88	598,04
Variation 1998-2006 (%)	25,6	29,5	40,1	39,1	34,9	28,3

	Hommes					
	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	\$					
1998	643,51	677,01	634,12	917,24	721,54	660,50
1999	653,21	679,73	623,76	917,06	726,28	665,45
2000	666,11	700,80	650,48	925,55	744,73	686,61
2001	686,16	720,97	632,26	979,66	757,13	710,19
2002	695,62	734,89	663,83	1027,30	791,38	714,11
2003	709,12	758,34	683,61	1089,76	779,83	742,54
2004	730,33	786,71	731,25	1079,95	805,26	772,60
2005	745,87	799,57	726,50	1117,75	803,84	790,34
2006	760,81	821,08	726,80	1048,25	871,30	804,93
Variation 1998-2006 (%)	18,2	21,3	14,6	14,3	20,8	21,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.67 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006



2.68 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, femmes, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
			\$				
1998	460,12	459,52	334,76	505,75	489,08	523,66	375,42
1999	468,75	468,43	328,24	471,91	509,89	562,38	354,58
2000	482,86	482,10	345,78	512,08	540,14	591,77	379,09
2001	497,24	497,53	351,11	544,40	557,57	618,33	399,25
2002	507,71	507,60	357,44	554,19	583,12	620,14	395,44
2003	523,40	521,03	360,33	579,41	578,80	645,79	446,42
2004	547,76	543,81	369,47	576,92	635,15	667,73	469,17
2005	563,38	561,90	407,25	591,98	645,47	704,85	463,07
2006	577,97	574,61	402,65	597,96	669,39	735,56	463,97
Variation 1998-2006 (%)	25,6	25,0	20,3	18,2	36,9	40,5	23,6
		Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
					\$		
1998		614,97	508,92	551,65	257,58	353,53	577,39
1999		634,97	501,78	546,00	245,75	379,06	624,63
2000		637,09	523,22	522,55	259,67	394,96	639,43
2001		651,96	532,62	544,34	271,62	393,61	671,04
2002		682,55	551,96	500,10	268,33	402,75	711,81
2003		686,31	562,79	556,86	280,06	396,08	744,47
2004		728,33	581,67	593,78	275,82	440,58	752,99
2005		712,69	604,85	598,15	298,93	453,85	765,26
2006		756,15	603,52	594,66	316,93	500,97	801,78
Variation 1998-2006 (%)		23,0	18,6	7,8	23,0	41,7	38,9

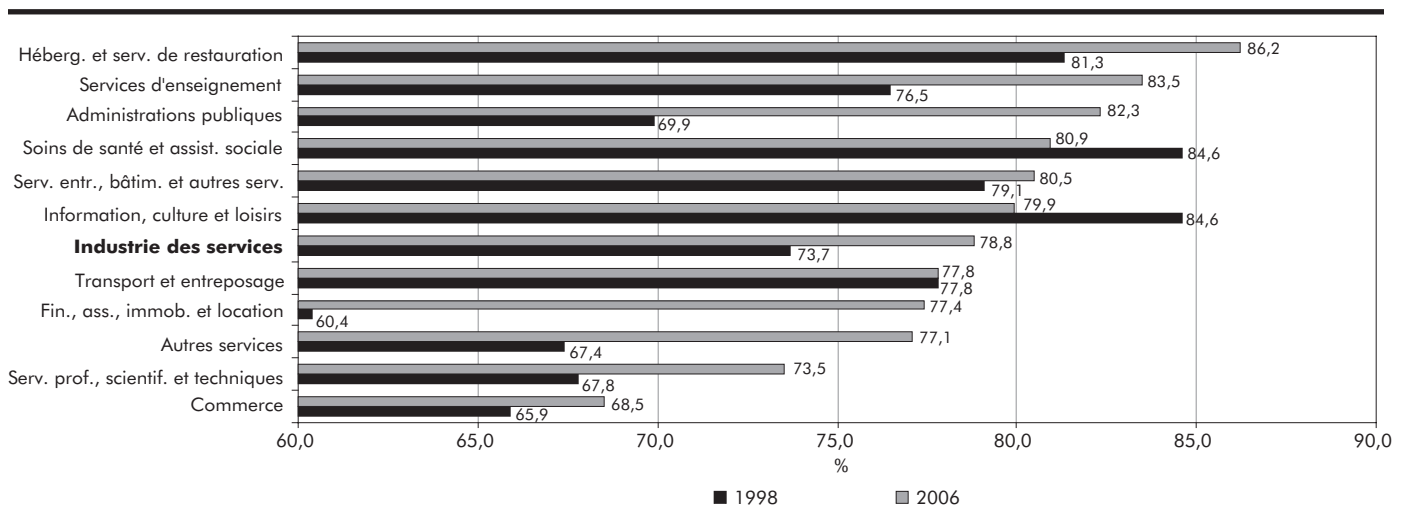
2.68 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, hommes, Québec, 1998-2006 (suite)

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
	\$						
1998	643,51	623,80	507,70	649,91	809,36	772,59	474,32
1999	653,21	637,19	526,42	663,84	738,15	784,80	458,13
2000	666,11	645,58	517,78	704,03	767,08	840,87	480,09
2001	686,16	666,01	530,88	714,49	772,40	893,99	471,24
2002	695,62	671,78	536,33	709,92	826,95	904,16	472,55
2003	709,12	680,05	542,79	739,32	833,26	937,62	497,09
2004	730,33	697,43	568,11	753,73	835,29	972,17	524,60
2005	745,87	714,06	591,74	770,53	866,31	995,73	523,09
2006	760,81	728,85	588,06	768,74	865,15	1000,74	576,20
Variation 1997-2005 (%)	18,2	16,8	15,8	18,3	6,9	29,5	21,5
		Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques
1998		804,30	601,57	652,17	316,71	524,59	826,55
1999		843,38	645,53	713,19	343,81	518,44	822,08
2000		824,59	639,30	701,37	315,89	568,61	852,33
2001		823,13	671,90	675,75	333,22	612,88	890,00
2002		847,31	721,63	676,74	336,14	578,76	871,59
2003		839,04	674,88	731,54	353,19	587,19	923,27
2004		856,84	707,61	718,99	373,86	596,76	919,33
2005		828,13	731,23	773,90	369,93	629,75	972,62
2006		905,51	746,35	744,34	367,50	650,10	973,63
Variation 1998-2006 (%)		12,6	24,1	14,1	16,0	23,9	17,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.68 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006



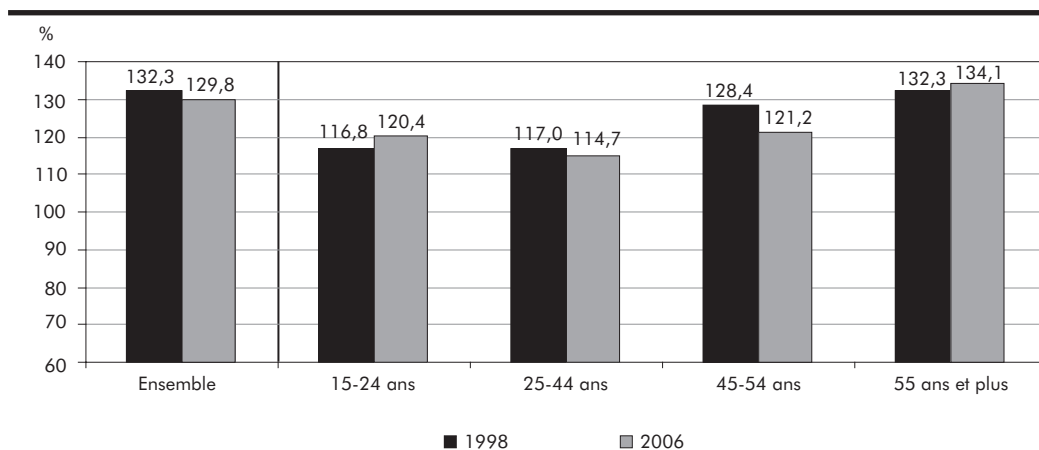
2.69 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Public					Privé				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	685,01	309,94	662,23	781,73	740,28	517,75	265,39	565,79	609,01	559,50
1999	697,91	341,75	680,17	785,35	769,69	526,48	272,94	576,95	622,33	570,65
2000	703,86	309,37	688,81	804,26	741,93	541,03	288,07	595,78	641,92	564,00
2001	724,69	351,00	719,64	802,13	765,40	555,31	296,20	615,40	651,68	581,42
2002	739,18	338,95	727,96	825,81	806,76	564,14	297,11	624,96	660,27	606,57
2003	758,36	369,08	760,61	836,87	798,01	575,17	297,54	640,81	678,66	599,35
2004	778,36	385,62	764,86	866,22	843,86	598,55	302,72	667,34	709,54	607,36
2005	786,78	381,92	772,59	876,60	833,43	614,54	309,43	681,08	728,20	637,16
2006	814,03	378,57	796,26	904,42	862,59	627,15	314,37	694,31	746,00	643,14
Variation 1998-2006 (%)	18,8	22,1	20,2	15,7	16,5	21,1	18,5	22,7	22,5	14,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.69 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.70 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Public					Privé				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	685,01	494,50	578,34	623,27	836,42	517,75	426,13	486,07	506,04	756,65
1999	697,91	502,71	591,69	623,70	856,41	526,48	431,93	495,26	521,45	748,46
2000	703,86	507,94	609,98	636,99	858,89	541,03	440,77	512,58	527,28	792,28
2001	724,69	515,54	603,87	657,60	879,13	555,31	441,54	522,34	538,68	822,95
2002	739,18	506,05	628,63	663,76	913,38	564,14	451,86	521,88	550,63	840,20
2003	758,36	510,81	630,37	678,36	933,24	575,17	459,22	529,50	562,35	848,81
2004	778,36	531,89	656,38	702,04	947,21	598,55	471,58	551,62	582,19	876,62
2005	786,78	560,73	678,10	713,17	943,69	614,54	478,29	557,26	596,65	888,63
2006	814,03	529,92	681,28	734,37	977,79	627,15	473,45	567,81	617,19	897,98
Variation 1998-2006 (%)	18,8	7,2 ⁺	17,8	17,8	16,9	21,1	11,1	16,8	22,0	18,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

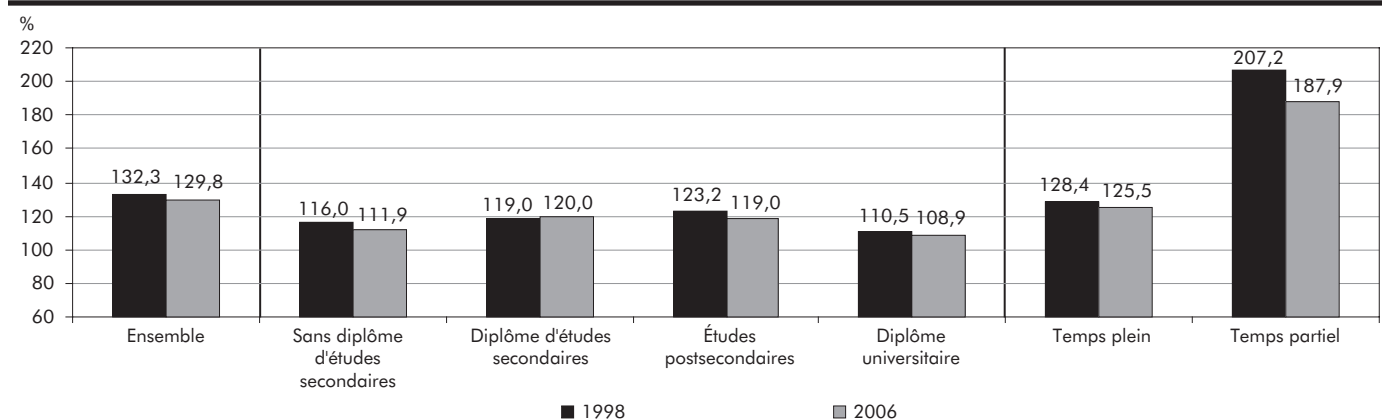
2.71 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Public			Privé		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	685,01	755,50	368,04	517,75	588,23	177,63
1999	697,91	766,35	378,51	526,48	595,03	178,84
2000	703,86	780,54	364,22	541,03	611,08	181,20
2001	724,69	800,81	386,54	555,31	630,06	194,64
2002	739,18	818,74	398,79	564,14	642,79	195,00
2003	758,36	832,52	428,73	575,17	659,12	203,88
2004	778,36	858,60	414,20	598,55	686,33	205,99
2005	786,78	869,04	410,12	614,54	703,88	209,86
2006	814,03	900,11	414,82	627,15	717,44	220,71
Variation 1998-2006 (%)	18,8	19,1	12,7	21,1	22,0	24,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.70 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.72 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Public			Privé		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	685,01	731,15	463,74	517,75	540,57	357,86
1999	697,91	742,86	483,66	526,48	551,93	345,02
2000	703,86	753,21	479,92	541,03	566,83	363,55
2001	724,69	778,82	503,19	555,31	582,40	376,27
2002	739,18	789,65	529,85	564,14	589,89	391,51
2003	758,36	811,33	534,60	575,17	599,93	393,85
2004	778,36	831,07	554,04	598,55	623,56	412,31
2005	786,78	833,43	588,31	614,54	643,29	418,14
2006	814,03	874,96	576,91	627,15	656,04	427,47
Variation 1998-2006 (%)	18,8	19,7	24,4	21,1	21,4	19,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

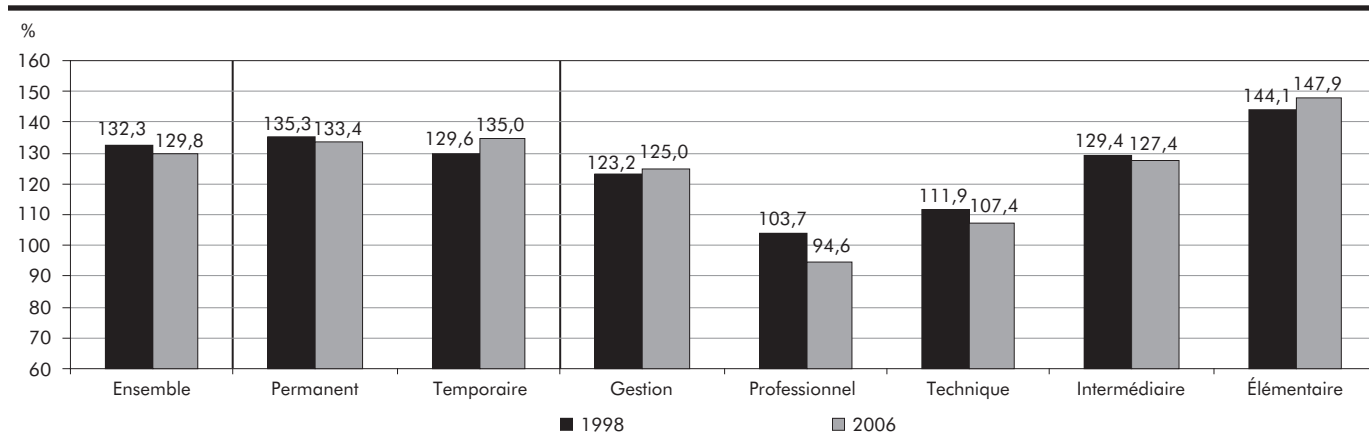
2.73 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Public						Privé					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
\$												
1998	685,01	983,30	773,83	640,25	564,90	481,82	517,75	797,87	746,56	572,30	436,39	334,30
1999	697,91	1 072,15	815,57	627,92	562,58	478,12	526,48	854,20	774,59	580,47	435,90	333,22
2000	703,86	1 078,60	820,39	636,26	566,34	489,40	541,03	868,92	818,04	591,99	458,93	328,00
2001	724,69	1 110,23	844,97	657,34	592,66	510,69	555,31	952,74	848,41	604,76	465,79	342,66
2002	739,18	1 160,43	864,83	683,18	598,75	488,24	564,14	993,72	857,71	620,19	471,11	341,47
2003	758,36	1 261,99	881,48	688,53	594,39	528,58	575,17	1 045,50	888,64	632,63	476,39	356,66
2004	778,36	1 236,30	910,06	718,09	622,45	532,02	598,55	1 097,81	927,81	647,63	497,43	362,62
2005	786,78	1 291,07	890,71	724,65	617,40	574,29	614,54	1 104,22	953,66	656,46	504,89	377,28
2006	814,03	1 350,27	936,47	729,86	655,45	560,93	627,15	1 080,09	990,18	679,75	514,68	379,35
Variation 1998-2006 (%)	18,8	37,3	21,0	14,0	16,0	16,4	21,1	35,4	32,6	18,8	17,9	13,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.72 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006



2.74 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Public						Privé					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	685,01	455,70	555,12	648,92	748,95	827,67	517,75	390,87	462,98	549,59	621,17	721,25
1999	697,91	466,05	573,96	697,48	752,09	822,76	526,48	389,89	471,52	556,48	648,16	749,57
2000	703,86	475,91	589,86	693,25	757,48	823,38	541,03	409,72	482,74	579,20	666,91	750,38
2001	724,69	492,53	608,22	728,37	787,62	836,22	555,31	423,32	496,08	609,95	667,12	759,30
2002	739,18	498,96	607,81	737,31	813,33	862,10	564,14	414,46	523,10	603,32	681,39	774,60
2003	758,36	503,08	658,22	756,29	823,20	880,18	575,17	422,23	512,90	631,08	687,03	809,98
2004	778,36	548,48	660,40	773,87	858,87	895,97	598,55	437,84	526,69	671,82	714,28	829,30
2005	786,78	539,37	659,16	774,20	873,58	903,79	614,54	446,11	537,82	693,88	747,08	829,15
2006	814,03	582,59	687,09	798,58	920,68	924,86	627,15	458,75	556,86	696,03	761,80	859,49
Variation 1998-2006 (%)	18,8	27,8	23,8	23,1	22,9	11,7	21,1	17,4	20,3	26,6	22,6	19,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

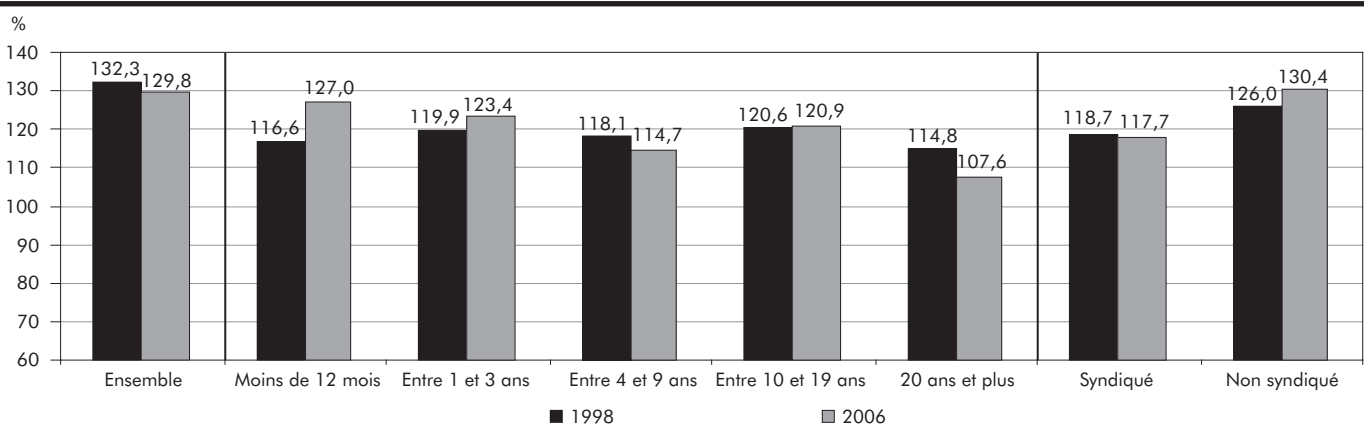
2.75 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

	Public			Privé		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1998	685,01	701,93	617,58	517,75	591,18	490,07
1999	697,91	704,80	669,49	526,48	607,28	496,50
2000	703,86	714,88	659,60	541,03	624,52	509,24
2001	724,69	734,42	682,36	555,31	628,34	527,45
2002	739,18	748,83	695,60	564,14	645,34	533,10
2003	758,36	768,23	715,10	575,17	655,84	543,30
2004	778,36	782,18	761,00	598,55	667,55	573,41
2005	786,78	793,25	759,24	614,54	684,86	588,45
2006	814,03	820,55	784,17	627,15	697,03	601,29
Variation 1998-2006 (%)	18,8	16,9	27,0	21,1	17,9	22,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.74 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1998 et 2006



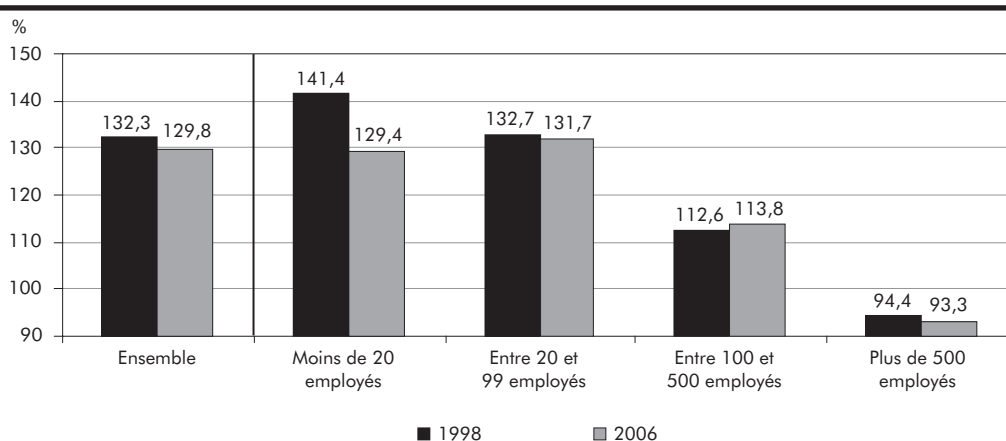
2.76 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Public					Privé				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	685,01	578,10	678,31	711,25	719,24	517,75	408,81	510,99	631,69	762,25
1999	697,91	605,16	680,70	718,02	739,31	526,48	422,53	511,98	633,51	789,50
2000	703,86	609,67	695,71	728,93	735,31	541,03	438,19	527,71	651,75	772,16
2001	724,69	602,59	711,18	772,46	749,24	555,31	447,02	541,19	649,94	814,09
2002	739,18	615,71	742,65	761,84	768,61	564,14	457,09	552,42	667,58	818,77
2003	758,36	641,73	744,38	792,74	790,21	575,17	468,74	553,01	684,28	848,50
2004	778,36	666,83	765,24	804,96	819,04	598,55	479,04	576,47	719,08	912,90
2005	786,78	628,50	780,10	823,74	826,92	614,54	488,08	590,25	736,83	926,50
2006	814,03	649,80	810,29	844,10	857,77	627,15	502,27	615,40	741,96	919,16
Variation 1998-2006 (%)	18,8	12,4	19,5	18,7	19,3	21,1	22,9	20,4	17,5	20,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.76 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1998 et 2006



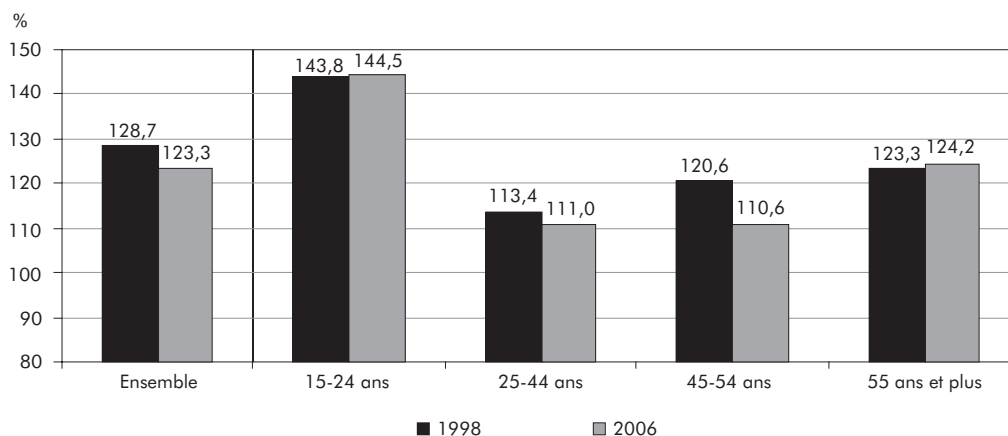
2.77 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	643,96	358,48	632,36	729,51	676,76	500,19	249,34	557,83	604,78	548,83
1999	653,72	371,75	644,90	740,91	711,27	509,56	255,59	570,14	614,56	556,29
2000	667,40	371,15	666,38	758,60	682,14	521,10	267,48	583,55	632,91	560,70
2001	679,72	379,12	686,15	752,03	723,09	539,25	278,60	608,60	649,41	562,78
2002	695,27	392,15	701,58	769,56	749,21	544,99	273,51	611,55	662,55	594,75
2003	709,43	403,13	715,86	782,54	748,79	556,34	276,54	636,03	677,24	567,39
2004	723,72	403,57	733,75	800,09	758,08	586,86	283,30	661,74	719,65	602,93
2005	738,16	421,81	746,50	814,91	770,56	601,73	284,11	673,03	739,94	637,02
2006	757,49	419,18	763,38	837,20	795,88	614,44	290,18	687,55	756,76	640,68
Variation 1998-2006 (%)	17,6	16,9	20,7	14,8	17,6	22,8	16,4	23,3	25,1	16,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.77 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.78 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	643,96	546,44	579,83	625,87	804,13	500,19	370,41	454,74	471,76	783,40
1999	653,72	554,90	594,58	631,32	822,79	509,56	376,47	460,12	486,44	778,91
2000	667,40	560,81	625,60	644,32	835,21	521,10	385,79	468,94	489,42	812,56
2001	679,72	568,31	630,87	651,17	858,76	539,25	383,97	472,66	505,73	841,12
2002	695,27	575,25	634,07	671,67	879,96	544,99	392,73	479,16	510,38	868,38
2003	709,43	586,77	638,53	684,39	907,26	556,34	390,41	484,42	521,65	872,76
2004	723,72	605,04	649,19	700,59	902,80	586,86	411,42	518,81	546,74	912,21
2005	738,16	620,75	670,23	712,49	903,44	601,73	416,47	520,11	562,24	919,60
2006	757,49	602,29	684,57	732,03	942,28	614,44	417,53	522,40	581,32	926,19
Variation 1998-2006 (%)	17,6	10,2	18,1	17,0	17,2	22,8	12,7	14,9	23,2	18,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

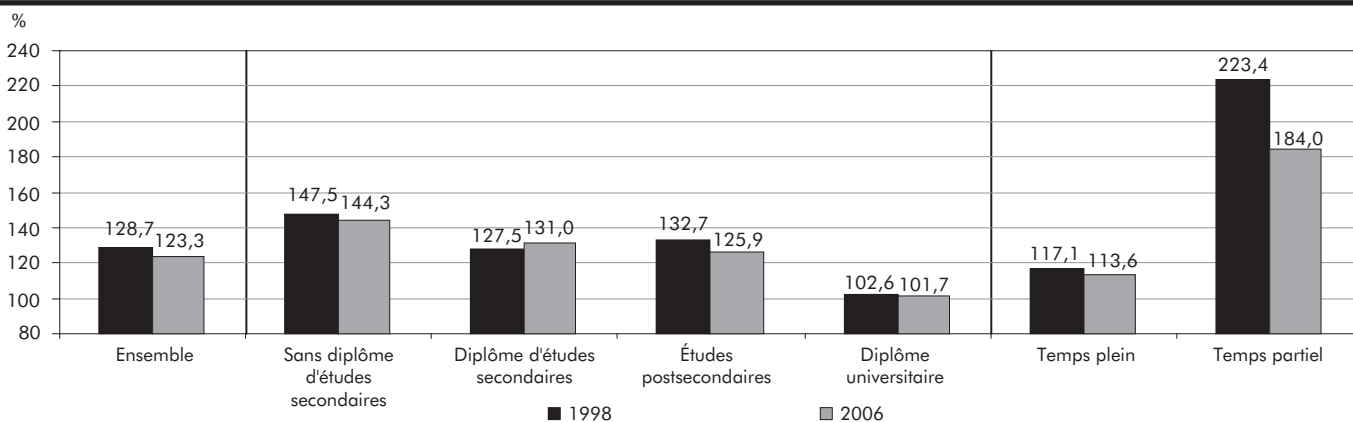
2.79 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	643,96	685,79	366,65	500,19	585,57	164,14
1999	653,72	694,94	366,85	509,56	591,85	169,50
2000	667,40	712,75	361,04	521,10	605,60	170,16
2001	679,72	728,92	367,30	539,25	628,03	186,20
2002	695,27	745,36	381,96	544,99	639,02	185,05
2003	709,43	759,87	398,85	556,34	655,76	193,97
2004	723,72	778,87	382,67	586,86	690,33	199,36
2005	738,16	791,55	391,16	601,73	709,29	202,31
2006	757,49	818,03	388,09	614,44	720,14	210,88
Variation 1998-2006 (%)	17,6	19,3	5,8	22,8	23,0	28,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.78 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.80 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	643,96	659,78	521,01	500,19	531,51	324,03
1999	653,72	671,20	517,79	509,56	542,44	320,91
2000	667,40	683,45	545,10	521,10	556,89	326,61
2001	679,72	699,63	549,17	539,25	576,17	341,37
2002	695,27	712,73	581,53	544,99	580,48	349,41
2003	709,43	725,89	597,05	556,34	591,97	344,45
2004	723,72	742,10	596,94	586,86	621,21	378,28
2005	738,16	756,53	616,51	601,73	639,41	389,77
2006	757,49	777,94	632,01	614,44	655,29	380,20
Variation 1998-2006 (%)	17,6	17,9	21,3	22,8	23,3	17,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

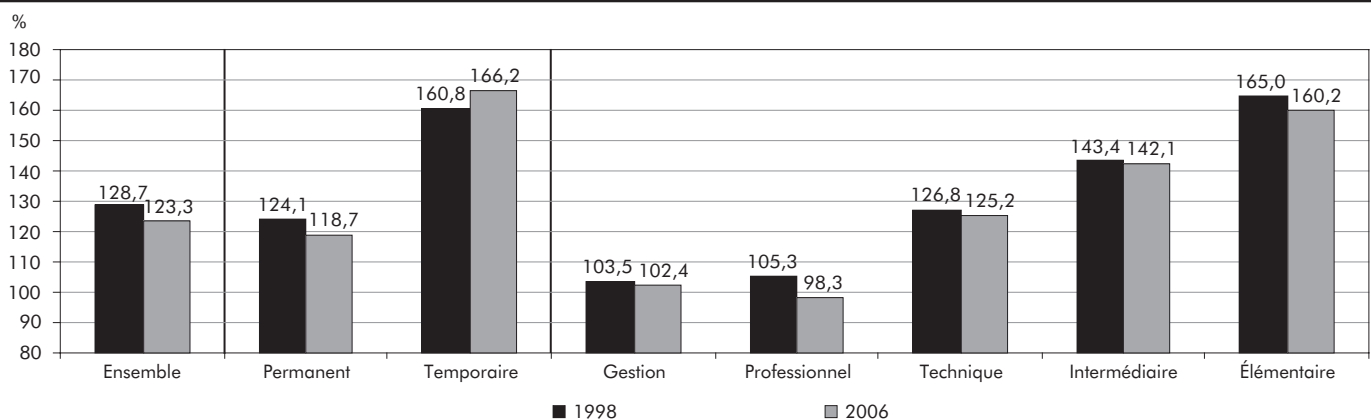
2.81 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Gestion Professionnel	Technique Intermédiaire	Élémentaire			Ensemble	Gestion Professionnel	Technique Intermédiaire	Élémentaire		
	\$											
1998	643,96	854,05	778,62	674,57	560,85	470,95	500,19	825,16	739,12	531,99	391,11	285,34
1999	653,72	933,51	813,96	676,79	563,25	473,19	509,56	880,16	776,36	532,51	390,07	281,68
2000	667,40	909,73	832,06	699,08	586,08	463,16	521,10	911,28	803,31	534,06	406,53	281,77
2001	679,72	1 021,94	852,20	704,94	600,49	480,43	539,25	979,19	839,45	557,74	411,71	290,74
2002	695,27	1 030,38	869,45	729,50	602,65	490,89	544,99	1 024,85	851,92	568,64	420,86	285,24
2003	709,43	1 179,66	898,80	736,98	609,54	512,85	556,34	1 078,35	865,75	582,88	418,97	292,30
2004	723,72	1 123,06	916,42	751,31	635,03	516,02	586,86	1 125,58	919,81	605,85	440,55	306,79
2005	738,16	1 159,98	910,72	756,86	649,11	527,45	601,73	1 138,67	926,32	613,95	443,54	322,70
2006	757,49	1 152,66	951,94	786,07	655,64	526,47	614,44	1 125,42	968,70	627,70	461,50	328,70
Variation 1998-2006 (%)	17,6	35,0	22,3	16,5	16,9	11,8	22,8	36,4	31,1	18,0	18,0	15,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.80 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006



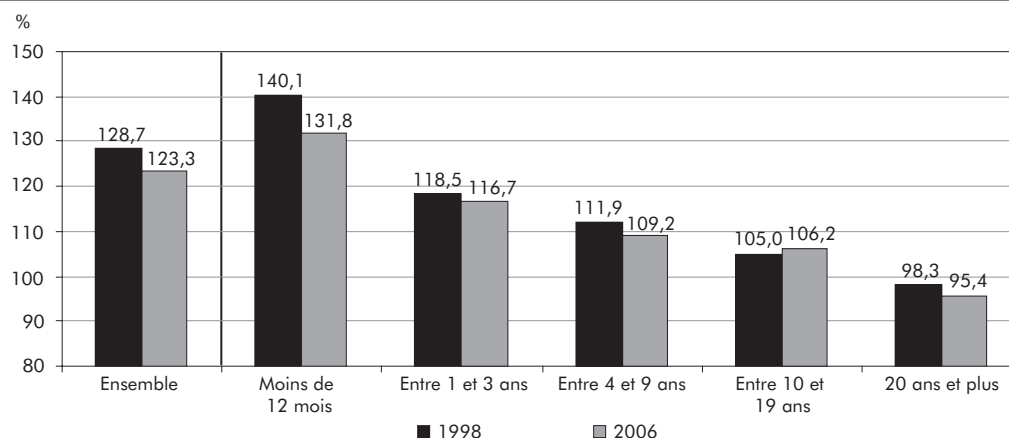
2.82 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	643,96	518,28	536,05	611,26	677,63	764,15	500,19	369,83	452,51	546,16	645,56	777,61
1999	653,72	506,40	533,72	631,88	696,76	779,28	509,56	372,12	468,85	556,20	664,49	790,41
2000	667,40	517,83	556,05	652,30	722,69	776,89	521,10	391,80	475,04	573,14	665,27	801,30
2001	679,72	534,91	562,88	680,79	730,32	792,14	539,25	402,77	493,48	604,60	681,91	802,58
2002	695,27	536,77	589,28	685,22	754,98	812,84	544,99	393,23	513,61	597,39	690,26	816,94
2003	709,43	549,60	608,54	702,55	756,15	834,12	556,34	398,77	502,81	628,49	705,21	858,16
2004	723,72	548,71	621,08	731,55	778,84	846,22	586,86	423,50	517,44	669,20	745,95	878,84
2005	738,16	573,59	618,60	737,11	816,63	853,85	601,73	421,08	531,22	695,83	762,28	877,79
2006	757,49	583,87	641,30	757,89	838,21	873,02	614,44	442,95	549,61	693,81	789,50	915,10
Variation 1998-2006 (%)	17,6	12,7	19,6	24,0	23,7	14,2	22,8	19,8	21,5	27,0	22,3	17,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.82 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006



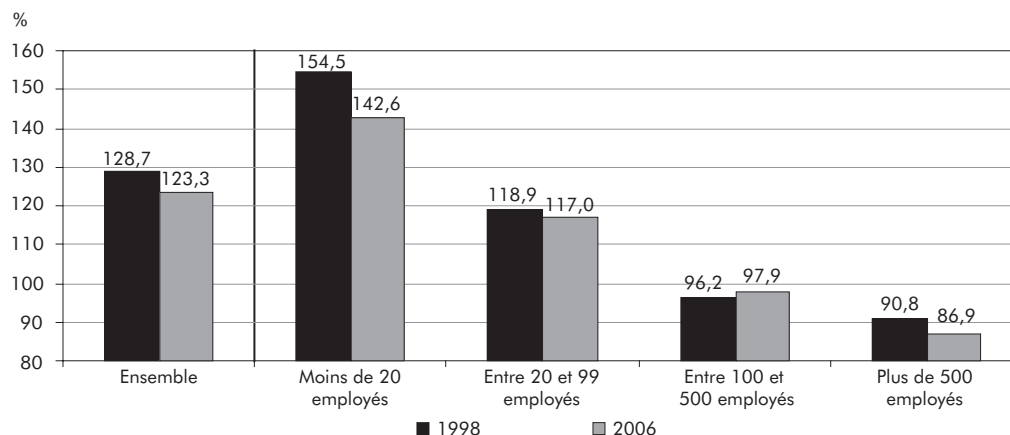
2.83 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	643,96	606,46	603,29	645,69	717,20	500,19	392,52	507,29	671,25	789,55
1999	653,72	622,69	603,94	661,16	732,93	509,56	404,90	510,07	655,13	824,32
2000	667,40	646,77	621,46	678,40	729,87	521,10	416,63	526,68	669,16	801,31
2001	679,72	632,36	638,80	688,06	749,29	539,25	425,21	541,00	683,92	848,54
2002	695,27	643,54	655,57	703,98	766,52	544,99	436,87	555,58	682,69	854,79
2003	709,43	678,18	657,27	718,73	783,38	556,34	442,95	552,01	709,98	887,41
2004	723,72	687,06	669,61	729,88	811,28	586,86	460,65	579,47	762,81	963,59
2005	738,16	678,56	680,37	744,41	831,80	601,73	465,65	596,03	784,51	956,64
2006	757,49	683,00	716,97	766,47	842,07	614,44	478,81	612,77	782,54	968,82
Variation 1998-2006 (%)	17,6	12,6	18,8	18,7	17,4	22,8	22,0	20,8	16,6	22,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.83 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006

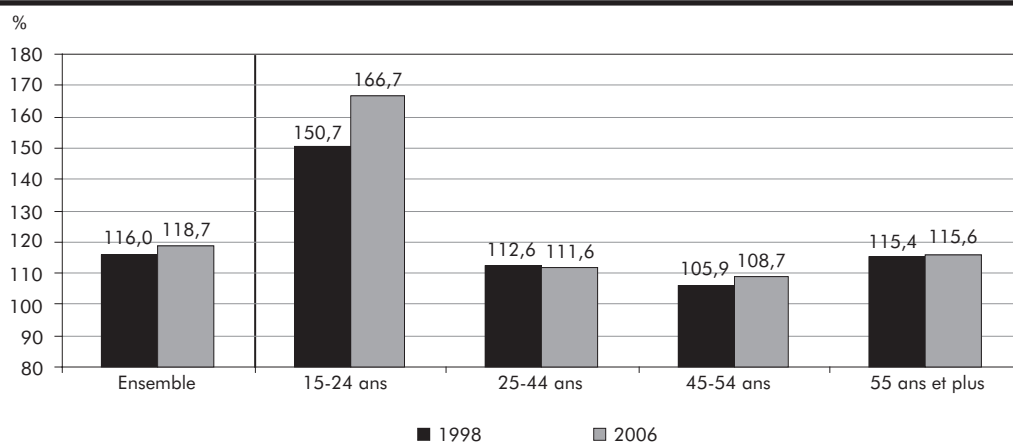


2.84 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Biens					Services				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1998	620,22	366,65	639,55	698,77	661,27	534,56	243,37	568,18	659,74	573,11
1999	622,88	384,58	636,57	703,17	680,37	545,34	251,26	586,01	668,93	591,48
2000	642,47	414,18	663,17	731,24	657,66	556,42	254,72	598,15	687,25	592,46
2001	661,14	420,43	677,77	751,50	695,07	573,31	270,34	625,17	687,74	607,50
2002	676,32	439,88	695,69	748,39	727,76	580,51	264,88	629,81	705,94	634,52
2003	700,70	446,14	715,40	781,72	737,12	590,71	273,45	650,93	713,05	621,36
2004	732,31	456,01	752,40	819,50	741,33	610,50	278,74	667,93	736,76	645,81
2005	742,14	468,76	757,71	829,54	766,83	627,41	282,79	681,67	758,71	669,60
2006	763,29	480,36	778,09	847,57	786,23	642,92	288,09	697,16	779,84	679,89
Variation 1998-2006 (%)	23,1	31,0	21,7	21,3	18,9	20,3	18,4	22,7	18,2	18,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.84 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1998 et 2006

2.85 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Biens					Services				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1998	620,22	514,34	581,32	642,50	905,57	534,56	376,98	466,57	497,34	774,40
1999	622,88	523,92	591,44	649,77	853,95	545,34	376,30	473,97	508,99	789,16
2000	642,47	540,00	616,13	652,45	898,52	556,42	384,65	495,80	517,52	808,34
2001	661,14	543,24	618,18	681,59	961,39	573,31	387,43	500,34	527,08	831,62
2002	676,32	561,79	639,19	700,23	959,02	580,51	383,84	496,39	534,80	860,49
2003	700,70	574,24	646,30	716,94	1 009,51	590,71	393,03	507,07	544,94	867,98
2004	732,31	597,86	673,55	744,22	1 030,29	610,50	406,83	529,23	564,05	886,26
2005	742,14	604,24	676,99	757,58	1 029,94	627,41	413,56	541,26	577,18	892,87
2006	763,29	606,95	716,30	778,39	1 047,68	642,92	409,22	538,70	599,15	915,50
Variation 1998-2006 (%)	23,1	18,0	23,2	21,2	15,7	20,3	8,6	15,5	20,5	18,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

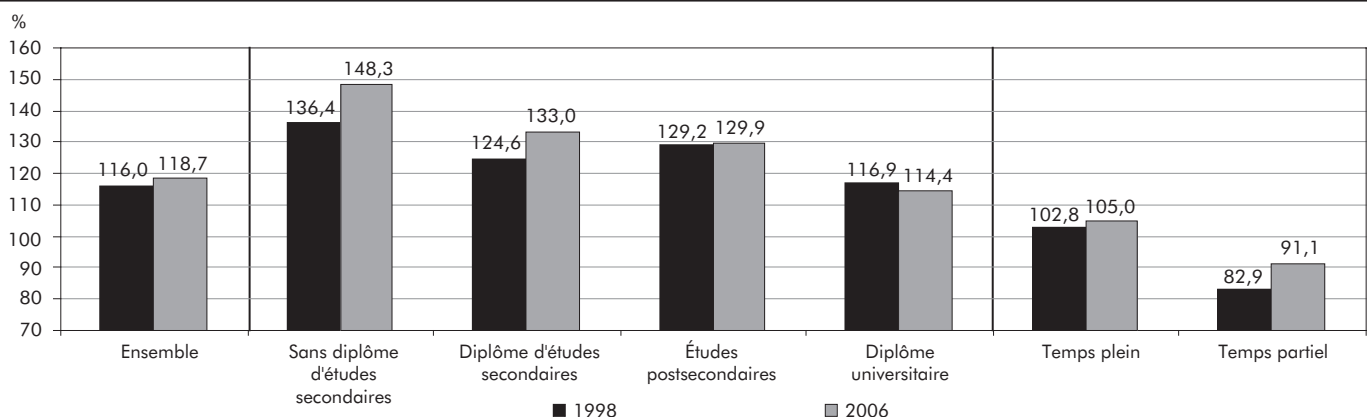
2.86 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Biens			Services		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1998	620,22	639,69	188,68	534,56	622,18	227,53
1999	622,88	641,36	182,29	545,34	631,61	231,31
2000	642,47	661,29	195,28	556,42	645,62	231,13
2001	661,14	680,97	217,82	573,31	666,53	245,26
2002	676,32	695,57	211,46	580,51	679,33	248,89
2003	700,70	720,64	226,68	590,71	692,20	259,70
2004	732,31	754,59	219,00	610,50	716,00	257,40
2005	742,14	766,79	230,85	627,41	734,81	260,39
2006	763,29	788,26	244,10	642,92	750,94	267,86
Variation 1998-2006 (%)	23,1	23,2	29,4	20,3	20,7	17,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.85 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1998 et 2006



2.87 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Biens			Services		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1998	620,22	631,73	524,42	534,56	565,68	353,73
1999	622,88	636,89	502,39	545,34	577,86	355,69
2000	642,47	655,43	536,42	556,42	590,89	362,66
2001	661,14	673,93	555,95	573,31	609,57	384,14
2002	676,32	688,56	582,36	580,51	614,56	396,51
2003	700,70	712,94	595,52	590,71	623,52	403,19
2004	732,31	745,80	610,78	610,50	642,64	424,99
2005	742,14	759,84	600,78	627,41	661,11	442,02
2006	763,29	779,11	634,06	642,92	679,97	443,38
Variation 1998-2006 (%)	23,1	23,3	20,9	20,3	20,2	25,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

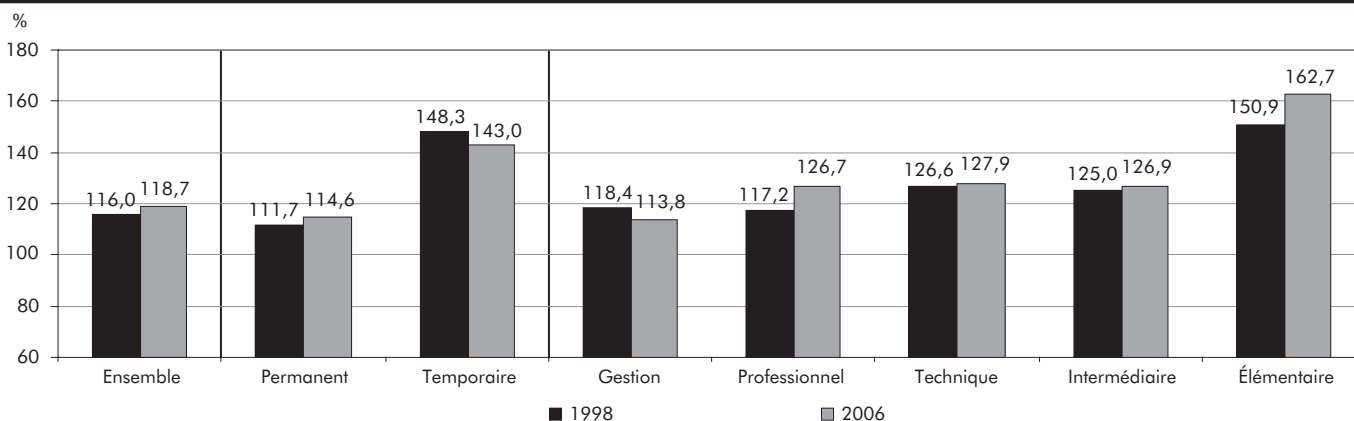
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.88 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Biens						Services					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1998	620,22	948,62	876,90	685,64	528,09	467,75	534,56	800,92	748,16	541,63	422,53	309,95
1999	622,88	952,12	906,25	699,69	518,87	478,24	545,34	871,15	785,76	538,46	424,18	303,56
2000	642,47	1 025,17	898,07	710,66	541,77	484,07	556,42	884,82	809,47	550,45	443,81	308,04
2001	661,14	1 132,03	1 004,89	723,03	555,10	506,79	573,31	949,45	831,04	568,28	455,51	322,32
2002	676,32	1 127,17	1 015,81	739,48	571,23	504,21	580,51	1 000,45	845,30	581,84	456,57	318,59
2003	700,70	1 273,67	1 045,90	753,54	587,17	546,66	590,71	1 052,68	867,13	592,84	454,97	330,27
2004	732,31	1 209,45	1 111,36	785,08	609,83	560,53	610,50	1 102,61	895,27	607,19	480,72	336,00
2005	742,14	1 266,30	1 165,23	784,98	617,20	566,43	627,41	1 109,64	893,21	616,86	484,20	349,44
2006	763,29	1 247,79	1 188,88	812,49	636,20	575,40	642,92	1 096,41	938,18	635,18	501,42	353,56
Variation 1998-2006												
(%)	23,1	31,5	35,6	18,5	20,5	23,0	20,3	36,9	25,4	17,3	18,7	14,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.87 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1998 et 2006

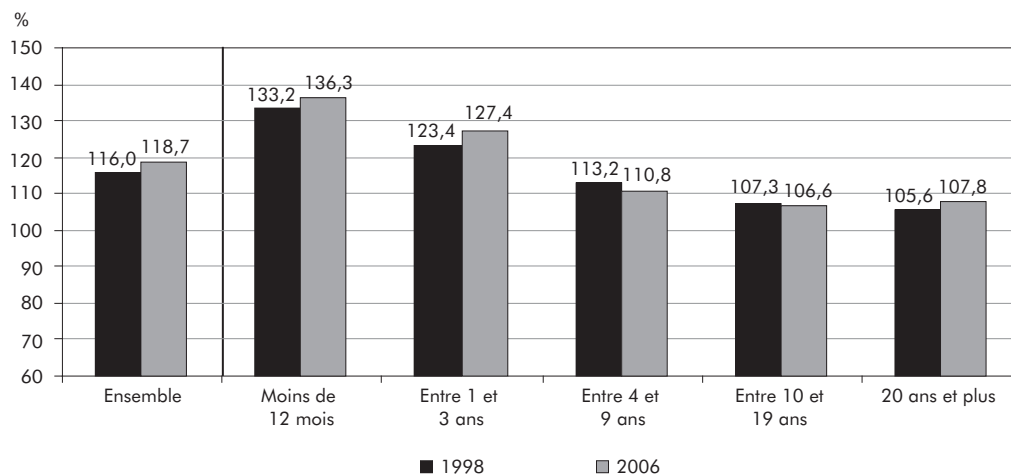
2.89 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Biens						Services					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1998	620,22	490,36	551,90	627,17	697,38	798,40	534,56	368,11	447,15	553,91	650,11	756,02
1999	622,88	483,06	542,72	633,58	720,14	789,39	545,34	370,47	467,80	568,48	666,14	779,74
2000	642,47	514,53	586,07	636,32	735,01	802,22	556,42	384,00	469,91	590,41	681,91	777,29
2001	661,14	541,18	582,08	678,82	746,35	819,86	573,31	397,59	492,25	616,11	694,76	785,53
2002	676,32	534,77	623,99	677,73	741,98	855,52	580,51	390,75	507,59	614,90	719,22	797,29
2003	700,70	563,84	636,01	704,17	768,84	874,15	590,71	393,00	505,53	640,45	719,62	827,83
2004	732,31	591,04	664,74	755,66	789,87	888,91	610,50	410,53	517,37	671,27	753,26	844,00
2005	742,14	582,70	658,51	773,50	834,83	894,91	627,41	418,29	529,62	690,36	773,62	848,95
2006	763,29	600,86	692,85	778,17	854,30	937,09	642,92	440,72	543,91	702,16	801,49	869,03
Variation 1998-2006 (%)	23,1	22,5	25,5	24,1	22,5	17,4	20,3	19,7	21,6	26,8	23,3	14,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.89 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1998 et 2006



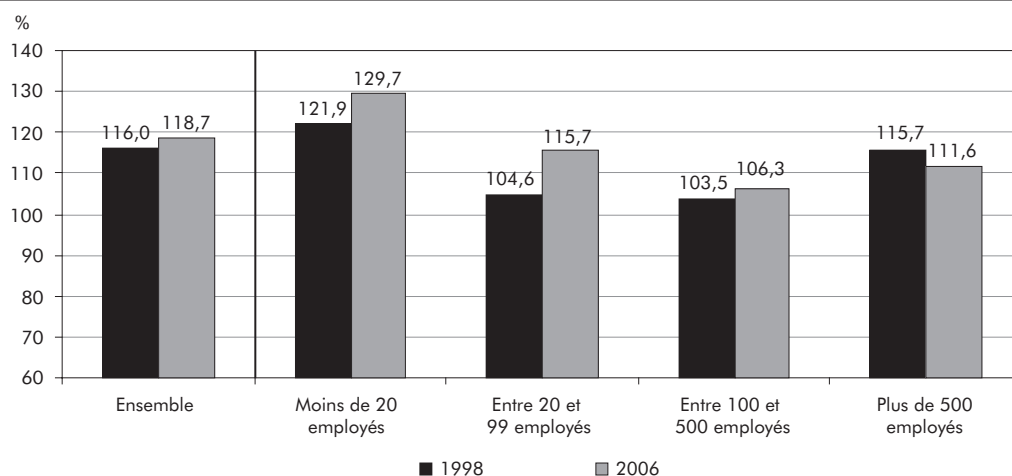
2.90 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Biens					Services				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1998	620,22	500,08	563,76	670,80	818,72	534,56	410,31	538,78	648,17	707,42
1999	622,88	538,96	572,59	642,35	812,11	545,34	418,48	537,95	669,17	742,76
2000	642,47	545,20	593,74	684,44	797,06	556,42	435,70	554,03	668,36	734,24
2001	661,14	568,89	609,27	678,73	867,49	573,31	439,72	568,16	690,59	748,94
2002	676,32	579,61	633,90	706,40	862,40	580,51	447,00	581,51	687,70	766,73
2003	700,70	605,85	649,78	731,92	883,40	590,71	456,96	576,30	705,60	792,27
2004	732,31	610,11	672,84	773,56	954,74	610,50	474,85	596,29	727,99	829,74
2005	742,14	602,42	700,34	787,53	963,68	627,41	478,87	604,77	748,86	843,62
2006	763,29	635,39	727,79	806,33	962,03	642,92	489,78	628,95	758,57	862,17
Variation 1998-2006 (%)	23,1	27,1	29,1	20,2	17,5	20,3	19,4	16,7	17,0	21,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.90 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006



2.3 Rémunération annuelle⁶ (tableaux 2.91 et 2.92)

Le premier tableau porte sur l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année et le deuxième concerne les travailleurs ayant travaillé à temps plein⁷ toute l'année. La période étudiée dans cette section couvre les années 1998 à 2005.

Pour l'ensemble des travailleurs, le revenu d'emploi annuel (en dollars constants de 2005) diminue en 2005, passant de 31 500 \$ en 2004 à 31 200 \$ en 2005, une perte de 300 \$ (- 1,0 %). L'inverse était noté l'année précédente, la rémunération annuelle ayant crû de 400 \$ (+ 1,3 %) en 2004. Le recul de la rémunération annuelle en 2005 s'observe uniquement chez les femmes, soit une baisse de 700 \$ (- 2,7 %), tandis qu'une stagnation est notée du côté des hommes. En 2004, des gains étaient enregistrés pour les deux groupes, particulièrement chez les hommes.

La tendance qui s'inscrit sur la période diffère de ce qui est observé en 2005. Entre 1998 et 2005, la rémunération annuelle de l'ensemble des personnes ayant un revenu en 2005 progresse, en passant de 30 100 \$ à 31 200 \$; elle augmente donc de 1 100 \$ ou 3,7 %. Le taux de croissance chez les femmes (+ 4,6 %) se révèle plus fort, mais correspond à la même augmentation lorsque celle-ci est exprimée en dollars, soit 1 100 \$. La hausse chez les hommes en pourcentage est identique à celle de l'ensemble (+ 3,7 %); cette hausse est toutefois plus forte lorsque exprimée en dollars (+ 1 300 \$) en raison du niveau de rémunération plus élevé des hommes. La rémunération annuelle des femmes fluctue davantage que celle des hommes. Les taux de croissance varient en effet dans une fourchette plus large chez ces dernières, soit entre - 2,7 % et 6,3 %, que chez les hommes (entre - 1,6 % et + 2,3 %). L'écart entre la rémunération annuelle des hommes et celle des femmes s'accroît de 200 \$ au cours

de la période pour atteindre, en 2005, son plus haut niveau de la période étudiée, soit 11 900 \$. Le plus faible écart est enregistré en 2003 (10 600 \$).

L'évolution de la rémunération annuelle chez les travailleurs à temps plein toute l'année va dans le même sens. Le recul à ce chapitre est plus marqué pour ce groupe en 2005, avec une baisse de 600 \$ ou 1,4 %. Tout comme pour l'ensemble des travailleurs, cette situation est attribuable aux femmes. Leur rémunération annuelle diminue en effet de 1 800 \$ ou 4,8 % alors que celle des hommes augmente timidement, soit une hausse de 100 \$ ou 0,2 %. Sur la période, le taux de croissance de la rémunération annuelle chez les travailleurs à temps plein toute l'année (+ 2,6 %) est inférieur à celui de l'ensemble des employés mais la hausse est identique lorsque exprimée en dollars (+ 1 100 \$). Dans ce cas-ci, la croissance chez les hommes (+ 1 700 \$; + 3,5 %) est plus importante que celle notée chez les femmes (+ 700 \$; + 2,0 %), et ce, tant en pourcentage qu'en dollars. Les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le rythme de croissance de la rémunération annuelle sont plus marquées dans ce groupe que pour l'ensemble des travailleurs, si bien que l'écart, toujours à l'avantage des hommes, s'agrandit davantage. Celui-ci s'élève à 14 100 \$ en 2005, son plus haut niveau de la période étudiée. Le plus faible écart est observé en 2000 (9 700 \$).

6. Les données utilisées dans cette section proviennent de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada.

7. Un travailleur est considéré à temps plein toute l'année s'il occupe un (ou plus d'un) emploi durant les 52 semaines de l'année (excluant les diverses absences du travail) et s'il a déclaré avoir travaillé au moins 130 heures par mois, ce qui équivaut en moyenne à 30 heures par semaine.

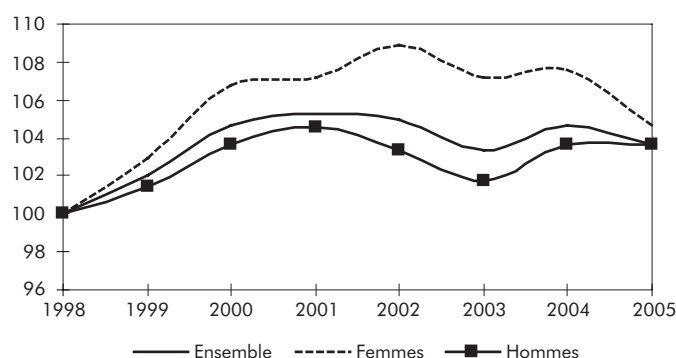
2.91 Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1998-2005

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart Hommes- Femmes
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	
	\$	\$		%	\$		\$	%		
1998	30 100	1 000	3,4	23 700	1 400	6,3	35 400	800	2,3	11 700
1999	30 700	600	2,0	24 400	700	3,0	35 900	500	1,4	11 500
2000	31 500	800	2,6	25 300	900	3,7	36 700	800	2,2	11 400
2001	31 700	200	0,6	25 400	100	0,4	37 000	300	0,8	11 600
2002	31 600	-100	-0,3	25 800	400	1,6	36 600	-400	-1,1	10 800
2003	31 100	-500	-1,6	25 400	-400	-1,6	36 000	-600	-1,6	10 600
2004	31 500	400	1,3	25 500	100	0,4	36 700	700	1,9	11 200
2005	31 200	-300	-1,0	24 800	-700	-2,7	36 700	0	0,0	11 900
Variation 1998-2005 (%)		1 100	3,7		1 100	4,6		1 300	3,7	

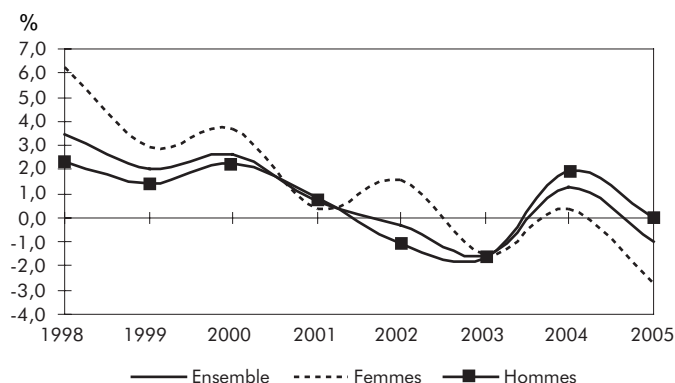
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

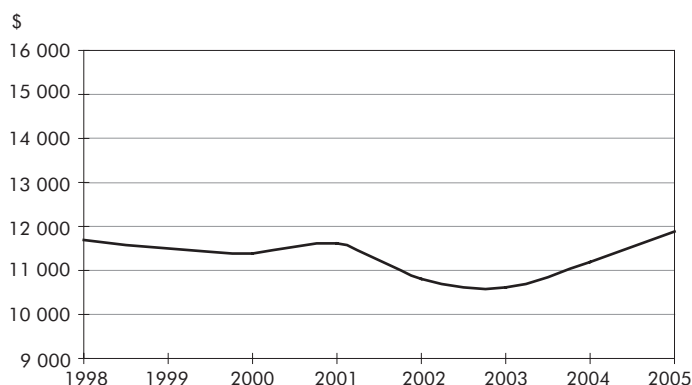
2.91 A Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu



2.91 B Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu



2.91 C Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2005, ensemble des personnes ayant un revenu



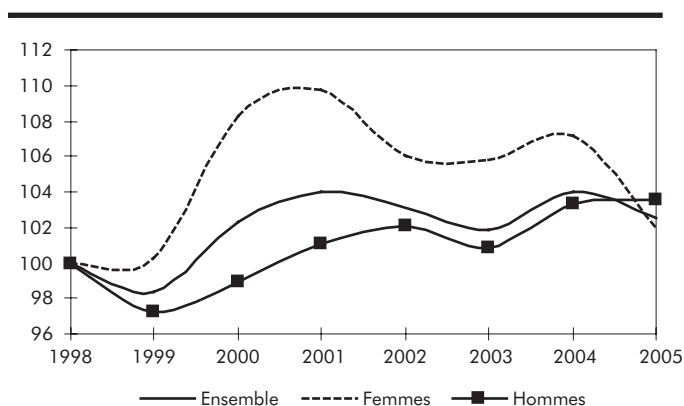
2.92 Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1998-2005

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart Hommes- Femmes
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	
	\$	\$		%	\$		\$	%		
1998	42 600	900	2,2	34 800	2 100	6,4	47 900	100	0,2	13 100
1999	41 900	-700	-1,6	34 900	100	0,3	46 600	-1 300	-2,7	11 700
2000	43 600	1 700	4,1	37 700	2 800	8,0	47 400	800	1,7	9 700
2001	44 300	700	1,6	38 200	500	1,3	48 400	1 000	2,1	10 200
2002	43 900	-400	-0,9	36 900	-1 300	-3,4	48 900	500	1,0	12 000
2003	43 400	-500	-1,1	36 800	-100	-0,3	48 300	-600	-1,2	11 500
2004	44 300	900	2,1	37 300	500	1,4	49 500	1 200	2,5	12 200
2005	43 700	-600	-1,4	35 500	-1 800	-4,8	49 600	100	0,2	14 100
Variation 1998-2005 (%)		1 100	2,6		700	2,0		1 700	3,5	

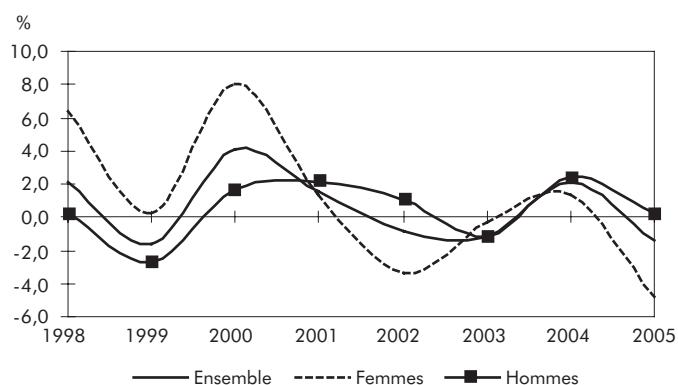
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

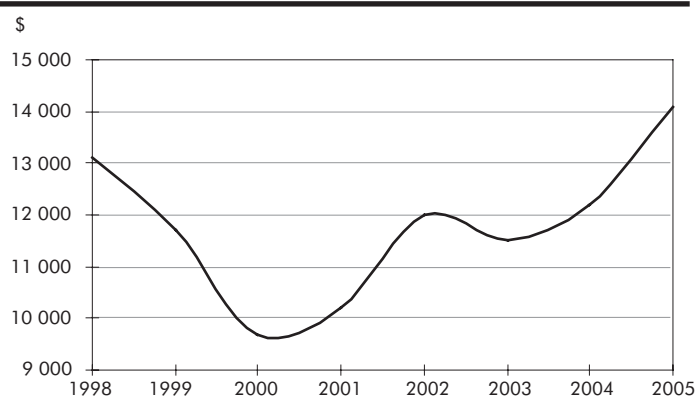
2.92 A Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année



2.92 B Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année



2.92 C Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2005, travailleurs à temps plein toute l'année



2.4 Rémunération au taux du salaire minimum⁸

Taux horaire du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum (tableau 2.93)

Le taux horaire du salaire minimum⁹ est de 7,70 \$ en 2006, soit une hausse de 0,15 \$ ou 2,0 % par rapport à 2005. Cette augmentation est identique à celle de l'année précédente. La rémunération hebdomadaire¹⁰, pour sa part, connaît en 2006 sa plus forte croissance sur la période 1998-2006, soit 9,73 \$ ou 5,5 %. En fait, on assiste à une forte progression de cette rémunération dans les deux dernières années; un taux de croissance élevé était aussi enregistré en 2005 (+ 3,8 %). Le rythme de croissance n'a pas toujours été aussi rapide sur la période; les années 1998 et 2002 affichent même des baisses notables. En 2006, la croissance plus forte de la rémunération au salaire minimum sur une base hebdomadaire par rapport à une base horaire laisse supposer une augmentation des heures de travail pour les employés rémunérés à ce taux.

La tendance sur la période diffère, c'est-à-dire que la croissance en pourcentage du taux horaire du salaire minimum (+ 12,7 %; + 0,87 \$) est légèrement plus forte que celle de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum (+ 11,9 %; + 19,99 \$). Cela laisse présumer que le nombre d'heures hebdomadaires de travail diminue entre 1998 et 2006. Celui-ci est, en effet, de 27,2 heures en 1998 et de 26,4 heures en 2006. Par ailleurs, rappelons que pour la période 1998-2006, le taux d'inflation s'établit à 18,0 %. Sachant cela, on constate que la croissance de la rémunération au salaire minimum est nettement insuffisante au maintien du pouvoir d'achat, et ce, tant sur une base horaire qu'hebdomadaire. Des pertes de pouvoir d'achat respectives de 4,4 % et de 5,2 % sont ainsi enregistrées.

Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon diverses caractéristiques (tableaux 2.94 à 2.103)

Sur la période, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum croît davantage chez les hommes (+ 13,4 %) que chez les femmes (+ 11,0 %). En 2006, elle se fixe à 199,22 \$ chez les premiers et à 180,68 \$ chez les secondes. Les hommes gagnent donc 18,54 \$ par semaine de plus que les femmes, ce qui s'explique par une semaine de travail plus longue (écart de 3,3 heures). Les hommes travaillent effectivement 28,4 heures par semaine contre 25,1 heures chez les femmes. Sur la période, c'est en 2006 que les écarts constatés entre les sexes aux chapitres de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum et des heures hebdomadaires habituelles sont les plus importants.

Les groupes d'âge où sont observés les niveaux les plus élevés de rémunération hebdomadaire au salaire minimum en 2006 sont également ceux où l'on note les plus fortes hausses de cette rémunération sur la période. En effet, les 25-44 ans et les 45-54 ans profitent d'augmentations d'environ 22 %. Ces groupes affichant les semaines de travail les plus longues (34,8 heures chez les 25-44 ans et 36,6 heures chez les 45-54 ans en 2006), il n'est guère surprenant de constater qu'ils présentent les niveaux de rémunération hebdomadaire les plus élevés, soit respectivement 239,17 \$ et 243,31 \$. Les 55 ans et plus travaillent un peu plus d'heures à chaque semaine que la moyenne d'ensemble et, par conséquent, bénéficient aussi d'une rémunération hebdomadaire plus élevée que la moyenne, soit 209,79 \$. La plus faible rémunération (158,40 \$) est enregistrée chez les plus jeunes, qui travaillent d'ailleurs moins d'heures (21,3 heures) que tous

8. Certains salariés ne sont pas assujettis à la Loi sur les normes du travail : l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tels un organisme de loisirs ou une colonie de vacances; le stagiaire dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par une loi; le salarié entièrement rémunéré à la commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables; le salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation.

9. Le taux horaire du salaire minimum est le résultat de la moyenne pondérée du taux du salaire minimum « général » des douze mois de l'année. Ce calcul ne prend pas en considération le taux relatif aux salariés rémunérés au pourboire qui est inférieur au taux horaire minimum général. Le taux relatif aux travailleurs domestiques résidant chez l'employeur est aussi exclu pour l'année 2003 et pour les années qui la précèdent; ces travailleurs sont couverts par le taux général depuis le 1^{er} mai 2003.

10. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés rémunérés au pourboire et des travailleurs domestiques.

les autres groupes; il s'agit du seul groupe d'âge à présenter des résultats en deçà de la moyenne d'ensemble.

Parmi les niveaux d'études, seuls les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires profitent d'une augmentation de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum supérieure à celle de l'ensemble des employés sur la période, soit 14,9 %. En 2006, les diplômés universitaires présentent le plus haut niveau de rémunération hebdomadaire au salaire minimum (227,06 \$) alors que les personnes ayant fait des études postsecondaires affichent le plus faible (176,59 \$). Le premier groupe a également la plus longue semaine de travail (34,7 heures) et le second, la plus courte (25,1 heures). La situation des deux groupes les moins scolarisés, en ce qui a trait aux deux indicateurs analysés, est semblable à celle de l'ensemble des employés.

Entre 1998 et 2006, la croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est plus forte chez les employés à temps partiel (+ 19,5 %) que chez ceux à temps plein (+ 15,0 %). En 2006, cette rémunération se chiffre à 117,87 \$ dans le cas des employés à temps partiel, pour une semaine de travail de 15,9 heures. Chez les employés à temps plein, elle s'élève à 277,80 \$ pour une semaine de travail nettement plus longue (40,0 heures).

La croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum entre 1998 et 2006 est plus forte chez les employés temporaires (+ 22,2 %) que chez les employés permanents (+ 9,4 %). Ces derniers connaissent d'ailleurs une diminution significative de leur nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail au cours de la période (– 5,4 %; – 1,6 heure). Cela ne les empêche pas d'afficher un niveau de rémunération (195,53 \$) plus élevé que celui des employés temporaires (173,97 \$) en 2006, qui s'explique par une semaine de travail plus longue chez les premiers par rapport aux seconds (respectivement 27,8 et 23,9 heures). On assiste à une réduction importante de l'écart (plus de 40 %) entre les deux groupes sur la période pour les deux indicateurs. Ces écarts atteignent leur plus

bas niveau en 2006, soit 21,56 \$ au chapitre de la rémunération hebdomadaire et 3,9 heures en ce qui a trait à la semaine habituelle de travail.

En ce qui concerne les niveaux de compétence, les résultats de l'année 2006 révèlent que, chez les employés au salaire minimum, plus le niveau de compétence est avancé, plus le niveau de rémunération hebdomadaire est élevé et la semaine de travail est longue. Ainsi, les employés de niveau élémentaire sont les plus faiblement rémunérés (183,81 \$) et travaillent le moins dans une semaine (24,6 heures). Il convient de souligner que la plupart des travailleurs au salaire minimum sont de niveaux intermédiaire ou élémentaire, soit plus de 8 sur 10 en 2006 (données non présentées).

L'analyse selon la durée de l'emploi montre que les plus fortes (les plus faibles) augmentations de la rémunération hebdomadaire sur la période se retrouvent chez les employés ayant les plus longues (les plus courtes) durées de l'emploi. Les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans ou est de 20 ans et plus affichent les rémunérations hebdomadaires les plus élevées en 2006 (respectivement 236,84 \$ et 233,57 \$) et présentent les plus longues semaines de travail (36,2 et 36,1 heures). Les plus faibles rémunérations hebdomadaires et les plus courtes semaines de travail sont enregistrées du côté des employés ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (181,15 \$; 24,7 heures) ou « entre 1 et 3 ans » (182,12 \$; 24,9 heures).

La rémunération hebdomadaire au salaire minimum augmente un peu plus fortement chez les employés syndiqués (+ 14,0 %) que chez ceux non syndiqués (+ 11,2 %) entre 1998 et 2006. En 2006, les employés syndiqués bénéficient d'une rémunération hebdomadaire plus élevée que ceux non syndiqués (205,56 \$ contre 185,37 \$), leur semaine habituelle de travail étant plus longue (28,5 heures contre 26,1 heures). Il faut cependant mentionner qu'en 2006, parmi les employés au salaire minimum, seulement 13,0 % sont syndiqués (donnée non présentée). L'écart de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum entre les deux

groupes fluctue beaucoup d'une année à l'autre au cours de la période analysée; il s'établit à 19,88 \$ en 2006.

Lorsqu'on analyse la rémunération hebdomadaire des employés au salaire minimum selon la taille de l'établissement, il importe de considérer que près de 9 sur 10 travaillent dans des établissements de moins de 100 employés en 2006 (donnée non présentée). Dans les établissements de moins de 20 employés, on note une croissance de 7,8 % de la rémunération hebdomadaire sur la période; cette hausse est uniquement attribuable à l'augmentation du taux du salaire minimum puisqu'un recul des heures de travail (- 7,1 heures) est enregistré pour ce groupe. Au chapitre de la rémunération hebdomadaire, les établissements de moins de 20 employés ne présentent pas de différences importantes par rapport à ceux comptant de 20 à 99 employés au cours de la période 1998-2006. En 2006, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum de ce dernier groupe s'établit à 181,46 \$. Celle des employés des établissements comptant entre 100 et 500 employés est plus élevée, se fixant à 299,00 \$ en 2006, puisque leur semaine de travail dépasse les 40 heures cette même année.

Chez les employés au salaire minimum, la croissance de la rémunération hebdomadaire est plus forte dans l'industrie des biens (+ 30,0 %) que dans celle des services (+ 11,9 %) sur la période. L'industrie des biens présente également un niveau de rémunération hebdomadaire nettement plus élevé que l'industrie des services en 2006, soit 291,33 \$ contre 177,33 \$, pour un écart de 114,00 \$. Cet écart est le plus important de la période étudiée et s'explique par une différence de 16,3 heures entre les semaines habituelles de travail des deux groupes. En 2006, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles s'élève à 41,2 dans le cas de l'industrie des biens et à 24,9 dans celui de l'industrie des services.

Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum (tableau 2.104)

En 2006, 136 800 personnes sont rémunérées au salaire minimum, une baisse significative (- 16,4 %)

par rapport à 1998 alors que 163 600 personnes étaient dans cette situation. Des baisses significatives sont également constatées chez les hommes (- 18,5 %) et les femmes (- 14,9 %), chez les employés âgés de 25 à 44 ans (- 39,2 %) ainsi que chez les personnes ayant fait des études postsecondaires (- 23,9 %).

Les femmes sont quelque peu surreprésentées parmi les employés rémunérés au salaire minimum en 2006 puisqu'elles constituent 60,7 % de ce groupe alors qu'elles ne composent que 48,6 % du total des employés. Les jeunes sont, quant à eux, fortement surreprésentés à ce chapitre; les 15-24 ans ne composent en effet que 16,2 % du total des employés alors qu'ils représentent 61,0 % des employés rémunérés au salaire minimum. En ce qui concerne les niveaux d'études, les moins scolarisés affichent une surreprésentation parmi les employés rémunérés au salaire minimum alors que les deux niveaux les plus avancés montrent une sous-représentation. Les cas les plus évidents sont les personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires, qui constituent 33,3 % des employés au salaire minimum et seulement 14,4 % du total des employés en 2006 (surreprésentation), et les diplômés universitaires chez qui ces proportions sont de 6,2 % et 21,2 % (sous-représentation).

Sur la période, la proportion d'étudiants (données non présentées) parmi l'effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum augmente. En fait, cette proportion était de 28,9 % en 1998; elle grimpe de façon continue jusqu'en 2002 où elle se fixe à 36,7 %; elle descend quelque peu l'année suivante et se maintient autour de 34,5 % pour la période 2003-2006 (34,4 % en 2006).

Parmi les employés au salaire minimum, en 2006, 56,4 % travaillent à temps partiel alors que 43,6 % le font à temps plein. En 1998, la répartition entre les deux régimes de travail était plus égale : 51,4 % de ces employés travaillaient à temps partiel et 48,6 %, à temps plein (données non présentées).

2.93 Taux du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum, Québec, 1998-2006

	Taux horaire au salaire minimum ¹			Rémunération hebdomadaire ²		
	Niveau	Variation		Niveau	Variation	
	\$	\$	%	\$	\$	%
1998	6,83	0,10	1,5	167,97	-4,39	-2,5
1999	6,90	0,07	1,0	171,05	3,08	1,8
2000	6,90	0,00	0,0	172,30	1,25	0,7
2001	6,99	0,09	1,3	171,49	-0,81	-0,5
2002	7,05	0,06	0,9	167,34	-4,15	-2,4
2003	7,29	0,24	3,4	169,57	2,23	1,3
2004	7,40	0,11	1,5	171,67	2,10	1,2
2005	7,55	0,15	2,0	178,23	6,56	3,8
2006	7,70	0,15	2,0	187,96	9,73	5,5
Variation 1998-2006		0,87	12,7		19,99	11,9

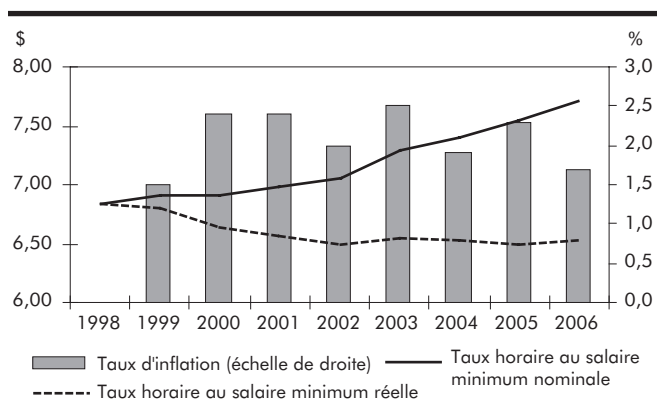
1. Le taux du salaire minimum est le résultat de la moyenne pondérée des taux du salaire minimum « général » des douze mois de l'année. Ce calcul ne prend pas en considération le taux relatif aux salariés rémunérés au pourboire qui est inférieur au taux horaire minimum général. Le taux relatif aux travailleurs domestiques résidant chez l'employeur est aussi exclu pour l'année 2003 et pour les années qui la précèdent : ces travailleurs sont couverts par le taux général depuis le 1^{er} mai 2003.

2. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

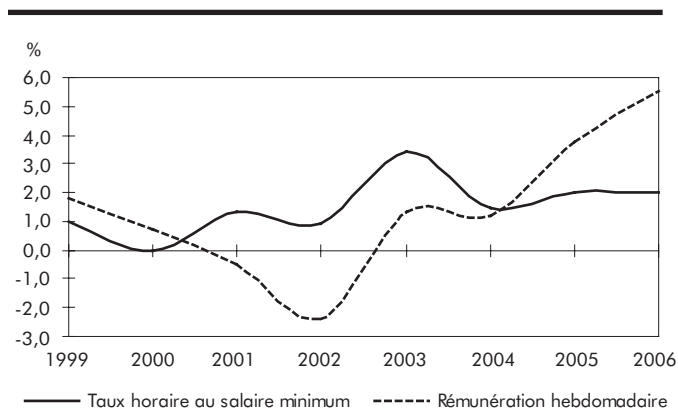
Source : Commission des normes du travail du Québec et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

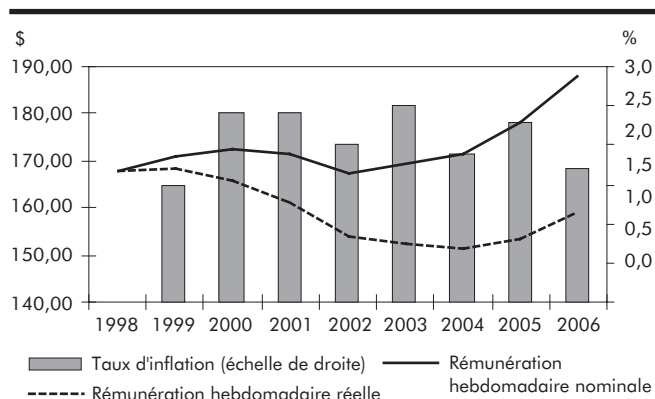
2.93 A Taux horaire du salaire minimum en dollars courants et constants (de 1998) et taux d'inflation



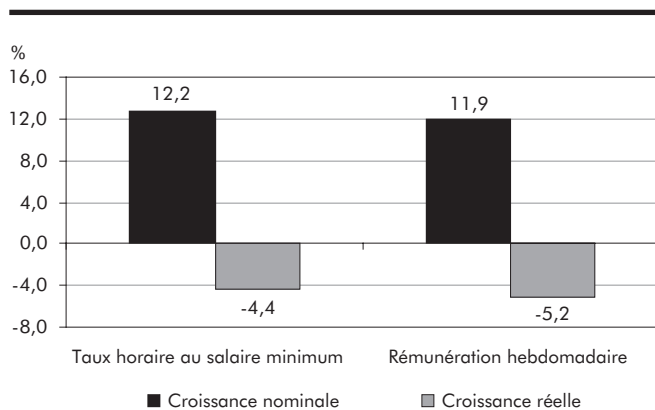
2.93 C Croissance annuelle du taux horaire du salaire minimum et de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum



2.93 B Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants (de 1998) et taux d'inflation



2.93 D Croissance nominale et réelle de la rémunération au salaire minimum de 1998 à 2006



2.94 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, Québec, 1998-2006

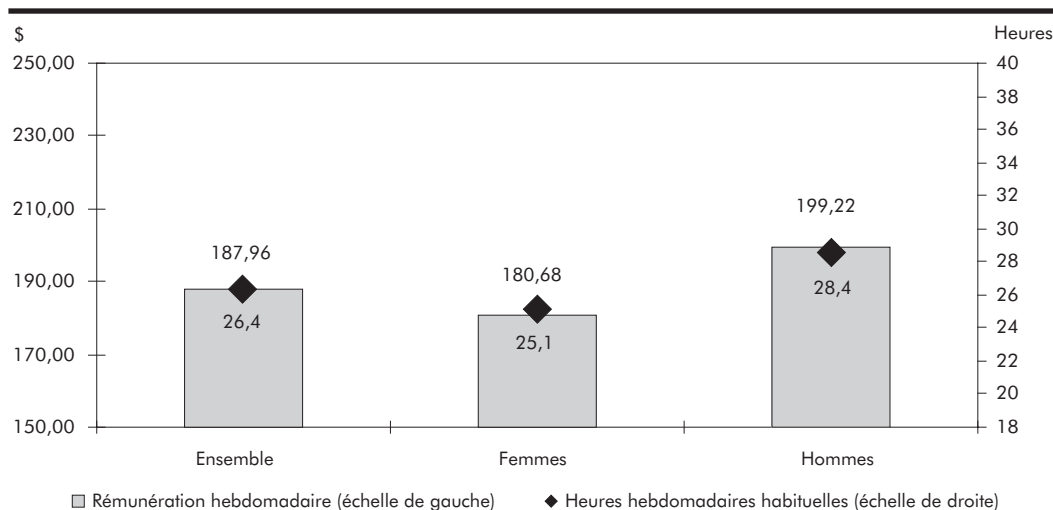
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Hommes-Femmes	
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Rémunération	Heures
	\$			Heures			\$	
1998	167,97	162,80	175,64	27,2	26,2	28,6	12,84	2,4
1999	171,05	167,76	175,81	26,2	25,8	26,9	8,05 [†]	1,1 [†]
2000	172,30	168,99	177,77	27,0	26,4	27,9	8,78 [†]	1,5 [†]
2001	171,49	170,37	174,15	25,9	25,6	26,6	3,78 [†]	1,0 [†]
2002	167,34	162,94	176,11	25,4	24,5	27,3	13,17	2,8
2003	169,57	169,13	170,28	25,3	25,0	25,8	1,15 [†]	0,9 [†]
2004	171,67	167,49	178,23	25,0	24,2	26,3	10,74 [†]	2,1
2005	178,23	173,64	184,63	25,4	24,3	26,9	10,99 [†]	2,6
2006	187,96	180,68	199,22	26,4	25,1	28,4	18,54	3,3
Variation 1998-2006 (%)	11,9	11,0	13,4	-2,9 [†]	4,2 [†]	-0,7 [†]		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.94 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, 2006



2.95 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

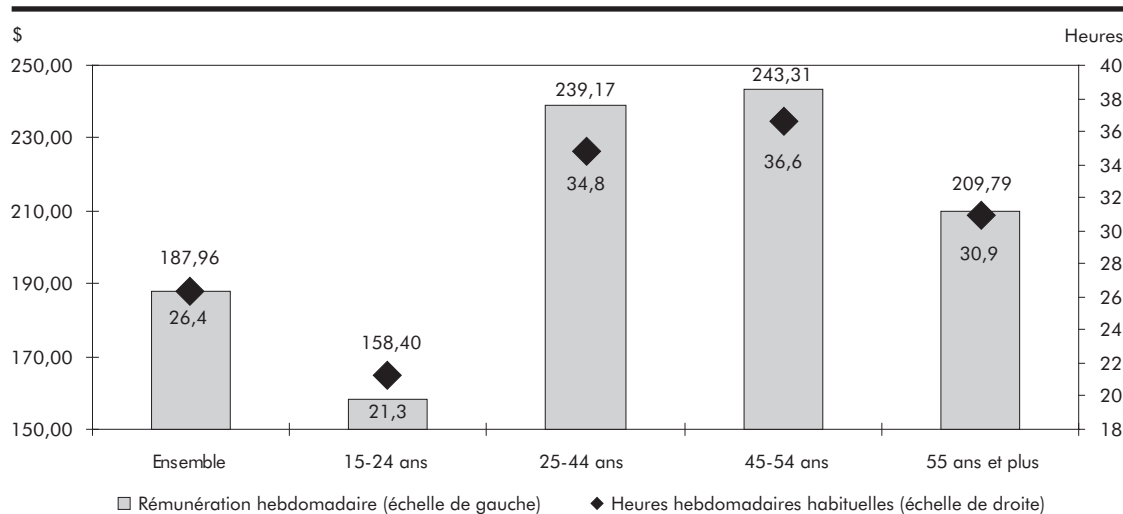
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$					Heures				
1998	167,97	146,37	196,44	199,50	176,19	27,2	22,2	32,9	35,2	31,6
1999	171,05	150,93	205,94	199,98	175,85	26,2	22,3	32,5	32,1	29,8
2000	172,30	152,32	197,70	213,92	202,68	27,0	22,7	32,4	34,9	34,4
2001	171,49	151,82	213,46	202,39	191,92	25,9	22,1	33,1	32,8	30,9
2002	167,34	146,47	212,22	203,90	185,22	25,4	21,4	33,2	31,8	32,8
2003	169,57	147,58	208,70	209,96	177,13	25,3	21,2	31,6	33,3	29,5
2004	171,67	154,51	200,77	198,48	196,82	25,0	21,6	30,0	31,7	30,3
2005	178,23	154,61	223,62	212,27	178,70	25,4	21,2	32,5	32,1	27,3
2006	187,96	158,40	239,17	243,31	209,79	26,4	21,3	34,8	36,6	30,9
Variation 1998-2006 (%)	11,9	8,2	21,8	22,0	19,1 ⁺	-2,9 ⁺	-4,1 ⁺	5,8 ⁺	4,0 ⁺	-2,2 ⁺

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.95 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, 2006



2.96 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006

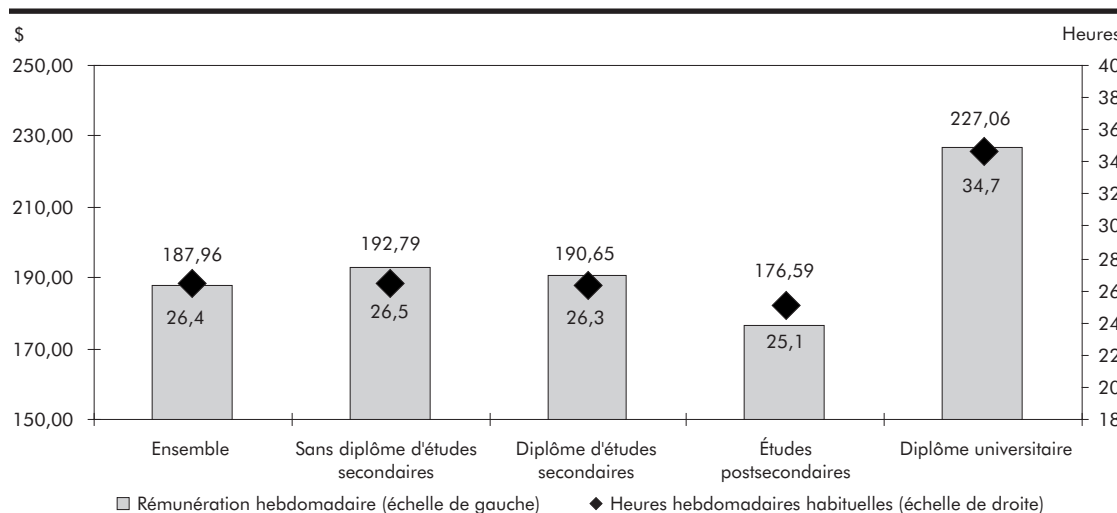
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$					Heures				
1998	167,97	167,75	175,89	160,20	205,04	27,2	27,2	28,1	25,8	35,1
1999	171,05	169,20	177,74	166,25	194,22	26,2	26,0	26,6	25,4	32,4
2000	172,30	169,16	180,82	166,35	214,21	27,0	26,5	27,9	25,7	37,5
2001	171,49	166,96	184,15	166,29	202,09	25,9	24,9	27,5	25,0	34,1
2002	167,34	169,54	181,82	159,06	175,01	25,4	25,8	27,2	24,2	28,9
2003	169,57	161,91	179,50	167,28	200,58	25,3	23,9	26,2	24,9	33,9
2004	171,67	164,23	182,89	171,08	188,51	25,0	24,3	25,8	24,7	30,3
2005	178,23	171,98	184,90	175,69	208,66	25,4	24,2	26,0	25,2	31,1
2006	187,96	192,79	190,65	176,59	227,06	26,4	26,5	26,3	25,1	34,7
Variation 1998-2006 (%)	11,9	14,9	8,4 [†]	10,2	10,7 [†]	-2,9 [†]	-2,6 [†]	-6,4 [†]	-2,7 [†]	-1,1 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.96 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, 2006



2.97 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, Québec, 1998-2006

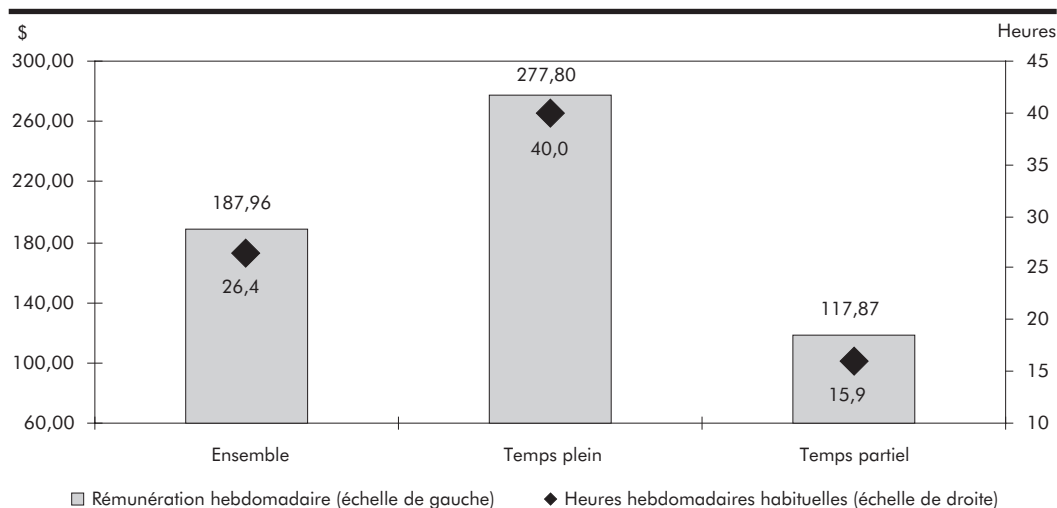
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$			Heures		
1998	167,97	241,47	98,66	27,2	39,9	15,2
1999	171,05	246,12	104,07	26,2	38,3	15,5
2000	172,30	247,38	103,28	27,0	39,4	15,5
2001	171,49	250,07	108,73	25,9	38,5	15,8
2002	167,34	249,89	105,34	25,4	38,9	15,4
2003	169,57	253,61	108,26	25,3	39,0	15,3
2004	171,67	256,24	113,20	25,0	38,3	15,8
2005	178,23	264,57	112,86	25,4	38,4	15,5
2006	187,96	277,80	117,87	26,4	40,0	15,9
Variation 1998-2006 (%)	11,9	15,0	19,5	-2,9 [†]	0,3 [†]	4,6 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.97 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, 2006



2.98 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

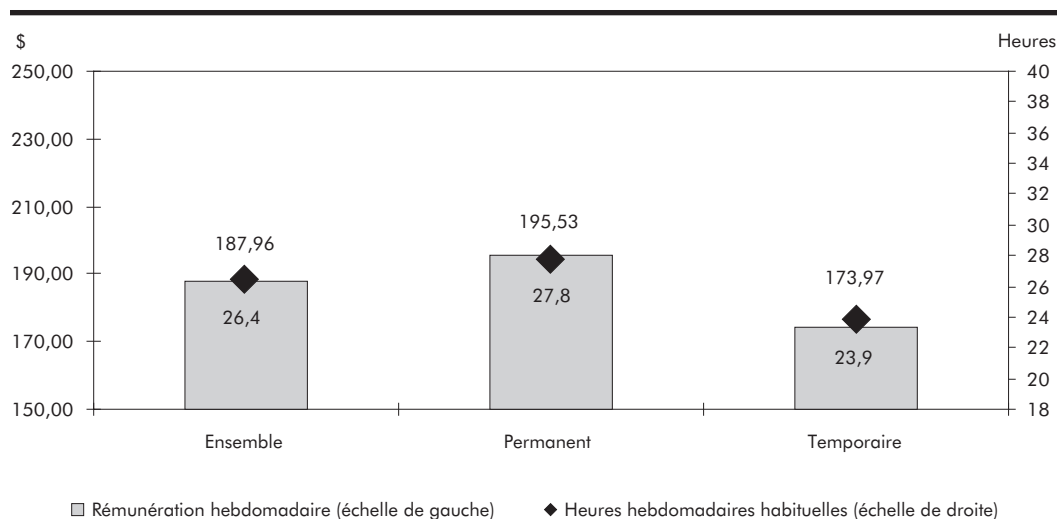
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Permanent-Temporaire	
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire	Rémunération	Heures
	\$			Heures			\$	
1998	167,97	178,77	142,42	27,2	29,4	22,0	36,35	7,4
1999	171,05	182,80	144,50	26,2	28,2	21,9	38,30	6,3
2000	172,30	180,16	156,62	27,0	28,4	24,1	23,54	4,3
2001	171,49	183,71	148,21	25,9	28,0	21,9	35,50	6,1
2002	167,34	177,85	145,69	25,4	27,2	21,8	32,16	5,4
2003	169,57	179,39	148,30	25,3	26,9	21,8	31,09	5,1
2004	171,67	179,94	152,24	25,0	26,3	22,0	27,70	4,3
2005	178,23	190,57	150,47	25,4	27,3	21,2	40,10	6,1
2006	187,96	195,53	173,97	26,4	27,8	23,9	21,56	3,9
Variation 1998-2006 (%)	11,9	9,4	22,2	-2,9 [†]	-5,4	8,6 [†]		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.98 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, 2006



2.99 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

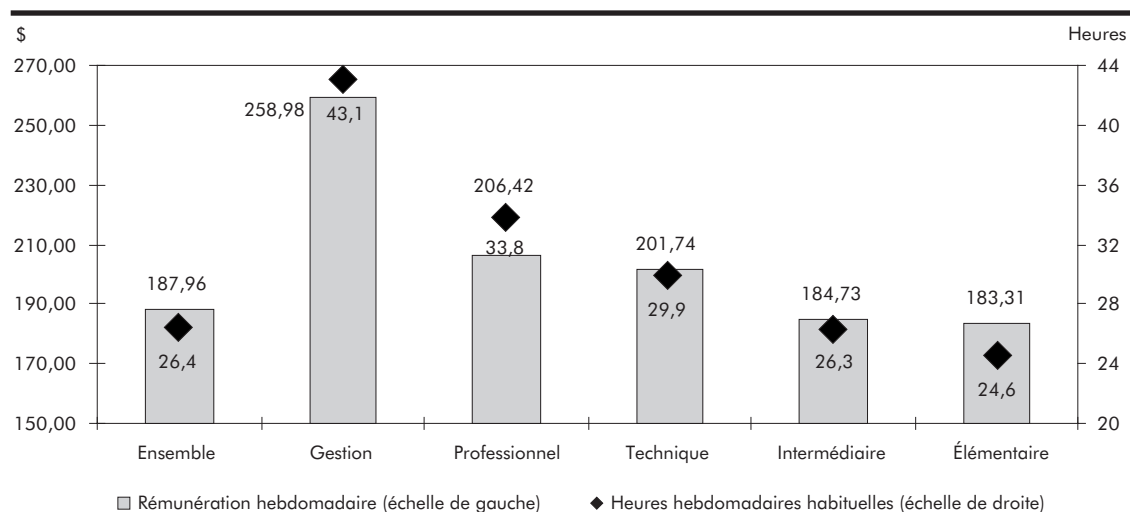
	Rémunération hebdomadaire					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$					
1998	167,97	209,50	167,14	179,15	171,57	158,27
1999	171,05	218,18	199,87	185,80	174,32	160,43
2000	172,30	244,83	220,67	184,84	177,63	159,18
2001	171,49	251,58	185,92	193,08	176,02	157,25
2002	167,34	220,16	158,56	172,75	175,76	157,31
2003	169,57	266,53	212,93	173,04	179,36	156,30
2004	171,67	213,16	176,80	196,64	182,38	155,38
2005	178,23	213,86	172,01	205,71	185,38	162,73
2006	187,96	258,98	206,42	201,74	184,73	183,31
Variation 1998-2006 (%)	11,9	23,6 [†]	23,5 [†]	12,6	7,7 [†]	15,8
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	Heures					
1998	27,2	41,8	31,5	30,1	27,7	24,6
1999	26,2	37,0	34,1	29,0	27,1	23,9
2000	27,0	42,0	39,0	29,4	28,6	23,7
2001	25,9	49,0	33,2	29,7	26,7	22,9
2002	25,4	39,9	27,9	27,4	27,1	22,9
2003	25,3	44,6	39,1	26,5	27,0	22,4
2004	25,0	39,9	30,6	29,5	26,8	21,8
2005	25,4	38,2	29,2	29,7	26,6	22,3
2006	26,4	43,1	33,8	29,9	26,3	24,6
Variation 1998-2006 (%)	-2,9 [†]	3,1 [†]	7,3 [†]	-0,7 [†]	-5,1 [†]	0,0 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.99 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2006



2.100 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

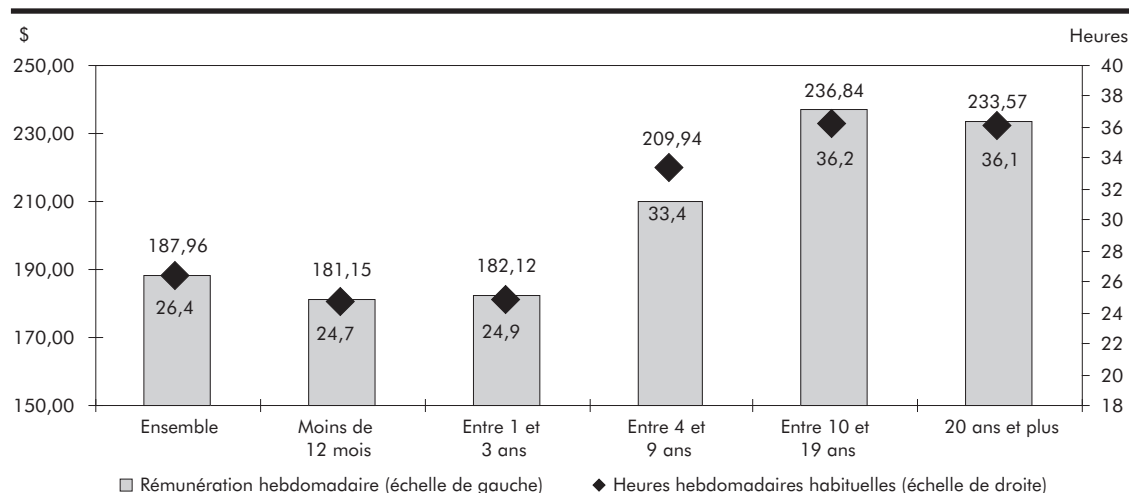
	Rémunération hebdomadaire					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$					
1998	167,97	160,42	166,18	190,77	190,07	199,03
1999	171,05	160,07	170,71	203,05	211,96	211,31
2000	172,30	164,56	163,69	206,46	213,14	214,90
2001	171,49	160,98	171,54	211,49	209,42	210,95
2002	167,34	160,14	161,18	205,31	198,16	226,41
2003	169,57	158,48	167,95	204,20	204,22	199,23
2004	171,67	161,60	170,68	201,44	200,27	233,81
2005	178,23	168,40	177,88	197,07	220,96	225,12
2006	187,96	181,15	182,12	209,94	236,84	233,57
Variation 1998-2006 (%)	11,9	12,9	9,6	10,0 [†]	24,6	17,4 [†]
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	Heures					
1998	27,2	24,8	26,8	32,9	35,7	36,6
1999	26,2	24,0	26,2	32,0	36,0	35,5
2000	27,0	24,9	25,6	33,9	35,8	39,1
2001	25,9	23,7	25,7	34,0	35,1	34,7
2002	25,4	23,5	24,4	32,4	35,4	40,3
2003	25,3	22,7	25,0	32,8	33,1	35,5
2004	25,0	22,6	25,4	31,4	31,6	35,8
2005	25,4	23,1	25,2	31,0	33,5	37,5
2006	26,4	24,7	24,9	33,4	36,2	36,1
Variation 1998-2006 (%)	-2,9 [†]	-0,4 [†]	-7,1 [†]	1,5 [†]	1,4 [†]	-1,4 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.100 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, 2006



2.101 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

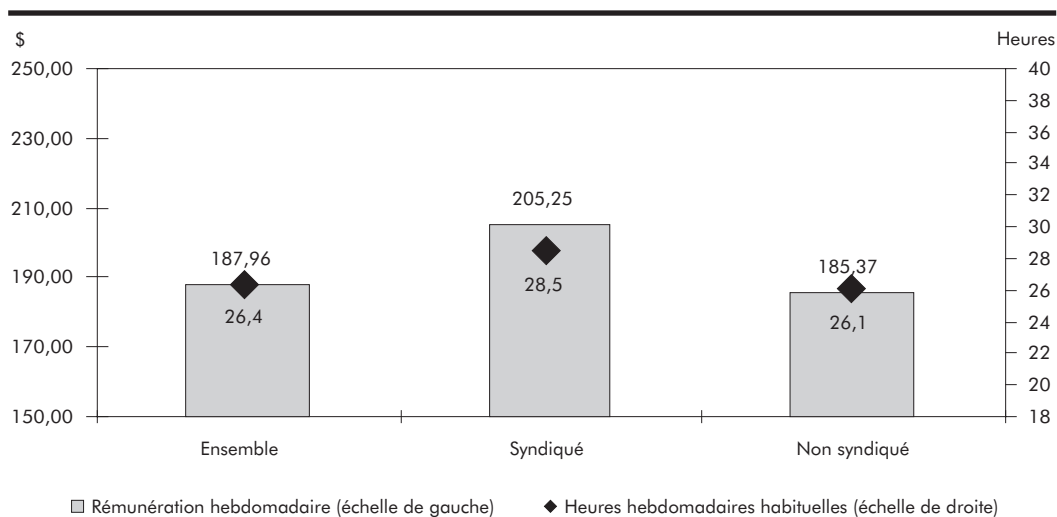
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Syndiqué-Non syndiqué	
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Rémunération	Heures
	\$			Heures			\$	
1998	167,97	179,99	166,67	27,2	29,3	26,9	13,32 [†]	2,4 [†]
1999	171,05	192,14	168,62	26,2	29,9	25,8	23,52	4,1
2000	172,30	178,01	171,62	27,0	28,9	26,7	6,39 [†]	2,2 [†]
2001	171,49	179,92	170,37	25,9	27,3	25,7	9,55 [†]	1,6 [†]
2002	167,34	180,04	165,98	25,4	26,9	25,3	14,06 [†]	1,6 [†]
2003	169,57	186,45	167,62	25,3	28,3	25,0	18,83	3,3
2004	171,67	174,47	171,36	25,0	24,8	25,0	3,11 [†]	-0,2 [†]
2005	178,23	206,21	175,07	25,4	29,9	24,9	31,14	5,0
2006	187,96	205,25	185,37	26,4	28,5	26,1	19,88	2,4 [†]
Variation 1998-2006 (%)	11,9	14,0	11,2	-2,9 [†]	-2,7 [†]	-3,0 [†]		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.101 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, 2006



2.102 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

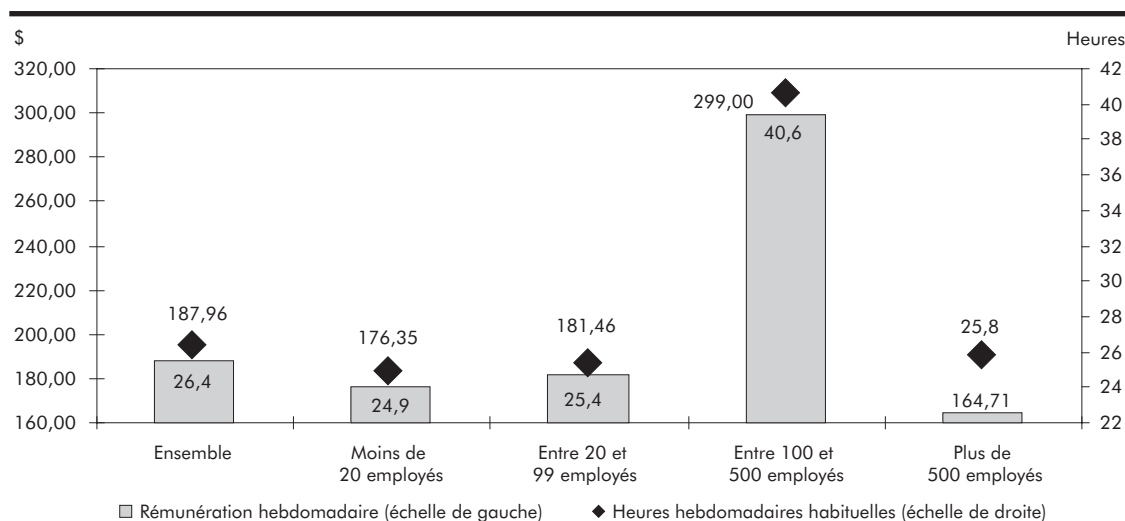
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$					Heures				
1998	167,97	163,61	172,08	192,75	161,75	27,2	26,8	27,1	31,3	26,7
1999	171,05	162,41	174,27	209,32	204,58	26,2	25,1	26,4	31,5	32,1
2000	172,30	171,46	161,61	214,61	189,67	27,0	27,0	24,8	33,2	32,1
2001	171,49	168,96	168,26	191,30	206,74	25,9	25,6	25,1	28,7	31,7
2002	167,34	164,70	166,68	184,56	192,51	25,4	25,3	24,8	28,1	30,2
2003	169,57	168,43	165,64	182,80	202,74	25,3	25,0	24,4	27,7	34,9
2004	171,67	168,30	171,60	187,75	219,57	25,0	24,6	24,8	27,1	34,3
2005	178,23	171,25	182,71	208,50	224,14	25,4	24,3	26,1	30,1	33,1
2006	187,96	176,35	181,46	299,00	164,71	26,4	24,9	25,4	40,6	25,8
Variation 1998-2006 (%)	11,9	7,8	5,5 [†]	55,1	1,8 [†]	-2,9 [†]	-7,1	-6,3 [†]	29,7	-3,4 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.102 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, 2006



2.103 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon l'industrie, Québec, 1998-2006

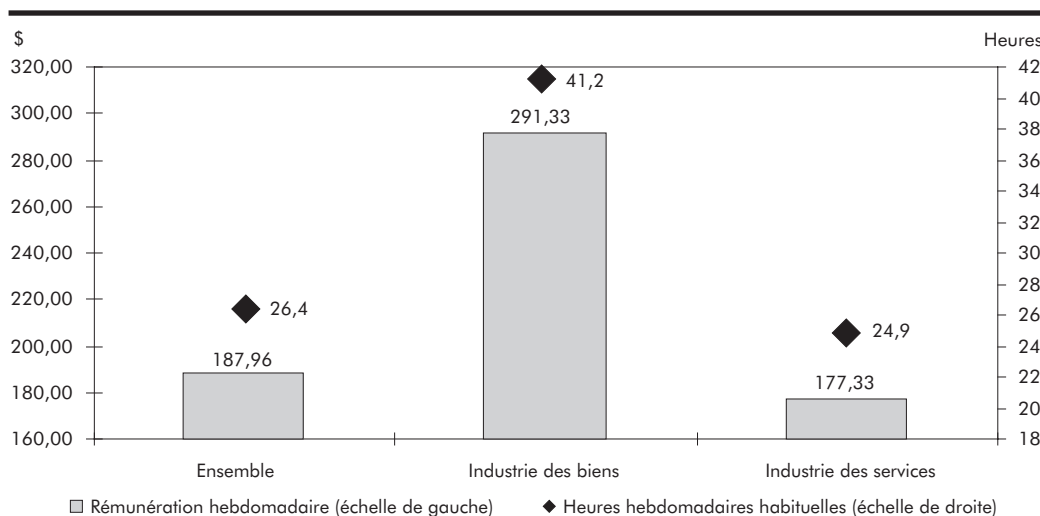
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Biens-Services	
	Ensemble	Industrie des biens	Industrie des services	Ensemble	Industrie des biens	Industrie des services	Rémunération	
	\$			Heures			\$	Heures
1998	167,97	224,12	158,43	27,2	36,2	25,6	65,69	10,6
1999	171,05	225,15	162,45	26,2	34,2	25,0	62,70	9,2
2000	172,30	215,16	165,79	27,0	35,2	25,7	49,37	9,5
2001	171,49	224,67	164,99	25,9	35,0	24,8	59,68	10,2
2002	167,34	223,42	159,91	25,4	35,7	24,1	63,51	11,6
2003	169,57	225,91	164,10	25,3	36,1	24,3	61,81	11,8
2004	171,67	222,97	165,78	25,0	33,3	24,1	57,19	9,2
2005	178,23	239,38	169,44	25,4	35,1	24,0	69,94	11,1
2006	187,96	291,33	177,33	26,4	41,2	24,9	114,00	16,3
Variation 1998-2006 (%)	11,9	30,0	11,9	-2,9 [†]	13,8 [†]	-2,7 [†]		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.103 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon l'industrie, 2006



2.104 Effectif des travailleurs rémunérés¹ au salaire minimum selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 1998-2006

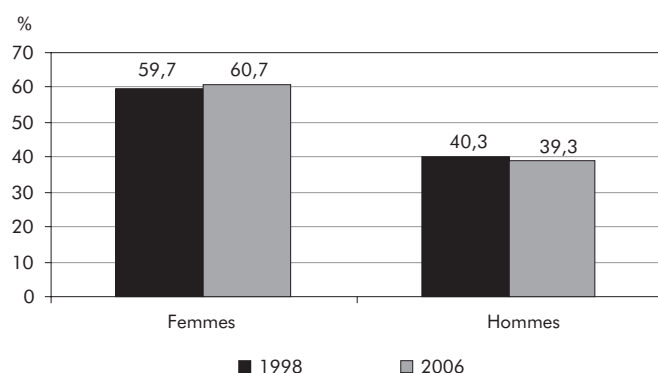
	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	k										
1998	163,6	65,9	97,7	89,9	45,9	17,5	10,4	51,9	30,2	72,5	9,1
1999	178,5	72,9	105,6	106,2	45,6	17,3	9,5	57,1	37,5	74,7	9,2
2000	157,9	59,6	98,3	94,5	41,0	14,6	8,0	52,0	28,6	69,4	7,9
2001	209,3	62,1	147,2	135,6	44,6	19,1	10,1	68,8	36,2	93,2	11,1
2002	189,8	63,5	126,4	123,0	41,1	14,0	11,8	61,4	36,5	85,8	6,2
2003	161,7	61,8	99,9	97,7	34,1	17,8	12,1	50,4	27,1	74,9	9,3
2004	140,1	54,5	85,6	86,6	30,4	11,6	11,6	43,3	23,3	67,6	6,0
2005	148,0	61,8	86,2	86,6	31,8	17,6	12,0	47,0	26,0	65,5	9,4
2006	136,8	53,7	83,1	83,4	27,9	14,3	11,2	45,5	27,5	55,2	8,5
Variation											
1998-2006 (%)	-16,4	-18,5	-14,9	-7,2 [†]	-39,2	-18,3 [†]	7,7 [†]	-12,3 [†]	-8,9 [†]	-23,9	-6,6 [†]

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et la rémunération des travailleurs domestiques.

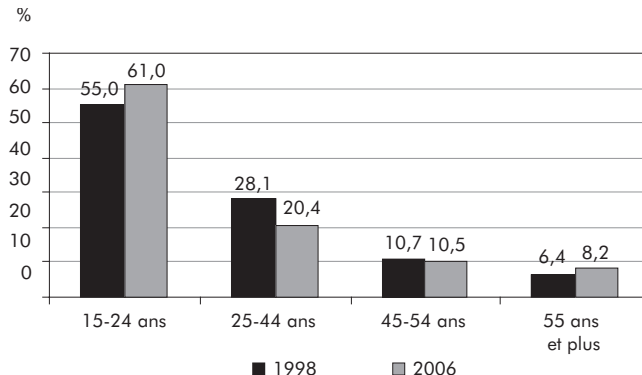
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

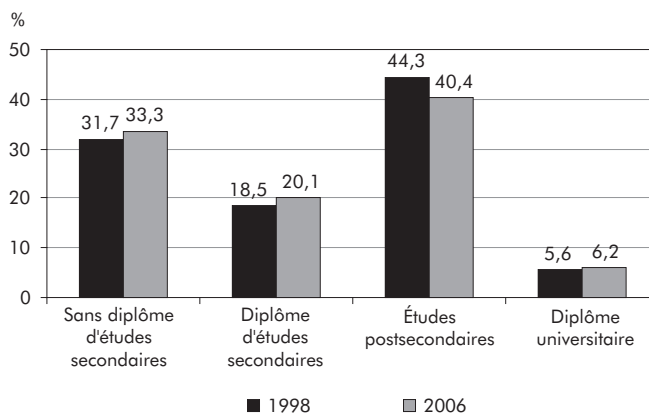
2.104 A Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, 1998 et 2006



2.104 B Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



2.104 C Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau d'études, 1998 et 2006



3.1 Heures hebdomadaires habituelles¹

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe (tableau 3.1)

En 2006, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles pour l'ensemble des employés s'établit à 34,7 heures, soit le même qu'en 2005. En 1998, l'ensemble des employés travaillaient en moyenne une demi-heure de plus par semaine (35,2 heures). Chez les femmes, le nombre d'heures enregistré en 2006 est identique à celui de 1998, soit 32,2 heures. On observe cependant un recul chez les hommes, dont le nombre d'heures passe de 37,8 à 37,0 sur la période. Ceux-ci continuent à travailler plus d'heures que les femmes en 2006, mais l'écart entre les sexes s'amenuise au cours de la période. Cet écart passe de 5,6 heures en 1998 à 4,8 heures en 2005 et en 2006. Tout au long de la période, la majorité des employés (67,1 % en 2006) travaillent selon un horaire normal (de 35 à 40 heures²). C'est d'ailleurs le cas de 74,1 % des hommes et de 59,8 % des femmes en 2006. L'horaire court³, qui concerne un peu plus du quart des employés, est plus fréquent chez les femmes, 38,0 % d'entre elles travaillant selon cet horaire en 2006. Cette proportion n'est que de 16,3 % chez les hommes. En revanche, environ un dixième des hommes est concerné par l'horaire long (41 heures et plus⁴), alors que ce type d'horaire est quasi absent chez les femmes. Pour l'ensemble des employés comme pour chacun des sexes, la proportion de personnes ayant un horaire long diminue au cours de la période étudiée au profit, essentiellement, de l'horaire normal; les mouvements observés à ce chapitre sont toutefois plus prononcés chez les hommes.

Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge (tableau 3.2)

Sur la période, les employés les plus jeunes et les plus âgés connaissent une baisse significative du nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail, soit d'environ une heure. En 2006, les employés de 15 à 24 ans travaillent 27,6 heures par semaine, ce qui est nettement moins que la moyenne d'ensemble; l'écart est de 7,1 heures. Les 55 ans et plus travaillent quant à eux 34,0 heures par semaine. Les 25-44 ans et les 45-54 ans sont ceux qui travaillent le plus sur une base hebdomadaire, (36,4 et 36,3 heures respectivement). Chaque année de la période étudiée, à l'exception de 2000, un peu plus de la moitié des jeunes travaillent selon un horaire court. Cette proportion tend à s'accroître avec le temps; elle s'établit à 56,4 % en 2006. Ces résultats ne surprennent guère en raison d'une forte présence de la combinaison travail-études dans ce groupe d'âge. On trouve environ 4 jeunes employés sur 10 dans l'horaire normal en 2006. Dans les autres groupes d'âge, la majorité des employés travaillent selon un horaire normal, soit près des trois quarts dans les deux groupes d'âge intermédiaires et plus de 6 sur 10 chez les 55 ans et plus. La plus faible présence de l'horaire normal chez les 55 ans et plus est contrebalancée par une plus grande fréquence de l'horaire court. Celui-ci concerne en effet un peu plus du tiers des employés les plus âgés et environ 2 personnes sur 10 chez les 25-44 ans et les 45-54 ans. La proportion d'employés ayant un horaire long diminue dans tous les groupes d'âge au cours de la période. Dans les groupes d'âge intermédiaires, cela se fait au profit

1. Les données utilisées dans cette section concernent les employés seulement et exclut donc les travailleurs autonomes, et ce, tant pour ce qui est des heures hebdomadaires habituelles que de l'horaire de travail habituel.

2. La tranche de 35 à 40 heures comprend l'ensemble des employés ayant déclaré 35 heures et plus de travail, mais moins de 41 heures.

3. La tranche de une à 34 heures couvre tous les employés travaillant moins de 35 heures.

4. La Commission des normes du travail du Québec considère que l'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine; les heures dépassant cette limite sont considérées, sauf exception, comme supplémentaires. Si, conformément à cette norme, l'horaire long est de 40 heures et plus, les résultats présentés n'en sont pas affectés en ce qui concerne la répartition de l'horaire de travail habituel selon les trois types d'horaire, étant donné le très faible nombre d'employés ayant déclaré travailler plus de 40 heures mais moins de 41 heures. Les catégories utilisées dans cet annuaire ont été choisies par souci de comparabilité avec les études actuelles sur le sujet.

de l'horaire normal dont la fréquence augmente. Chez les employés les plus âgés et, surtout, chez les plus jeunes, c'est la fréquence de l'horaire court qui progresse.

Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études (tableau 3.3)

Le nombre d'heures hebdomadaires habituelles diminue de façon significative⁵ sur la période pour les deux niveaux d'études les moins avancés, soit de 1,6 heure chez les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires et de 0,7 heure chez les diplômés du secondaire. En 1998, le groupe « études postsecondaires » affichait la plus courte semaine de travail (34,7 heures), tandis que la semaine est quasiment identique dans les autres groupes. La diminution plus forte chez les employés non titulaires d'un diplôme d'études secondaires fait en sorte que ce groupe devient celui qui travaille le moins d'heures en 2006, soit 34,0 heures. Quant aux diplômés universitaires, ils continuent de travailler plus que les autres groupes sur une base hebdomadaire, soit 35,3 heures en 2006. Plus le niveau d'études est avancé, plus la fréquence de l'horaire normal est grande. En 2006, près de 6 personnes sur 10 travaillent selon cet horaire chez les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires; cette proportion grimpe à plus de 7 sur 10 chez les diplômés universitaires. La fréquence de l'horaire long diminue pour tous les niveaux d'études entre 1998 et 2006, surtout au profit de l'horaire court dans les deux niveaux les moins avancés et au profit de l'horaire normal dans les deux autres groupes.

Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail (tableau 3.4)

Sur la période, les employés à temps partiel voient leur semaine habituelle de travail s'allonger d'une demi-heure alors que ceux à temps plein voient la leur diminuer d'une demi-heure. L'écart entre les deux groupes s'amenuise donc d'une heure sur la période et s'établit à 20 heures en 2006. Parmi les employés à temps plein, la proportion qui travaille

selon un horaire long diminue sur la période (– 5,9 points de pourcentage), surtout au profit de l'horaire normal (+ 4,7 points). En 2006, l'horaire normal concerne plus de 8 employés à temps plein sur 10.

Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi (tableau 3.5)

Les employés permanents enregistrent une baisse significative du nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail, celles-ci passant de 36,1 en 1998 à 35,5 en 2006. Ce nombre d'heures se maintient sur la période, chez les employés temporaires, à 29,5 heures. Les employés permanents travaillent ainsi plus d'heures par semaine que les employés temporaires, pour un écart de 6,0 heures entre les deux groupes en 2006; il était de 6,6 heures en 1998. L'horaire normal est nettement plus fréquent chez les employés permanents (70,7 %) que chez les employés temporaires (46,3 %). Chez ces derniers, l'horaire court a d'ailleurs plus d'importance (47,8 %). Moins du quart des employés permanents sont concernés par ce type d'horaire en 2006. Pour les deux groupes d'employés, la fréquence de l'horaire long diminue sur la période et se fixe à 6,0 % en 2006. Cette fréquence était plus élevée chez les employés permanents que chez les temporaires en 1998. Le recul de la fréquence de l'horaire long se fait essentiellement à l'avantage de l'horaire normal.

Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence (tableau 3.6)

Les employés de tout niveau de compétence, à l'exception des professionnels, connaissent une diminution du nombre d'heures habituelles de travail par semaine; cette diminution varie entre 0,3 heure chez les employés de niveau technique et 1,0 heure chez ceux de niveau élémentaire. Pour chaque année de la période, on observe la plus longue semaine de travail chez les gestionnaires et la plus courte, chez les employés de niveau élémentaire. Ces deux groupes affichent des résultats respectifs de 38,8 et de 31,2 heures en 2006. La

5. On entend par variation « significative » que la variation est statistiquement significative. Pour en savoir davantage, voir la section 1.2.

fréquence de l'horaire long diminue pour tous les niveaux de compétence entre 1998 et 2006. C'est notamment le cas des gestionnaires (– 7,6 points de pourcentage) et, pour ce groupe, cela se fait au profit de l'horaire normal qui augmente considérablement sa présence (+ 8,8 points). Quant aux autres niveaux de compétence, la diminution se fait aussi principalement au profit de l'horaire normal, bien que les mouvements soient moins prononcés. Les employés occupant un poste de niveau élémentaire font cependant exception, puisque c'est l'horaire court qui voit sa fréquence augmenter. Les gestionnaires continuent tout de même à présenter la plus forte fréquence de l'horaire long en 2006 (11,5 %). Ils affichent aussi la plus forte présence de l'horaire normal (82,1 %), alors que l'horaire court ne concerne que peu d'entre eux (6,4 %). Il semble exister une certaine relation positive entre les niveaux de compétence et l'horaire de travail normal. Ce type d'horaire concerne en effet environ 5 employés de niveau élémentaire sur 10; cette proportion grimpe à 6 sur 10 dans le niveau intermédiaire, à plus de 7 sur 10 dans les niveaux technique et professionnel et à plus de 8 sur 10 chez les gestionnaires. On observe la relation inverse au chapitre de l'horaire court.

Heures hebdomadaires habituelles selon la durée de l'emploi (tableau 3.7)

Les heures hebdomadaires habituelles diminuent de manière significative entre 1998 et 2006 chez les employés dont la durée de l'emploi se situe « entre 1 et 3 ans » (– 0,9 heure) et ceux dont la durée est de 20 ans et plus (– 0,7 heure). De façon générale, il semble qu'une plus longue durée de l'emploi va de pair avec un plus grand nombre d'heures de travail par semaine. Les résultats de 2006, comme ceux de la période, confirment cela; on observe la plus courte semaine de travail dans la tranche « moins de 12 mois » (31,8 heures) et la plus longue, dans la tranche « 20 ans et plus » (36,6 heures). On constate également que les employés dont la durée est de moins de quatre ans travaillent moins d'heures par semaine que la moyenne d'ensemble et que ceux dont la durée est de quatre ans et plus travaillent plus d'heures que cette moyenne. Ainsi,

on ne sera guère surpris de voir une forte proportion d'employés ayant un horaire court dans les tranches « moins de 12 mois » (39,7 %) et « entre 1 et 3 ans » (31,4 %), au détriment de l'horaire normal. L'horaire normal regroupe, quant à lui, plus de 70 % des employés dans les trois autres tranches de durée de l'emploi; cette proportion augmente d'ailleurs avec la durée de l'emploi. Tous les groupes affichent une baisse de la proportion de personnes travaillant selon un horaire long sur la période. Cela se fait surtout à l'avantage de l'horaire normal dans le cas des employés présentant une durée de l'emploi inférieure à 10 ans et principalement à l'avantage de l'horaire court chez les autres.

Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale (tableau 3.8)

La diminution de la semaine normale de travail entre 1998 et 2006 est observable à la fois chez les employés syndiqués (– 0,4 heure) et chez les employés non syndiqués (– 0,5 heure). Tout au long de la période, les syndiqués travaillent plus d'heures que les non-syndiqués sur une base hebdomadaire; en 2006, les heures sont de 35,3 chez les premiers et de 34,3 chez les seconds. L'écart entre les deux groupes varie de 0,9 à 1,3 heure par semaine selon les années. L'horaire normal est le lot de la majorité des employés dans les deux groupes, tant en 2006 que sur la période, mais la fréquence est toujours plus élevée chez les syndiqués. Les non-syndiqués travaillent par contre plus fréquemment que les autres selon un horaire court ou un horaire long. Sur la période, on assiste à un recul de la fréquence de l'horaire long dans les deux groupes. Chez les employés syndiqués, cela conduit surtout à une hausse de la fréquence de l'horaire court tandis que, chez les employés non syndiqués, le transfert se fait essentiellement vers l'horaire normal.

Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance (tableau 3.9)

Tout au long de la période, les employés du secteur privé travaillent un peu plus d'heures par semaine que leurs confrères du secteur public. En 2006, le nombre s'élève respectivement à 35,1 heures chez les premiers contre 33,4 heures chez les

seconds. Les employés du secteur privé connaissent une baisse significative de leur nombre d'heures hebdomadaires de travail, soit d'une demi-heure. En 2006, les employés du secteur public sont proportionnellement un peu plus nombreux que leurs homologues du secteur privé à travailler selon un horaire court (respectivement 29,3 % et 26,1 %) et selon un horaire normal (68,2 % et 66,8 %). En revanche, l'horaire long est plus fréquent chez les employés du secteur privé (7,1 %). Entre 1998 et 2006, les proportions d'employés avec un horaire long régressent dans les deux groupes, mais plus fortement chez les employés du secteur privé.

Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement (tableau 3.10)

La semaine habituelle de travail diminue d'environ une demi-heure pour les employés de toutes les tailles d'établissements au cours de la période étudiée, mais cela ne modifie par l'état de situation qu'on observe sur l'ensemble de la période. En 2006, la plus longue semaine de travail est observable dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés (36,2 heures), suivis des établissements de plus de 500 employés (35,7 heures). À l'opposé, les établissements de moins de 20 employés affichent la plus courte semaine de travail (32,9 heures). Quant aux établissements comptant entre 20 et 99 employés, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles qu'on y observe, soit 34,8 heures, est représentatif de la moyenne de l'ensemble des employés. Cette situation est similaire à celle qu'on observe sur l'ensemble de la période. Par ailleurs, les plus petits établissements présentant des semaines de travail plus courtes, il n'est pas étonnant d'y observer une plus forte proportion d'employés travaillant selon un horaire court; en 2006, cette proportion est de 36,4 % dans les établissements de moins de 20 employés et de 27,2 % dans ceux qui comptent entre 20 et 99 employés. Les employés des établissements comptant entre 100 et 500 employés et plus de 500 employés, moins présents dans l'horaire court, le sont davantage dans l'horaire normal (respectivement 74,0 % et 78,1 %). Si, en 1998, les plus petits établissements présentaient de plus fortes proportions d'employés dans l'horaire

long que les autres, en 2006, les établissements de toutes tailles affichent des proportions similaires.

Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 3.11)

Entre 1998 et 2006, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail dans l'industrie des biens demeure pratiquement inchangé. Chaque année, la semaine de travail des employés de cette industrie est plus longue que celle de la moyenne de l'ensemble des employés. En 2006, leur semaine de travail s'établit à 39,0 heures (4,3 heures de plus que la moyenne). Un seul secteur de cette industrie connaît une baisse significative du nombre d'heures de travail par semaine au cours de la période étudiée, soit celui de la fabrication qui enregistre une réduction d'une demi-heure. Le secteur primaire affiche la plus longue semaine de travail en 2006 (41,3 heures) et le secteur des services publics, la plus courte (36,8 heures), pour un écart de quatre heures et demie par semaine entre les deux. Les employés des deux autres secteurs de l'industrie des biens travaillent sensiblement le même nombre d'heures que la moyenne de l'industrie. Ce portrait reste similaire à celui que présente chacune des années de la période. Pour l'ensemble de l'industrie des biens, en 2006, 81,9 % des employés travaillent selon un horaire normal, 10,2 % selon un horaire long et 7,9 % selon un horaire court. Le secteur primaire se distingue puisque le tiers des employés ont un horaire long et seulement un peu plus de la moitié (52,2 %), un horaire normal. Dans le secteur des services publics, plus du cinquième (20,4 %) des employés ont un horaire court. Dans celui de la fabrication, la proportion d'employés ayant un horaire normal est particulièrement élevée (86,7 %). La proportion d'employés de l'industrie des biens ayant un horaire long diminue de 7,3 points de pourcentage au profit de l'horaire normal (+ 7,2 points). Cette tendance résulte principalement des mouvements notés en ce sens dans les secteurs de la construction et de la fabrication.

Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité
(tableau 3.12)

Le nombre d'heures habituelles de travail diminue de 0,4 heure sur la période dans l'industrie des services et se fixe à 33,3 heures en 2006, soit un nombre inférieur à celui de la moyenne des employés (37,4 heures). Dans cette industrie, deux secteurs voient leur semaine habituelle de travail réduite sur la période, soit ceux de l'information, de la culture et des loisirs (– 2,0 heures) et du commerce (– 0,9 heure). À l'inverse, la semaine de travail s'allonge de près de une heure (+ 0,9 heure) dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques. En 2006, la plus longue semaine habituelle de travail est enregistrée dans le secteur du transport et de l'entreposage (39,2 heures). Seulement deux autres secteurs présentent une semaine de travail de plus de 35 heures; celui des services professionnels, scientifiques et techniques (36,5 heures) et celui des administrations publiques (35,6 heures). Le secteur de l'hébergement et des services de restauration affiche une semaine nettement plus courte que la moyenne (28,3 heures).

En 2006, la majorité des employés de l'industrie des services travaillent selon un horaire normal (62,4 %) et près du tiers le font selon un horaire court (32,9 %), tandis que l'horaire long ne concerne qu'une faible part d'entre eux (4,6 %). Certains secteurs de cette industrie se démarquent par des proportions nettement plus fortes ou plus faibles d'employés dans un type d'horaire ou dans un autre. C'est notamment le cas du secteur du transport et de l'entreposage où l'on trouve la plus forte proportion d'employés ayant un horaire long (21,9 %) en 2006. On note la plus forte proportion d'employés ayant un horaire court dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (60,2 %). Sur ce plan, les secteurs des services d'enseignement et des soins de santé et de l'assistance sociale ne sont pas en reste, ayant chacun plus de 41 % des employés dans le type d'horaire court. D'autres secteurs montrent en 2006 de fortes proportions d'employés

ayant un horaire normal, tel que le secteur des administrations publiques (81,7 %), celui des services professionnels, scientifiques et techniques (80,4 %) et celui de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (77,3 %). Certains secteurs connaissent des changements importants sur la période au chapitre de la répartition des employés selon le type d'horaire de travail. On note, entre autres, une diminution de la fréquence de l'horaire long au profit, essentiellement, de l'horaire normal dans le secteur des autres services (– 9,3 points de pourcentage), dans celui du commerce (– 7,4 points) et dans celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (– 6,3 points). On enregistre par ailleurs une hausse notable de la proportion d'employés ayant un horaire normal dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 9,4 points) et de la proportion d'employés ayant un horaire court dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 7,5 points).

3.1 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le sexe, Québec, 1998-2006

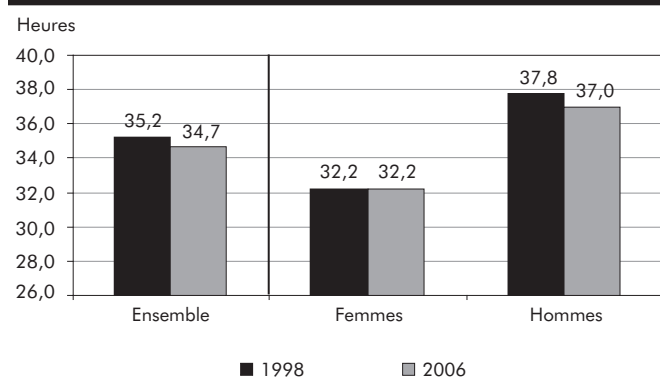
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble			Femmes			Hommes		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	Heures			%								
1998	35,2	32,2	37,8	25,3	63,8	10,9	37,6	58,2	4,3	14,4	68,9	16,7
1999	35,2	32,3	37,8	24,4	65,8	9,9	35,8	60,6	3,6	14,2	70,4	15,4
2000	35,2	32,4	37,6	24,6	66,2	9,2	36,0	60,4	3,6	14,4	71,4	14,2
2001	35,0	32,4	37,4	25,3	66,8	7,9	36,6	60,4	3,0	15,0	72,7	12,3
2002	34,8	32,1	37,3	25,7	67,3	7,1	37,5	59,9	2,6	14,9	74,0	11,1
2003	34,6	32,1	37,0	26,5	67,1	6,4	37,9	59,7	2,4	15,8	74,0	10,2
2004	34,6	32,1	37,1	26,7	66,7	6,5	38,1	59,7	2,3	16,0	73,5	10,6
2005	34,7	32,2	37,0	26,2	67,6	6,2	36,8	61,1	2,1	16,1	73,8	10,1
2006	34,7	32,2	37,0	26,9	67,1	6,0	38,0	59,8	2,2	16,3	74,1	9,6
Variation	Heures			Points de %								
1998-2006	-0,5	0,0	-0,8	1,6	3,3	-4,9	0,4 [†]	1,6	-2,1	1,9	5,2	-7,1

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

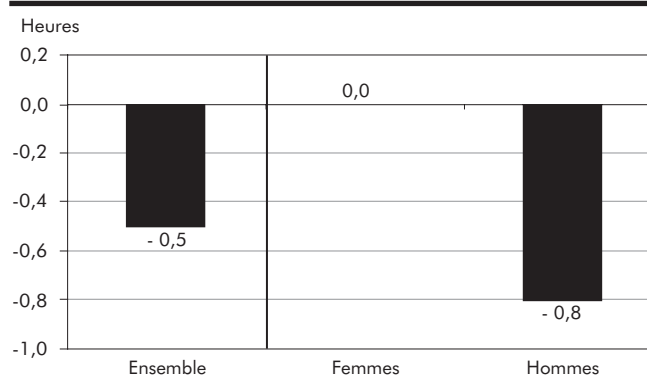
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

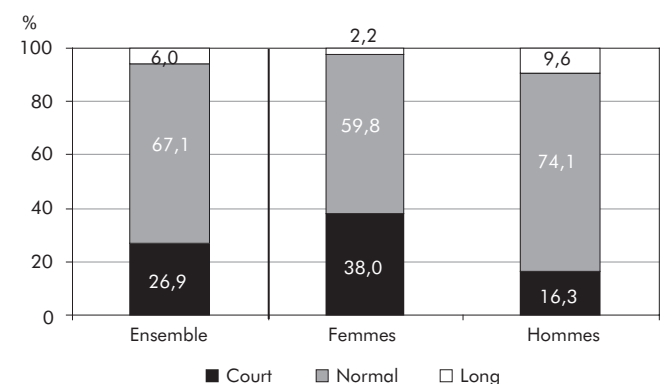
3.1 A Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, 1998 et 2006



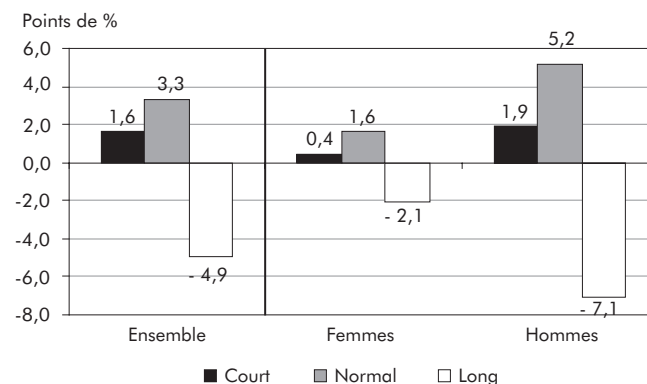
3.1 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le sexe



3.1 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le sexe, 2006



3.1 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le sexe



3.2 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

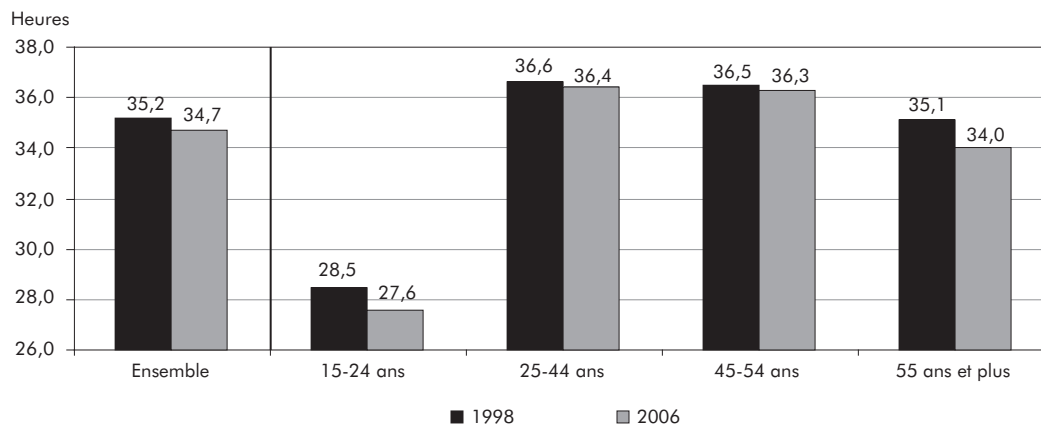
	Heures hebdomadaires habituelles					Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans		
						Court	Normal	Long
Heures					%			
1998	35,2	28,5	36,6	36,5	35,1	52,1	40,3	7,5
1999	35,2	28,9	36,7	36,2	35,2	50,3	43,1	6,6
2000	35,2	29,1	36,6	36,5	34,9	49,8	44,0	6,2
2001	35,0	28,9	36,6	36,2	34,6	50,1	45,2	4,7
2002	34,8	28,4	36,3	36,3	35,0	51,7	44,6	3,7
2003	34,6	28,0	36,3	36,1	34,2	53,8	42,9	3,3
2004	34,6	28,0	36,2	36,3	34,1	54,3	42,6	3,2
2005	34,7	27,7	36,3	36,3	34,3	54,8	41,9	3,3
2006	34,7	27,6	36,4	36,3	34,0	56,4	40,6	3,0
	Heures					Points de %		
Variation 1998-2006	-0,5	-0,9	-0,2 [†]	-0,2 [†]	-1,1	4,3	0,3 [†]	-4,5

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

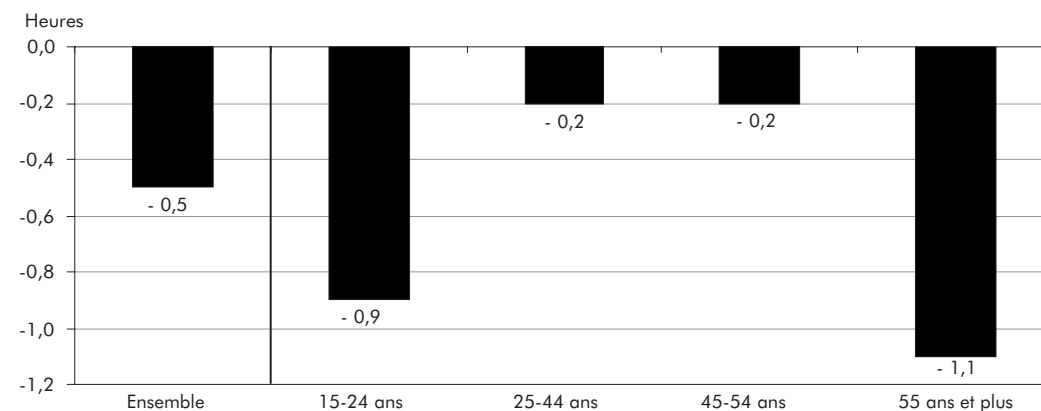
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.2 A Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, 1998 et 2006

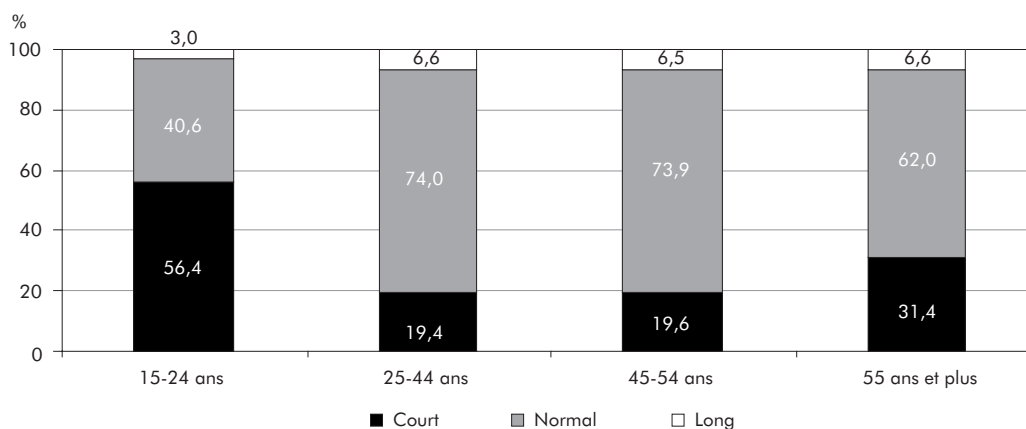


3.2 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le groupe d'âge

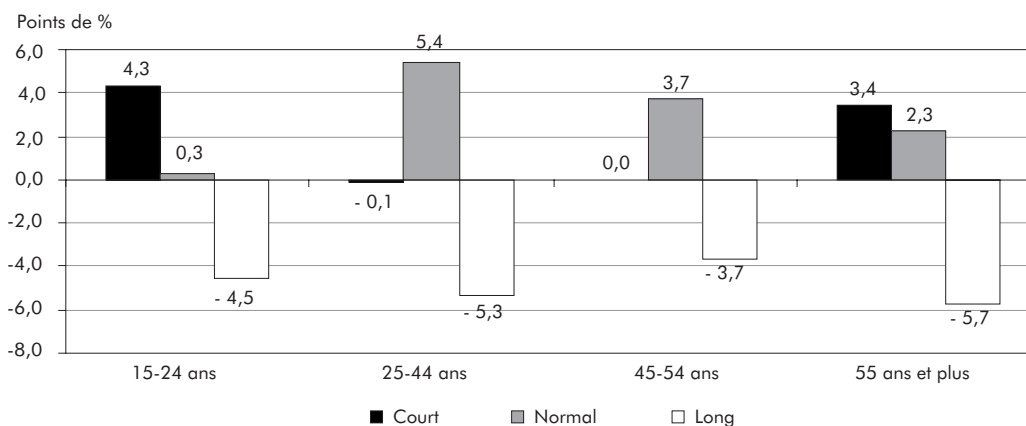


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)									
25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%									
19,5	68,6	11,9	19,6	70,2	10,2	28,0	59,7	12,3	1998
18,0	71,1	11,0	19,8	71,2	9,0	26,8	61,6	11,6	1999
18,5	71,3	10,2	18,8	72,4	8,9	27,9	62,5	9,6	2000
18,9	72,4	8,7	19,9	72,1	8,0	28,6	62,0	9,4	2001
19,4	73,1	7,5	19,2	73,4	7,5	27,8	62,4	9,9	2002
19,1	74,0	6,8	19,8	73,2	6,9	31,1	60,6	8,3	2003
19,5	73,6	6,9	19,8	72,7	7,5	31,8	60,2	8,0	2004
19,0	74,4	6,6	19,5	73,5	7,0	29,6	63,4	7,0	2005
19,4	74,0	6,6	19,6	73,9	6,5	31,4	62,0	6,6	2006
Points de %									
-0,1 †	5,4	-5,3	0,0	3,7	-3,7	3,4	2,3 †	-5,7	Variation 1998-2006

3.2 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, 2006



3.2 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge



3.3 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006

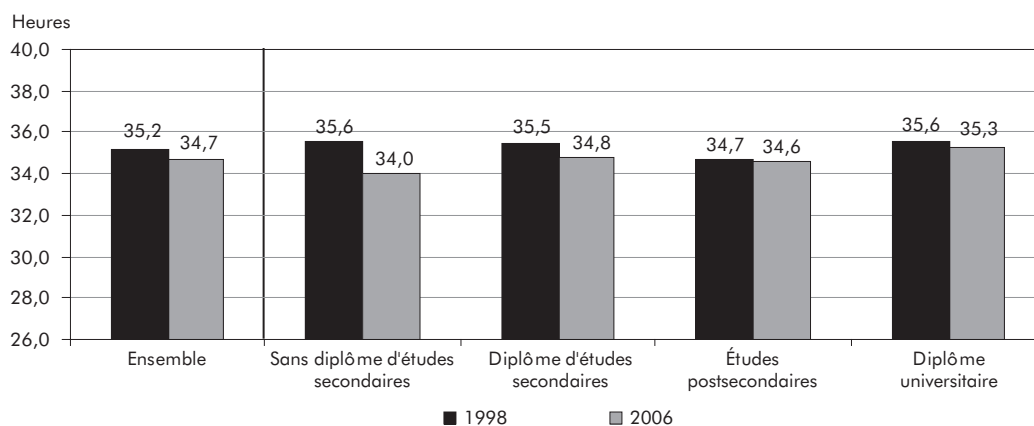
	Heures hebdomadaires habituelles					Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Sans diplôme d'études secondaires		
						Court	Normal	Long
Heures					%			
1998	35,2	35,6	35,5	34,7	35,6	26,1	58,5	15,4
1999	35,2	35,5	35,6	34,8	35,5	25,3	60,1	14,5
2000	35,2	35,3	35,7	34,7	35,8	26,7	60,5	12,8
2001	35,0	34,9	35,6	34,5	35,8	27,4	62,2	10,4
2002	34,8	34,9	35,3	34,3	35,5	27,5	62,9	9,5
2003	34,6	34,6	35,0	34,3	35,2	29,5	61,7	8,8
2004	34,6	34,5	35,1	34,3	35,2	30,2	60,3	9,5
2005	34,7	34,1	34,9	34,4	35,4	30,6	60,1	9,3
2006	34,7	34,0	34,8	34,6	35,3	32,5	59,3	8,2
	Heures					Points de %		
Variation 1998-2006	-0,5	-1,6	-0,7	-0,1 †	-0,3 †	6,4	0,8 †	-7,2

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

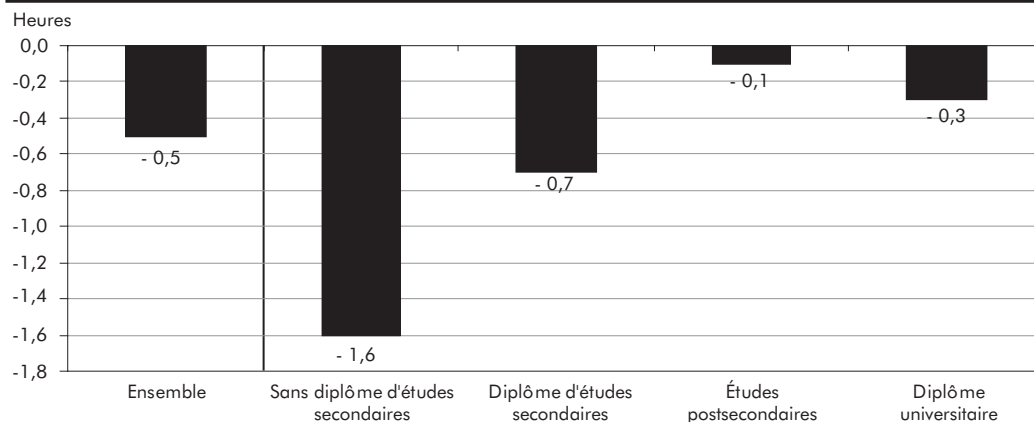
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.3 A Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études, 1998 et 2006



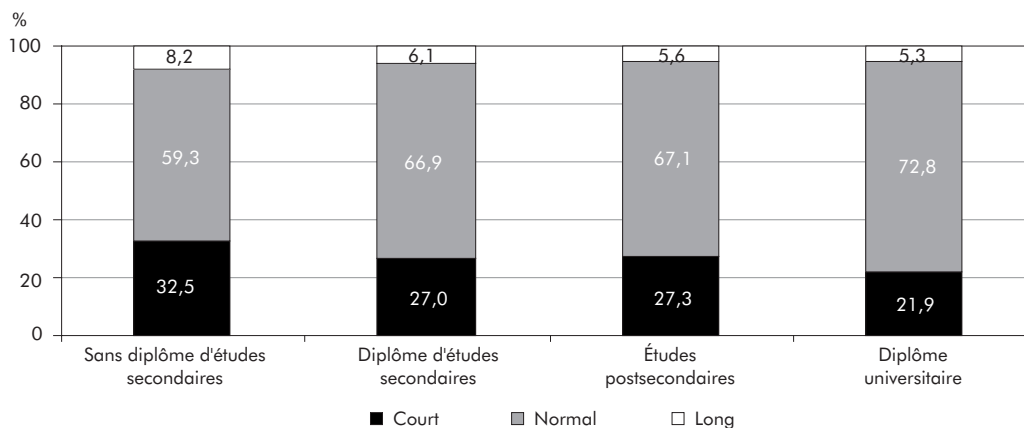
3.3 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le niveau d'études



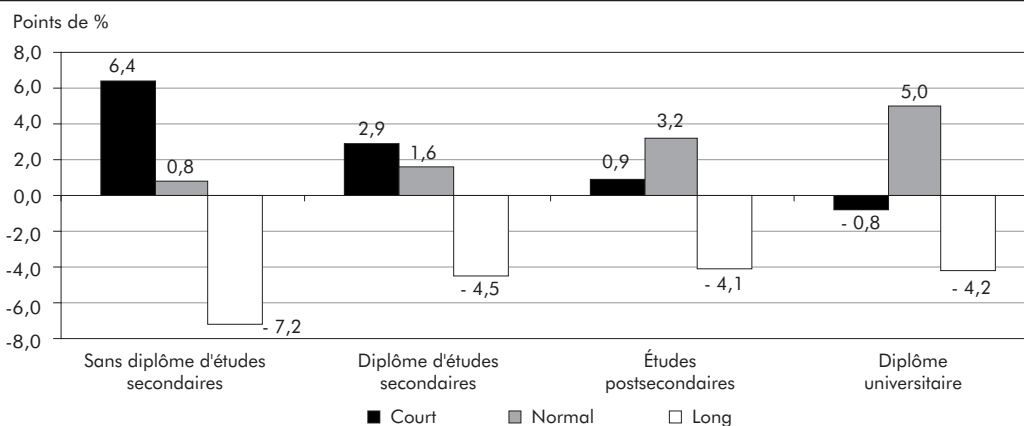
Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
Diplôme d'études secondaires			Études postsecondaires			Diplôme universitaire		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%								
24,1	65,3	10,6	26,4	63,9	9,7	22,7	67,8	9,5
22,9	67,6	9,6	25,8	65,4	8,8	21,3	70,7	8,0
22,7	68,2	9,1	26,2	65,9	8,0	20,5	70,8	8,8
23,3	69,2	7,6	27,0	66,2	6,8	21,3	70,2	8,4
25,2	67,1	7,7	27,3	66,6	6,1	20,4	73,0	6,6
25,6	67,5	6,9	27,7	66,8	5,5	21,8	72,1	6,2
26,3	66,4	7,3	27,7	66,6	5,7	21,9	72,4	5,7
26,9	66,7	6,4	27,1	67,5	5,4	20,6	73,7	5,6
27,0	66,9	6,1	27,3	67,1	5,6	21,9	72,8	5,3
Points de %								
2,9	1,6 †	-4,5	0,9 †	3,2	-4,1	-0,8 †	5,0	-4,2

Variation 1998-2006

3.3 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau d'études, 2006



3.3 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau d'études



3.4 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le régime de travail, Québec, 1998-2006

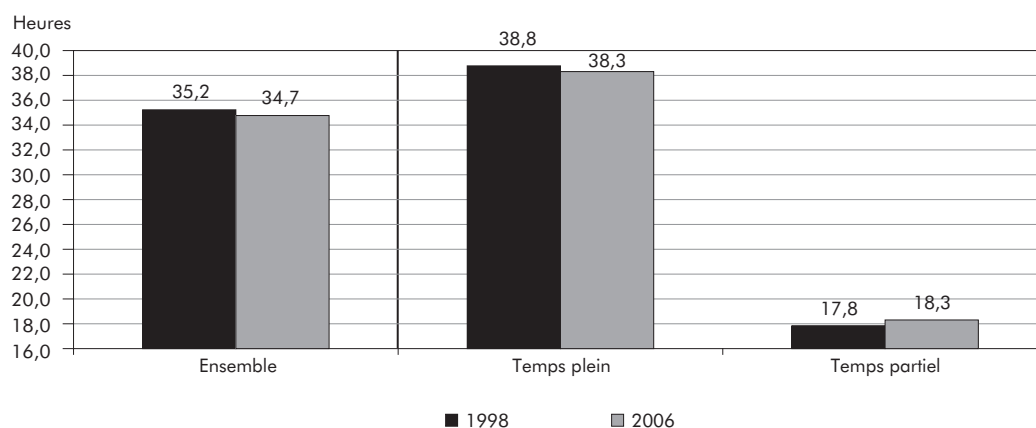
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Temps plein			Temps partiel		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	Heures			%					
1998	35,2	38,8	17,8	9,5	77,3	13,2	100,0
1999	35,2	38,7	17,9	9,1	79,0	11,8	100,0
2000	35,2	38,7	17,8	9,4	79,6	11,0	100,0
2001	35,0	38,6	18,0	9,5	80,9	9,6	100,0
2002	34,8	38,5	18,1	9,5	81,9	8,6	100,0
2003	34,6	38,3	18,1	9,9	82,2	7,8	100,0
2004	34,6	38,3	18,2	10,4	81,6	8,0	100,0
2005	34,7	38,3	18,1	10,0	82,5	7,6	100,0
2006	34,7	38,3	18,3	10,7	82,0	7,3	100,0
	Heures			Points de %					
Variation 1998-2006	-0,5	-0,5	0,5	1,2	4,7	-5,9	0,0

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

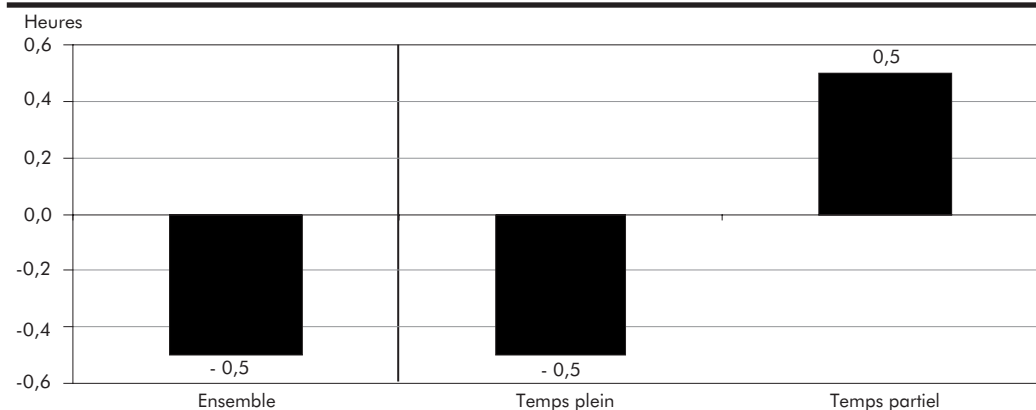
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.4 A Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail, 1998 et 2006



3.4 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le régime de travail



3.5 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

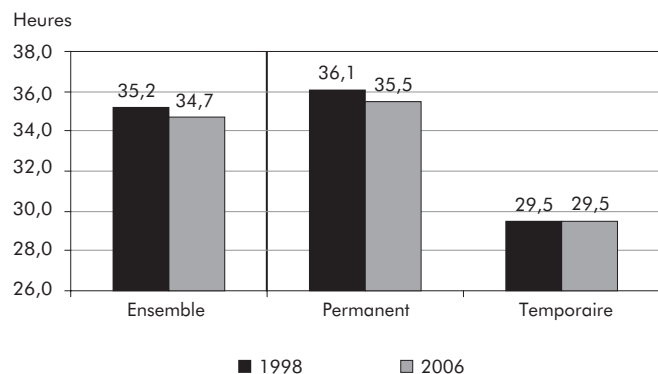
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Permanent			Temporaire		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	Heures			%					
1998	35,2	36,1	29,5	21,6	67,2	11,2	48,7	42,6	8,7
1999	35,2	36,1	29,3	20,5	69,2	10,2	49,0	43,6	7,4
2000	35,2	36,1	29,6	20,9	69,6	9,5	47,7	45,2	7,1
2001	35,0	36,0	29,3	21,4	70,5	8,2	48,1	45,7	6,2
2002	34,8	35,7	29,5	22,1	70,7	7,2	46,8	47,1	6,1
2003	34,6	35,5	29,0	22,8	70,7	6,5	50,0	44,4	5,6
2004	34,6	35,5	29,4	23,3	70,0	6,7	48,2	46,1	5,7
2005	34,7	35,6	29,2	22,5	71,3	6,2	48,5	45,6	5,9
2006	34,7	35,5	29,5	23,3	70,7	6,0	47,8	46,3	6,0
	Heures			Points de %					
Variation 1998-2006	-0,5	-0,6	0,0	1,7	3,5	-5,2	-0,9 [†]	3,7	-2,7

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

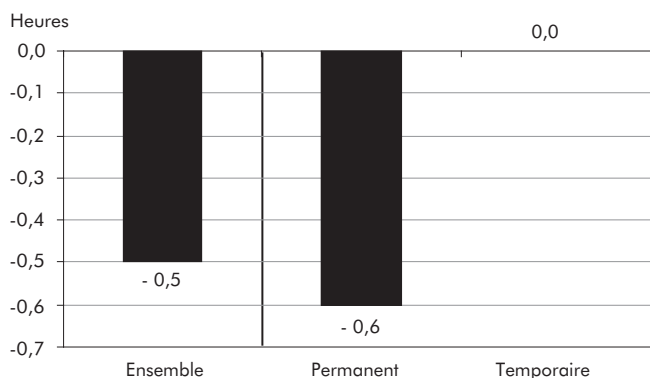
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

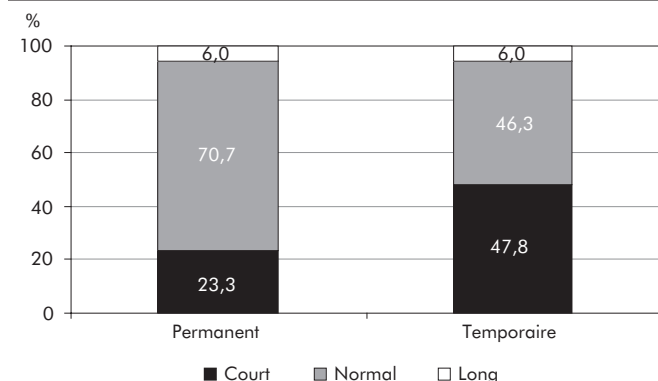
3.5 A Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi, 1998 et 2006



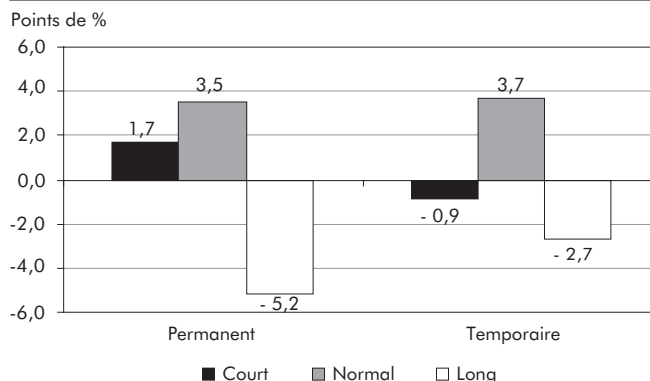
3.5 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le statut de l'emploi



3.5 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, 2006



3.5 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi



3.6 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

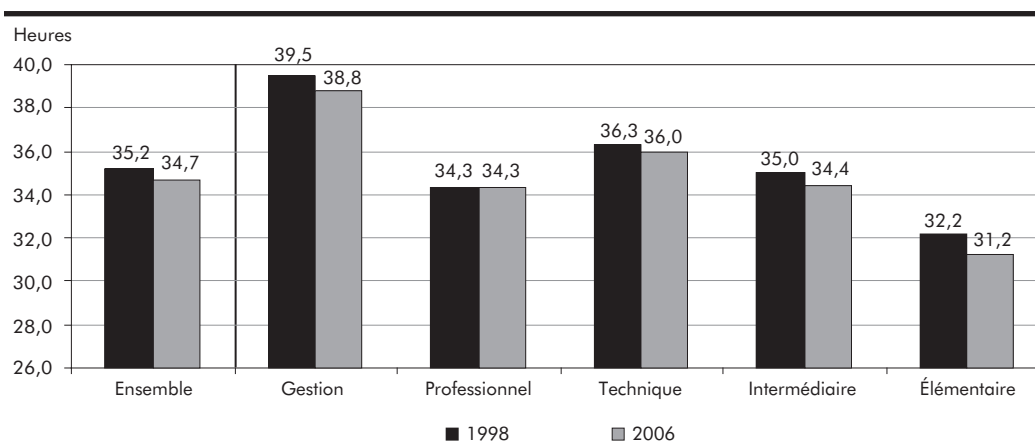
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	Heures					
1998	35,2	39,5	34,3	36,3	35,0	32,2
1999	35,2	39,7	34,7	36,3	35,0	31,9
2000	35,2	39,3	34,8	36,2	35,1	31,5
2001	35,0	39,9	34,6	36,2	34,8	31,4
2002	34,8	39,2	34,3	36,1	34,7	31,2
2003	34,6	39,0	34,2	36,1	34,3	31,1
2004	34,6	38,8	34,3	36,1	34,4	30,9
2005	34,7	38,9	34,2	36,0	34,3	31,3
2006	34,7	38,8	34,3	36,0	34,4	31,2
	Heures					
Variation 1998-2006	-0,5	-0,7	0,0	-0,3	-0,6	-1,0

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

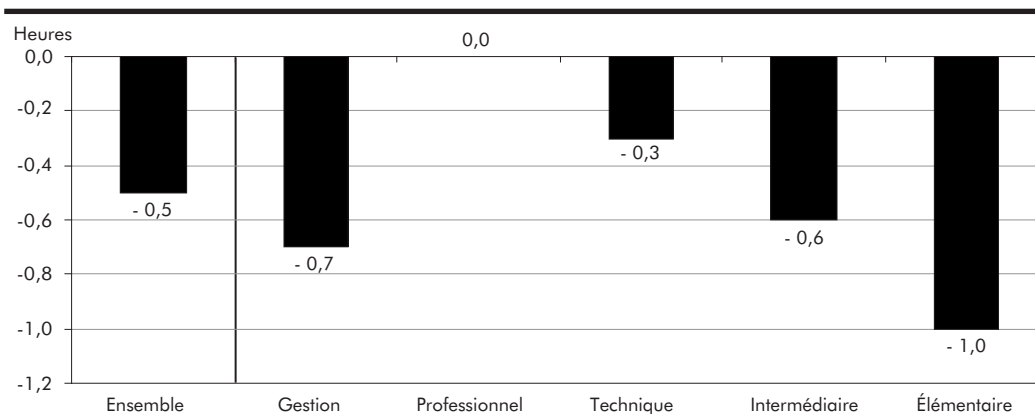
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.6 A Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence, 1998 et 2006

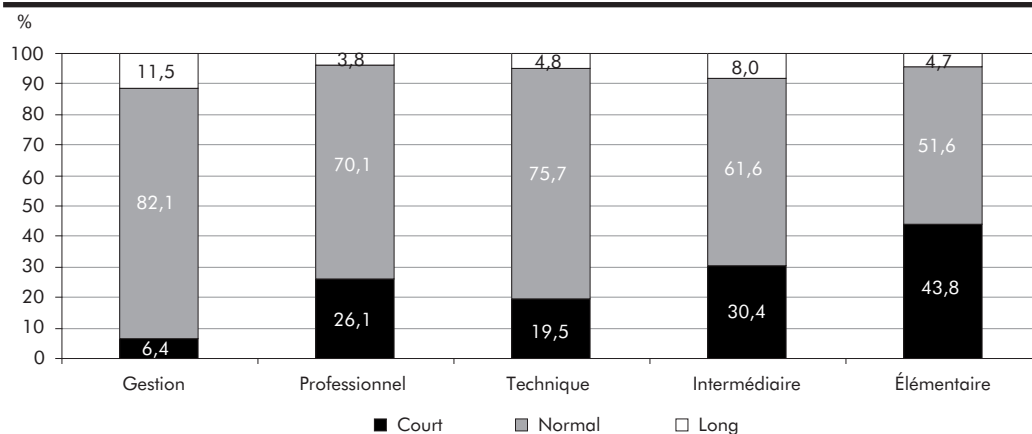


3.6 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le niveau de compétence

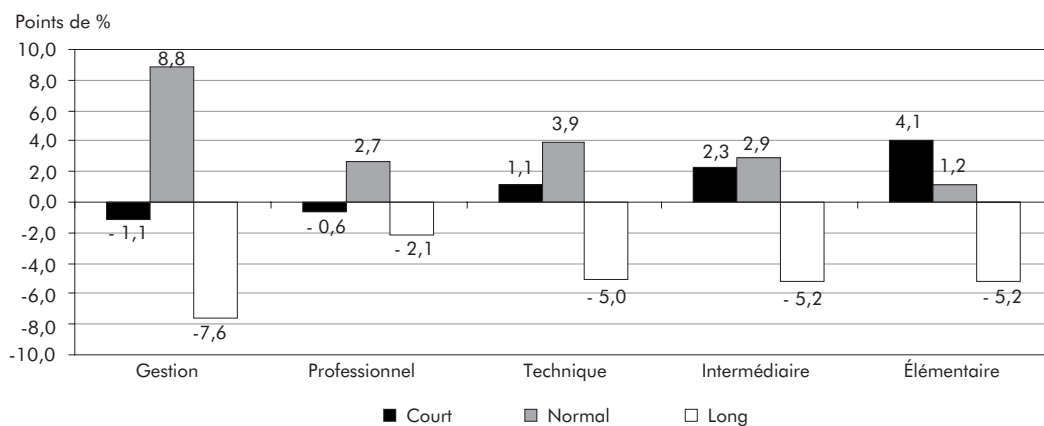


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)															
Gestion			Professionnel			Technique			Intermédiaire			Élémentaire			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%															
7,5	73,3	19,1	26,7	67,4	5,9	18,4	71,8	9,8	28,1	58,7	13,2	39,7	50,4	9,9	1998
5,6	76,9	17,4	24,5	70,1	5,4	18,4	72,7	8,9	27,1	60,8	12,1	39,3	52,5	8,1	1999
6,2	78,1	15,8	24,8	69,0	6,1	18,3	73,8	7,9	26,5	61,9	11,5	41,9	51,5	6,6	2000
5,5	76,8	17,7	25,4	68,7	5,9	18,6	74,6	6,7	28,1	62,3	9,6	41,3	54,0	4,7	2001
6,3	78,1	15,6	25,3	70,3	4,3	18,3	75,9	5,8	28,5	62,6	9,0	43,3	51,6	5,1	2002
5,0	81,3	13,8	26,5	69,5	3,9	18,3	76,2	5,5	30,0	62,1	7,9	44,2	50,9	4,8	2003
5,4	83,1	11,6	25,7	70,5	3,9	19,4	74,7	5,9	29,6	61,8	8,6	44,6	51,1	4,2	2004
5,6	83,1	11,3	25,1	71,0	3,9	18,9	76,0	5,1	30,3	61,4	8,3	42,8	52,5	4,7	2005
6,4	82,1	11,5	26,1	70,1	3,8	19,5	75,7	4,8	30,4	61,6	8,0	43,8	51,6	4,7	2006
Points de %															
-1,1 †	8,8	-7,6	-0,6 †	2,7	-2,1	1,1 †	3,9	-5,0	2,3	2,9	-5,2	4,1	1,2 †	-5,2	Variation 1998-2006

3.6 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, 2006



3.6 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence



3.7 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1998-2006

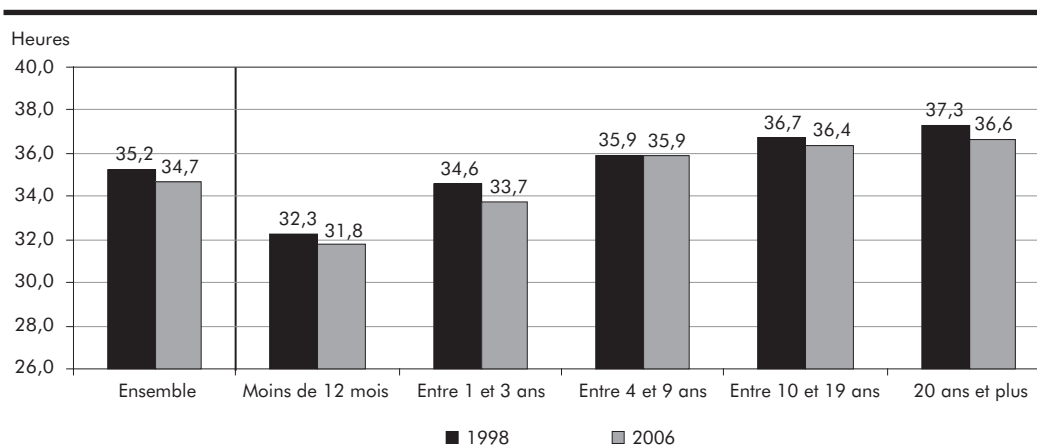
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	Heures					
1998	35,2	32,3	34,6	35,9	36,7	37,3
1999	35,2	32,2	34,6	36,3	36,8	37,2
2000	35,2	32,3	34,4	36,6	36,6	37,1
2001	35,0	32,2	34,3	36,3	36,4	37,0
2002	34,8	31,8	34,0	35,9	36,6	37,0
2003	34,6	31,5	33,7	36,0	36,2	36,9
2004	34,6	31,5	33,5	36,0	36,5	36,9
2005	34,7	31,6	33,5	36,2	36,4	36,6
2006	34,7	31,8	33,7	35,9	36,4	36,6
	Heures					
Variation 1998-2006	-0,5	-0,5 [†]	-0,9	0,0	-0,3 [†]	-0,7

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

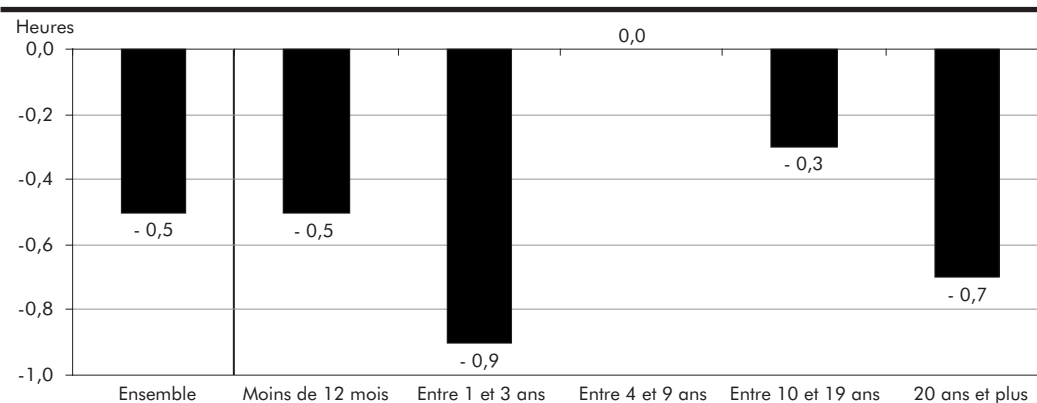
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.7 A Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée d'emploi, 1998 et 2006

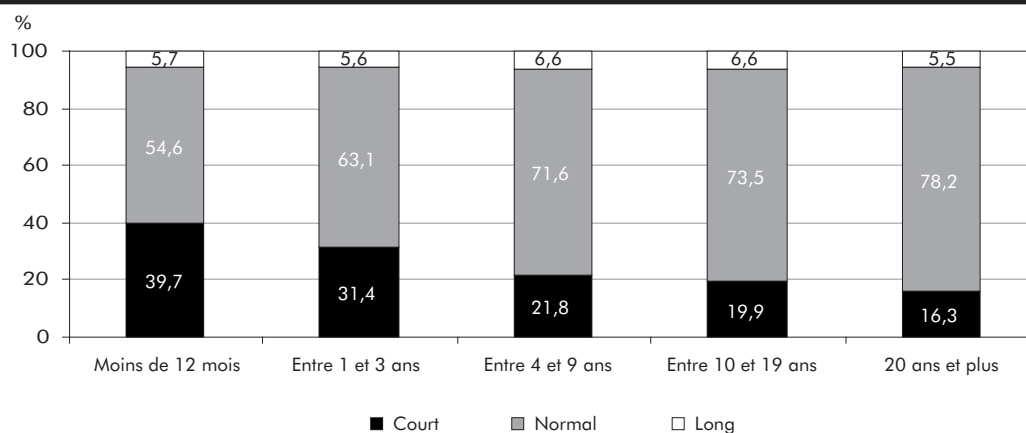


3.7 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon la tranche de durée de l'emploi

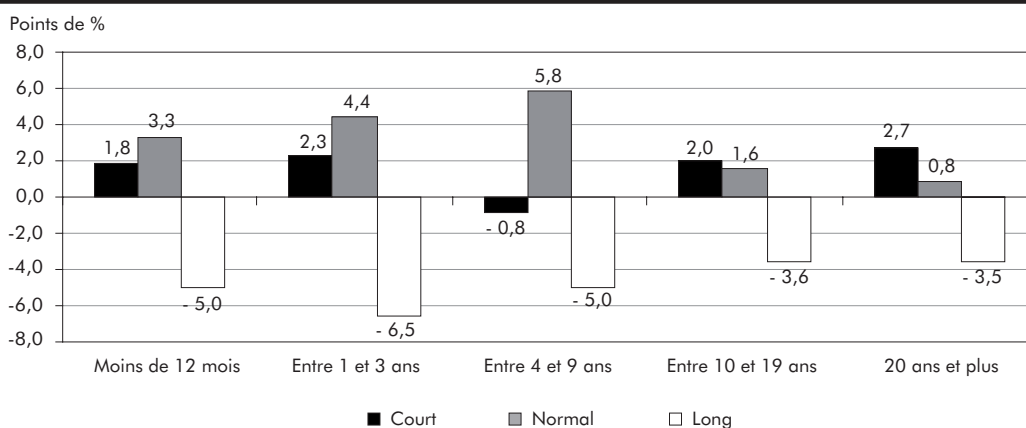


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)														
Moins de 12 mois			Entre 1 et 3 ans			Entre 4 et 9 ans			Entre 10 et 19 ans			20 ans et plus		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%														
37,9	51,3	10,7	29,1	58,7	12,1	22,6	65,8	11,6	17,9	71,9	10,2	13,6	77,4	9,0
37,6	52,3	10,1	27,9	61,5	10,6	20,8	69,2	10,0	16,5	74,1	9,4	13,2	78,2	8,7
37,3	53,9	8,7	28,1	62,6	9,3	19,9	68,9	11,1	18,0	73,4	8,6	14,1	78,1	7,8
37,6	55,2	7,2	28,5	63,1	8,4	21,0	70,1	8,9	19,4	73,0	7,6	14,4	78,6	7,0
38,7	55,5	5,8	29,9	63,4	6,8	21,6	70,5	7,9	17,5	74,9	7,6	14,7	77,7	7,6
40,1	54,1	5,8	31,0	63,2	5,8	21,8	71,0	7,2	19,8	73,4	6,8	14,0	79,2	6,8
40,2	54,2	5,6	32,1	62,0	5,9	21,2	71,6	7,2	18,5	74,5	6,9	15,5	76,6	7,8
40,3	53,7	6,0	31,2	63,4	5,4	19,8	73,1	7,0	19,8	73,3	6,9	15,2	79,2	5,6
39,7	54,6	5,7	31,4	63,1	5,6	21,8	71,6	6,6	19,9	73,5	6,6	16,3	78,2	5,5
Points de %														
1,8 [†]	3,3	-5,0	2,3	4,4	-6,5	-0,8 [†]	5,8	-5,0	2,0	1,6 [†]	-3,6	2,7	0,8 [†]	-3,5
														Variation 1998-2006

3.7 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, 2006



3.7 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi



3.8 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

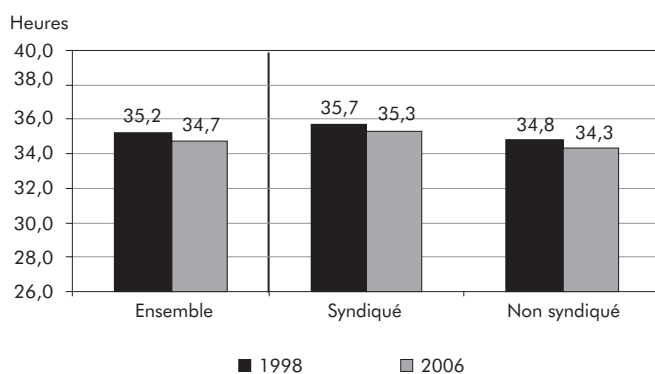
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Syndiqué			Non syndiqué		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	Heures			%					
1998	35,2	35,7	34,8	21,2	71,1	7,7	28,0	59,0	13,0
1999	35,2	35,8	34,8	20,0	73,3	6,7	27,2	60,8	12,0
2000	35,2	35,7	34,8	21,0	72,2	6,8	27,0	62,2	10,7
2001	35,0	35,6	34,6	22,0	72,1	5,9	27,5	63,2	9,3
2002	34,8	35,4	34,4	22,0	72,6	5,4	28,2	63,6	8,2
2003	34,6	35,4	34,1	22,3	72,3	5,4	29,4	63,4	7,1
2004	34,6	35,3	34,2	23,1	71,5	5,4	29,1	63,6	7,3
2005	34,7	35,4	34,1	22,7	72,4	4,8	28,6	64,3	7,1
2006	34,7	35,3	34,3	23,8	71,2	5,0	29,0	64,4	6,7
	Heures			Points de %					
Variation 1998-2006	-0,5	-0,4	-0,5	2,6	0,1 [†]	-2,7	1,0 [†]	5,4	-6,3

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

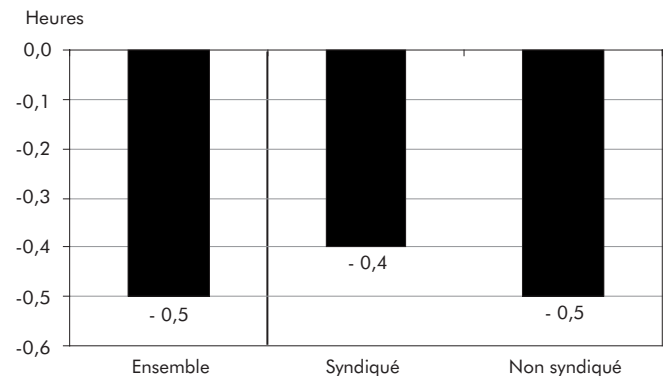
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

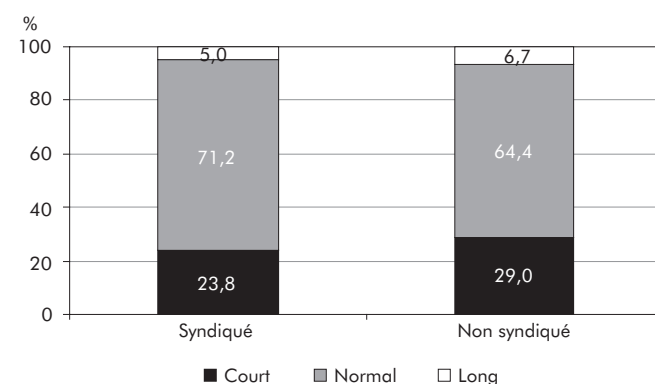
3.8 A Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale, 1998 et 2006



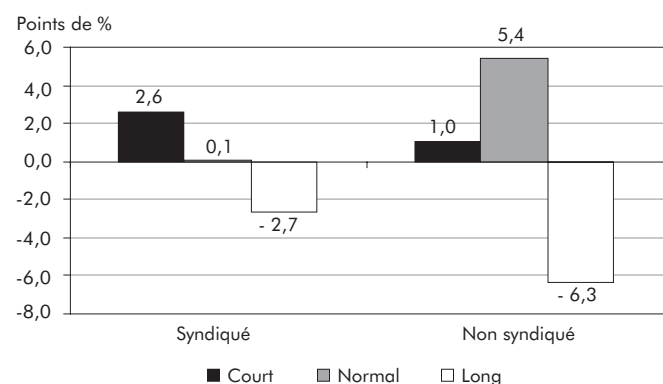
3.8 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon la couverture syndicale



3.8 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, 2006



3.8 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale



3.9 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006

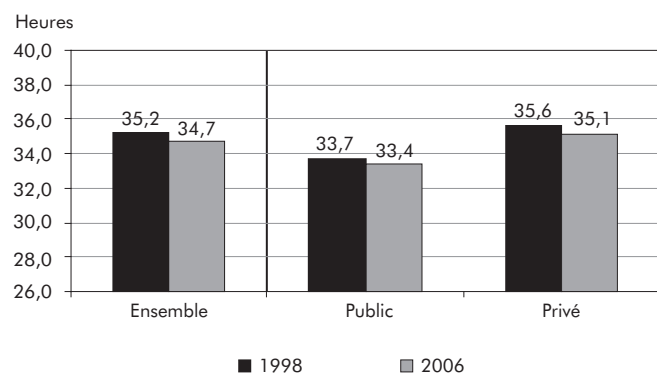
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Public	Privé	Public			Privé		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	Heures			%					
1998	35,2	33,7	35,6	27,8	67,7	4,5	24,5	62,6	12,9
1999	35,2	33,8	35,6	26,8	69,7	3,5	23,6	64,6	11,8
2000	35,2	33,5	35,7	28,1	68,2	3,7	23,5	65,6	10,9
2001	35,0	33,7	35,5	28,5	67,6	3,9	24,3	66,6	9,2
2002	34,8	33,4	35,3	29,1	67,6	3,3	24,6	67,1	8,2
2003	34,6	33,5	35,0	28,4	68,9	2,7	25,9	66,5	7,6
2004	34,6	33,4	35,0	28,5	68,3	3,1	26,2	66,2	7,6
2005	34,7	33,3	35,1	28,7	69,0	2,3	25,4	67,1	7,5
2006	34,7	33,4	35,1	29,3	68,2	2,5	26,1	66,8	7,1
	Heures			Points de %					
Variation 1998-2006	-0,5	-0,3 [†]	-0,5	1,5 [†]	0,5 [†]	-2,0	1,6	4,2	-5,8

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

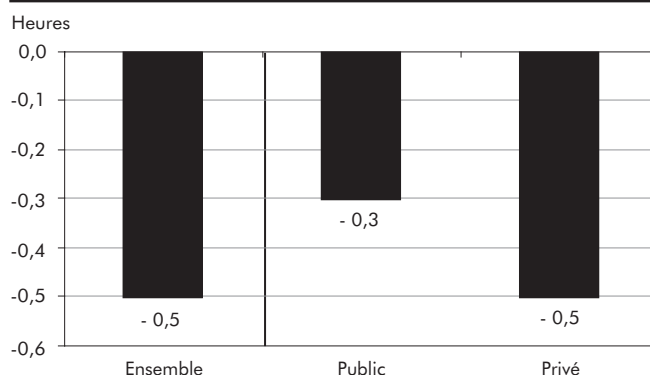
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

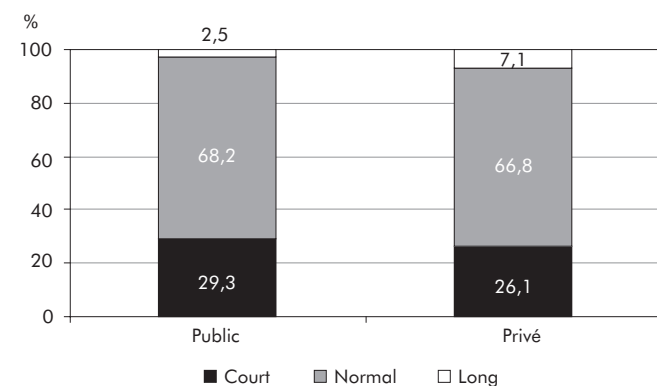
3.9 A Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance, 1998 et 2006



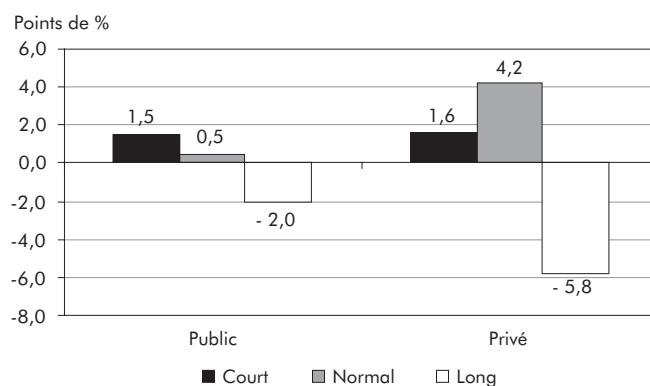
3.9 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon le secteur d'appartenance



3.9 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, 2006



3.9 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance



3.10 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

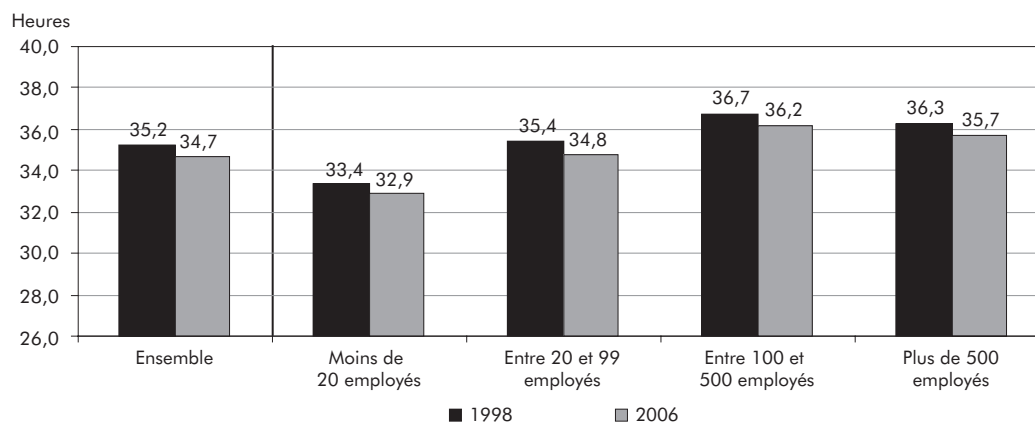
	Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	Heures				
1998	35,2	33,4	35,4	36,7	36,3
1999	35,2	33,3	35,4	36,8	36,7
2000	35,2	33,6	35,3	36,6	36,2
2001	35,0	33,2	35,2	36,6	36,2
2002	34,8	33,0	35,0	36,5	35,7
2003	34,6	32,9	34,6	36,3	35,9
2004	34,6	32,7	34,8	36,2	36,2
2005	34,7	32,6	34,8	36,4	36,0
2006	34,7	32,9	34,8	36,2	35,7
	Heures				
Variation 1998-2006	-0,5	-0,5	-0,6	-0,5	-0,6

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

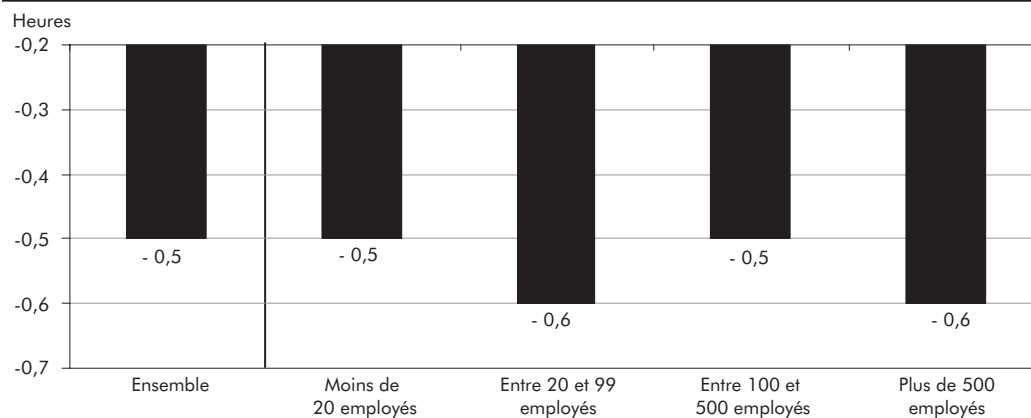
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.10 A Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement, 1998 et 2006

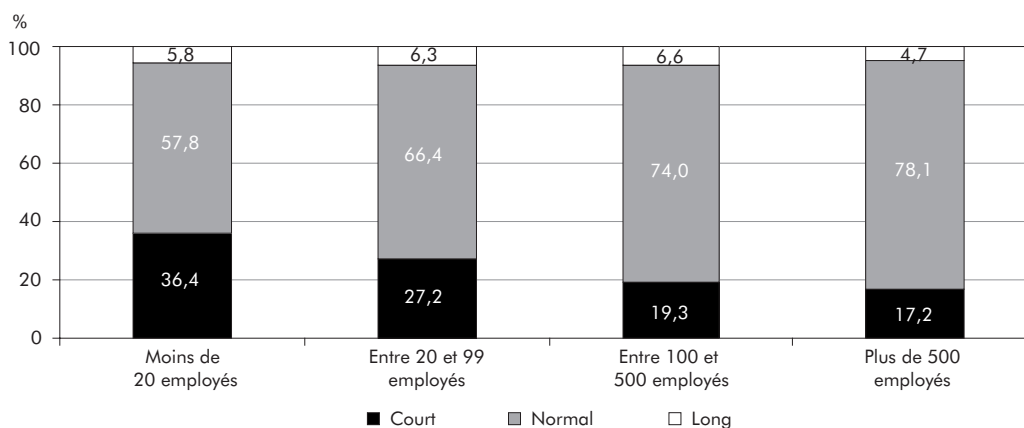


3.10 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon la taille de l'établissement



Horaire de travail habituel ¹ (répartition)											
Moins de 20 employés			Entre 20 et 99 employés			Entre 100 et 500 employés			Plus de 500 employés		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%											
35,6	52,6	11,7	24,8	62,6	12,6	16,5	73,9	9,6	15,6	77,5	6,9
35,0	54,8	10,2	24,3	64,5	11,2	15,3	75,5	9,2	14,1	79,2	6,7
33,8	56,4	9,8	24,3	65,5	10,2	17,1	74,1	8,7	15,9	78,2	5,9
35,1	56,7	8,2	24,9	66,6	8,5	17,1	75,1	7,8	17,9	76,3	5,8
36,1	56,3	7,6	24,9	67,7	7,4	16,6	76,0	7,4	18,4	76,9	4,6
36,2	57,4	6,5	27,4	65,7	6,9	17,4	76,1	6,6	17,4	77,6	5,0
37,4	56,1	6,5	26,5	66,6	7,0	18,4	74,7	6,9	16,0	79,0	5,0
36,5	57,7	5,8	27,0	66,1	6,9	17,2	76,1	6,6	16,6	78,6	4,9
36,4	57,8	5,8	27,2	66,4	6,3	19,3	74,0	6,6	17,2	78,1	4,7
Points de %											
0,8 [†]	5,2	-5,9	2,4	3,8	-6,3	2,8	0,1 [†]	-3,0	1,6 [†]	0,6 [†]	-2,2
											Variation 1998-2006

3.10 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, 2006



3.10 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement



3.11 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

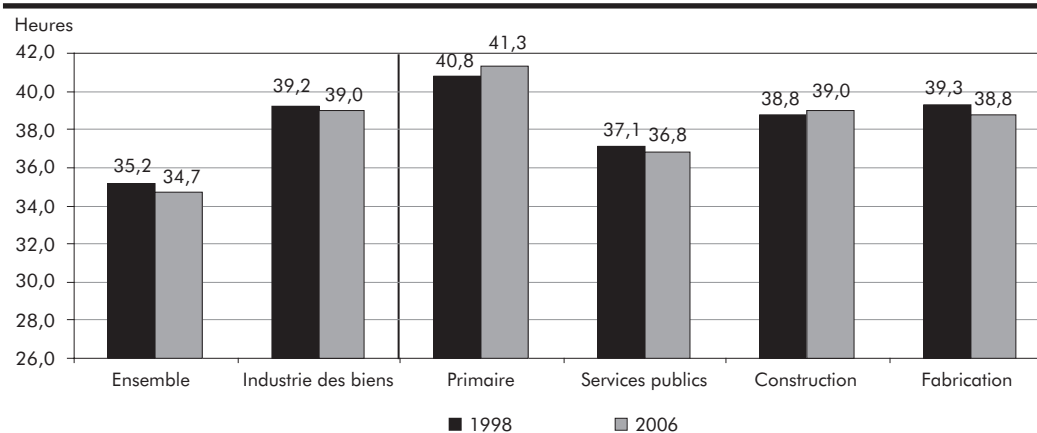
	Heures hebdomadaires habituelles						Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication	Industrie des biens		
							Court	Normal	Long
			Heures			%			
1998	35,2	39,2	40,8	37,1	38,8	39,3	7,8	74,7	17,5
1999	35,2	39,1	39,2	37,1	38,7	39,3	7,2	77,0	15,8
2000	35,2	39,1	40,8	37,4	38,8	39,1	7,4	78,1	14,5
2001	35,0	38,9	39,7	36,3	39,1	39,0	8,0	80,5	11,5
2002	34,8	39,0	40,0	36,7	39,1	39,0	7,1	81,7	11,1
2003	34,6	38,8	40,4	36,9	38,7	38,8	7,5	82,2	10,4
2004	34,6	38,8	40,6	36,6	38,9	38,8	8,0	81,2	10,8
2005	34,7	38,8	40,7	36,4	38,6	38,7	8,5	81,2	10,3
2006	34,7	39,0	41,3	36,8	39,0	38,8	7,9	81,9	10,2
			Heures			Points de %			
Variation 1998-2006	-0,5	-0,2 [†]	0,5 [†]	-0,3 [†]	0,2 [†]	-0,5	0,1 [†]	7,2	-7,3

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

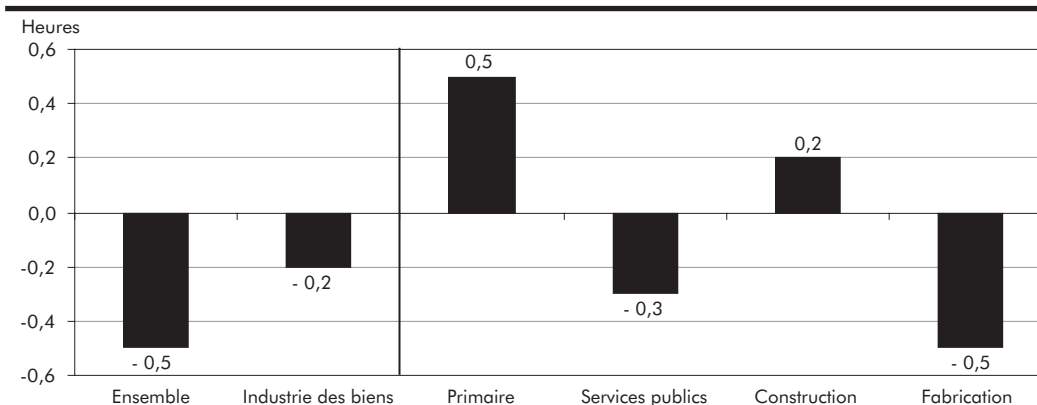
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.11 A Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006

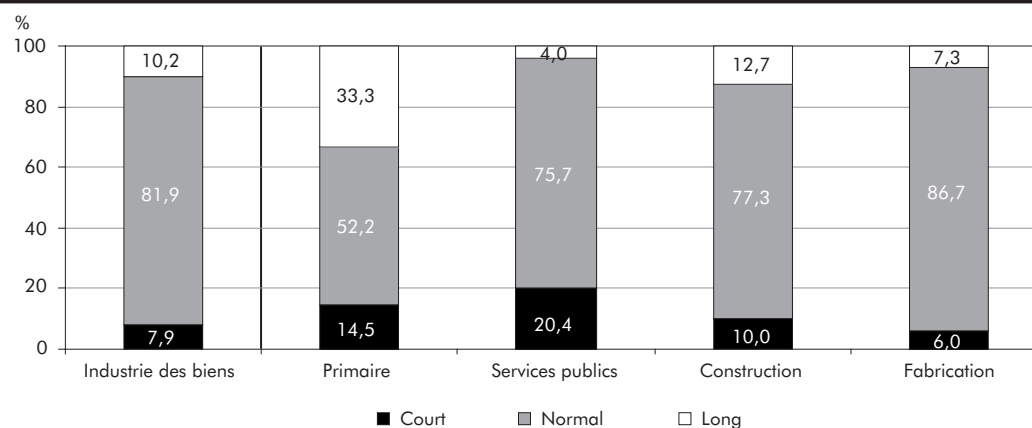


3.11 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1998 à 2006 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité

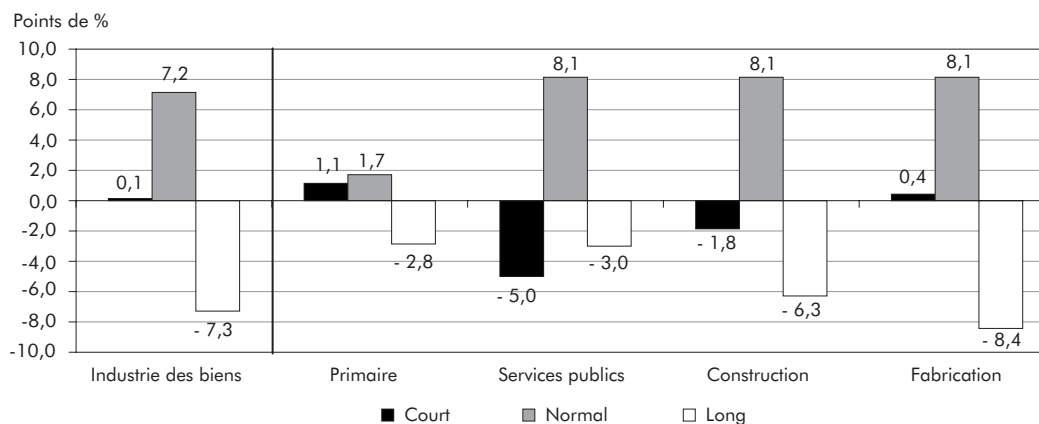


Primaire			Services publics			Construction			Fabrication			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%												
13,4	50,5	36,1	25,4	67,6	7,0*	11,8	69,2	19,0	5,6	78,6	15,7	1998
15,8	53,7	30,5	18,2	77,9	4,0**	13,0	72,4	14,6	5,0	79,8	15,2	1999
12,8	53,3	34,0	20,4	73,6	6,0*	12,3	70,8	16,9	5,5	81,8	12,7	2000
15,9	53,4	30,7	22,4	75,7	1,9**	9,2	78,3	12,4	6,4	83,5	10,1	2001
15,9	51,2	32,9	21,8	71,8	6,4**	9,8	77,7	12,5	5,1	85,8	9,1	2002
13,1	56,8	30,1	16,4	79,1	4,5**	10,2	80,3	9,4	5,9	85,0	9,1	2003
12,3	54,6	33,0	25,0	71,6	3,3**	11,1	76,3	12,5	6,1	84,9	9,0	2004
12,9	54,0	33,1	22,1	75,4	2,5**	11,5	78,4	10,1	6,6	85,1	8,4	2005
14,5	52,2	33,3	20,4	75,7	4,0**	10,0	77,3	12,7	6,0	86,7	7,3	2006
Points de %												Variation 1998-2006
1,1 [†]	1,7 [†]	-2,8 [†]	-5,0 [†]	8,1 [†]	-3,0 [†]	-1,8 [†]	8,1	-6,3	0,4 [†]	8,1	-8,4	

3.11 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2006



3.11 D Variation de 1998 à 2006 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité



3.12 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

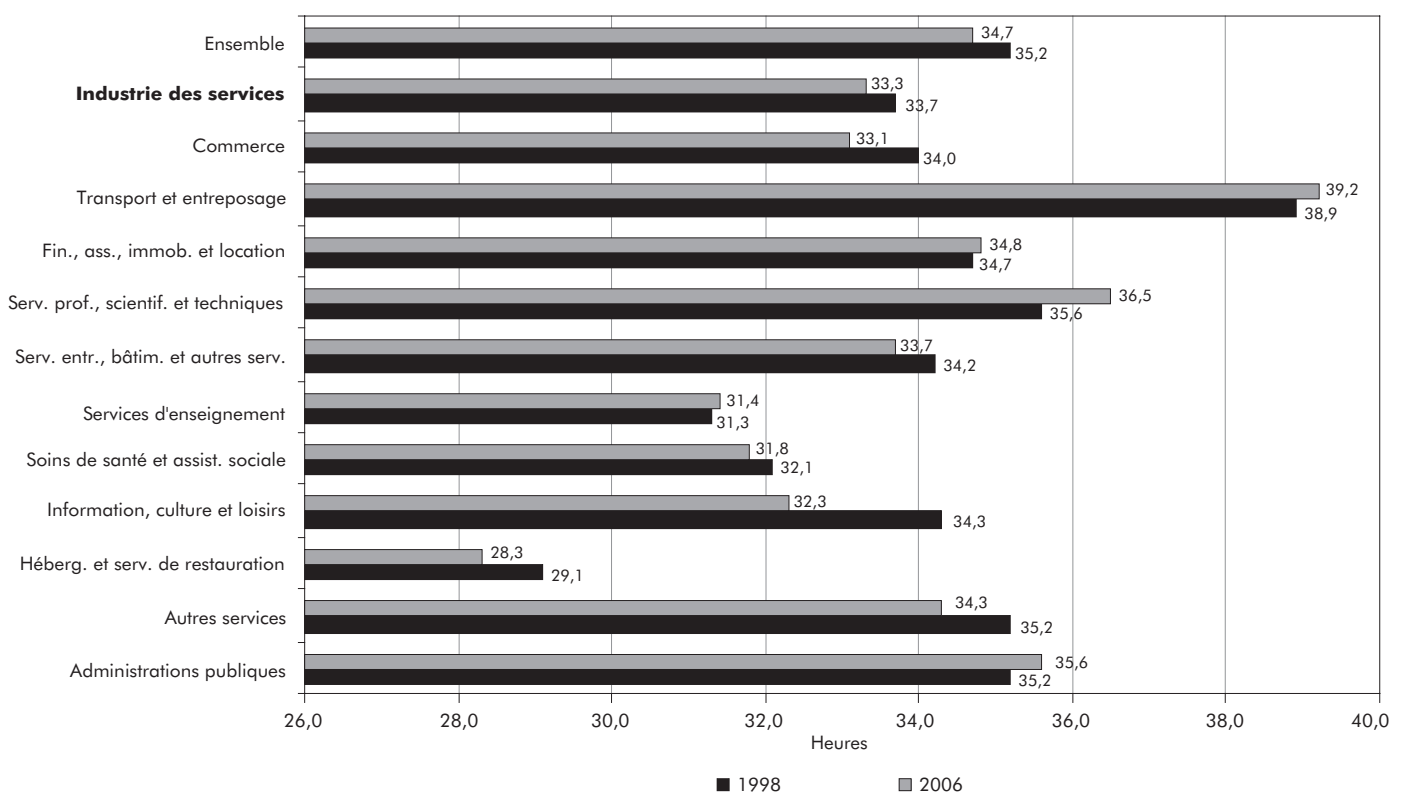
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques
			Heures			
1998	35,2	33,7	34,0	38,9	34,7	35,6
1999	35,2	33,7	33,5	39,4	34,6	36,6
2000	35,2	33,7	33,7	39,9	34,7	36,5
2001	35,0	33,6	33,3	39,3	34,5	36,7
2002	34,8	33,3	33,1	39,1	34,3	36,5
2003	34,6	33,1	32,9	38,6	35,0	35,9
2004	34,6	33,2	32,7	38,6	34,7	36,0
2005	34,7	33,2	33,3	39,3	34,6	36,6
2006	34,7	33,3	33,1	39,2	34,8	36,5
Variation 1998-2006	-0,5	-0,4	-0,9	0,3 [†]	0,1 [†]	0,9

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.12 A Heures hebdomadaires habituelles pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1998 et 2006



Heures hebdomadaires habituelles							
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	Services d'enseignement	Soins de santé et assist.sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques	
34,2	31,3	32,1	34,3	29,1	35,2	35,2	1998
34,3	31,8	32,1	34,0	29,0	34,7	35,5	1999
34,4	31,4	32,2	33,8	29,1	34,4	35,2	2000
33,6	31,3	32,4	33,6	29,0	34,3	35,4	2001
33,2	31,3	32,1	32,6	28,4	34,8	35,5	2002
34,2	31,1	31,8	33,2	28,1	34,0	35,4	2003
34,5	31,0	32,1	33,1	28,0	34,1	35,5	2004
34,6	30,7	32,1	32,4	28,0	33,5	35,4	2005
33,7	31,4	31,8	32,3	28,3	34,3	35,6	2006
-0,5 [†]	0,1 [†]	-0,3 [†]	-2,0	-0,8 [†]	-0,9 [†]	0,4 [†]	Variation 1998-2006

3.12 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006 (suite)

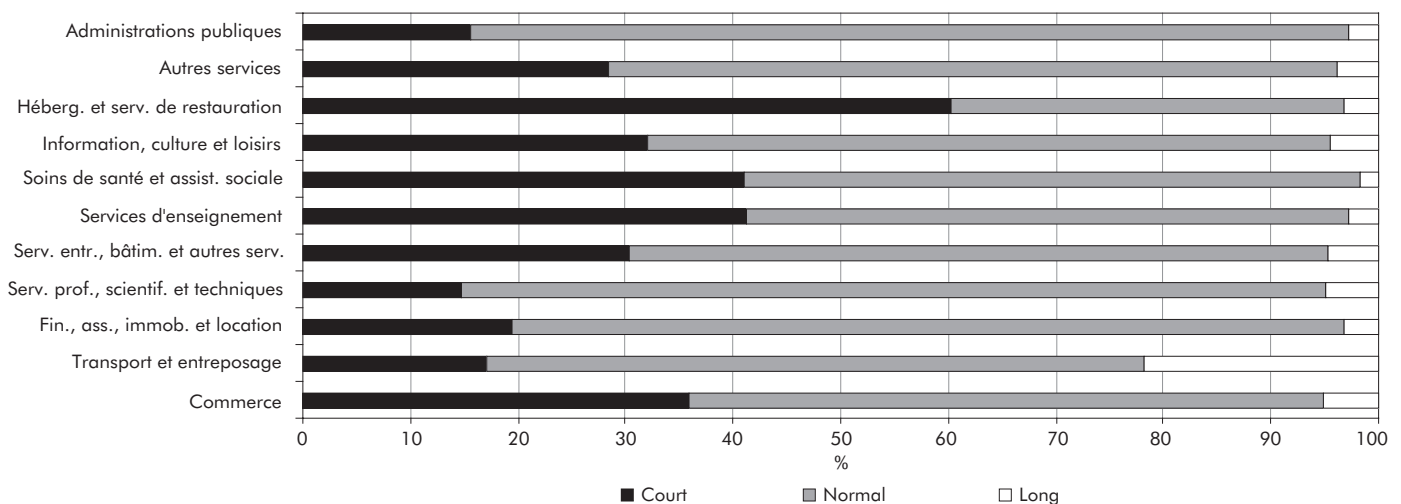
	Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
	Industrie des services			Commerce			Transport et entreposage		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	Heures								
1998	31,7	59,9	8,5	33,0	54,5	12,5	16,8	63,4	19,9
1999	30,9	61,5	7,6	34,2	55,3	10,4	16,8	61,1	22,2
2000	31,0	61,8	7,2	32,7	58,4	8,9	15,6	59,4	25,0
2001	31,4	62,0	6,6	34,3	58,0	7,7	15,6	64,2	20,2
2002	32,4	62,0	5,6	35,2	58,3	6,5	16,5	64,8	18,7
2003	33,2	61,8	5,0	35,8	58,3	5,9	18,4	63,1	18,5
2004	33,1	61,8	5,1	37,5	56,7	5,7	19,0	61,8	19,2
2005	32,3	62,9	4,8	34,4	59,9	5,7	16,5	62,6	20,9
2006	32,9	62,4	4,6	35,8	59,1	5,1	17,1	61,1	21,9
Variation 1998-2006 (points de %)	1,2	2,5	-3,9	2,8	4,6	-7,4	0,3 [†]	-2,3 [†]	2,0 [†]
	Services d'enseignement			Soins de santé et assist. sociale			Information, culture et loisirs		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	Heures								
1998	41,8	53,9	4,3	37,7	60,0	2,3	24,6	67,7	7,7
1999	38,4	57,5	4,1	37,7	59,6	2,7	23,8	70,4	5,9
2000	42,2	53,1	4,7	37,4	60,0	2,6	26,9	66,7	6,4
2001	41,6	53,6	4,8	38,6	58,5	2,9	27,6	65,9	6,5
2002	39,1	56,8	4,1	39,6	58,1	2,3	33,0	62,4	4,6
2003	41,9	54,6	3,5	40,2	57,9	1,9	27,7	69,2	3,1*
2004	43,2	53,1	3,7	38,9	59,5	1,6	27,6	69,6	2,8*
2005	43,5	53,9	2,7	37,6	60,9	1,6	30,0	65,8	4,2*
2006	41,3	56,0	2,7	41,1	57,2	1,6	32,1	63,5	4,3*
Variation 1998-2006 (points de %)	-0,5 [†]	2,1 [†]	-1,6	3,4	-2,8 [†]	-0,7 [†]	7,5	-4,2 [†]	-3,4

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.12 B Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2006



Horaire de travail habituel ¹ (répartition)									
Fin., ass., immob. et location			Serv. prof., scientif. et techniques			Serv. entr., bâtim. et autres serv.			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
Heures									
24,1	67,9	8,0	18,8	74,6	6,6	30,8	58,4	10,9	1998
21,6	73,3	5,1	15,4	77,7	7,0	29,0	59,4	11,6	1999
21,0	74,4	4,6	13,8	80,7	5,5	27,9	64,5	7,6	2000
23,0	72,6	4,5	13,0	79,5	7,5	32,5	60,9	6,6	2001
22,4	72,8	4,8	13,1	81,1	5,8	35,4	58,6	6,0*	2002
20,7	72,8	6,5	16,1	79,9	4,0*	31,4	63,2	5,4*	2003
20,6	74,7	4,7	15,4	80,7	4,0*	28,0	67,1	4,9*	2004
21,2	74,7	4,1	13,0	81,7	5,2	27,9	66,7	5,3*	2005
19,4	77,3	3,3	14,7	80,4	4,8	30,3	65,1	4,6*	2006
-4,7	9,4	-4,7	-4,1	5,8	-1,8 [†]	-0,5 [†]	6,7	-6,3	Variation 1998-2006 (points de %)
Héberg. et serv. de restauration			Autres services			Administrations publiques			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
Heures									
58,3	34,3	7,4	27,0	59,9	13,1	16,0	79,2	4,8	1998
57,5	35,9	6,6	28,4	60,3	11,3	15,1	81,5	3,4	1999
56,0	37,5	6,5	31,7	59,1	9,2	15,6	80,5	3,9	2000
56,4	37,9	5,6	28,4	63,2	8,4	15,4	80,9	3,7	2001
58,8	37,9	3,3	27,2	64,6	8,2	16,1	80,2	3,7	2002
61,2	35,8	3,0	30,1	63,0	6,9	15,2	82,5	2,3	2003
62,0	34,0	4,0	30,0	63,4	6,6	14,9	80,9	4,1	2004
59,0	37,7	3,3	33,1	62,2	4,7	15,6	82,2	2,2	2005
60,2	36,6	3,2	28,4	67,7	3,8*	15,5	81,7	2,8	2006
1,9 [†]	2,3 [†]	-4,2	1,4 [†]	7,8	-9,3	-0,5 [†]	2,5 [†]	-2,0	Variation 1998-2006 (points de %)

3.2 Durée du travail réelle

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi pour l'ensemble des employés (tableau 3.13)

Pour l'ensemble des employés, la durée du travail habituelle est, en moyenne, de 1 809,2 heures par année en 2006 (34,7 heures par semaine). En tenant compte des diverses absences des employés et des heures supplémentaires effectuées (rémunérées ou non), on obtient la durée du travail réelle. Celle-ci s'établit à 1 633,5 heures en 2006 pour l'ensemble des employés, ce qui correspond à une semaine de travail réelle de 31,3 heures. On comprend donc que, sur une base annuelle, le nombre d'heures soustrait de la durée habituelle pour les diverses absences est plus élevé que celui qui est ajouté pour les heures supplémentaires, de sorte que les employés travaillent en réalité 3,4 heures de moins par semaine, en moyenne, que ce que prévoit leur horaire normal. En 2006, la principale raison invoquée pour les absences est « vacances et jours fériés » (122,2 heures).

La durée du travail réelle est plus élevée chez les hommes (1 798,9 heures) que chez les femmes (1 458,4 heures) en 2006. La semaine habituelle de travail plus longue chez les hommes explique déjà ce fait en partie, mais d'autres facteurs doivent être considérés. Les hommes enregistrent notamment un nombre beaucoup plus faible d'heures d'absence pour obligations personnelles et familiales et un plus grand nombre d'heures supplémentaires. Sur une base hebdomadaire, la durée du travail réelle se fixe à 34,5 heures chez les hommes et à 27,9 heures chez les femmes en 2006. L'écart entre les hommes et les femmes au chapitre de la durée du travail est plus important dans la durée réelle (6,6 heures) que dans la durée habituelle (4,8 heures), les heures enregistrées pour absence et temps supplémentaire accentuant l'écart entre les deux groupes.

Les plus jeunes employés affichent une durée du travail réelle plus courte (1 340,6 heures) que les autres groupes bien qu'ils s'absentent moins d'heures que ceux-ci. Cela s'explique essentiellement par une semaine normale de travail

plus courte (1 439,5 heures) et, dans une moindre mesure, par un nombre moins élevé d'heures supplémentaires. Les deux groupes d'âge dits « plus actifs » sur le marché du travail, soit les 25-44 ans et les 45-54 ans, présentent une plus longue durée du travail réelle que les autres groupes en 2006 (respectivement 1 695,5 et 1 729,3 heures). Dans ce cas, cela est surtout dû à une semaine normale de travail plus longue, puisque les heures enregistrées pour les absences dans leur ensemble ne sont pas très différentes de celles que présentent les 55 ans et plus. La durée du travail réelle des 55 ans et plus est de 1 586,2 heures. Il convient de souligner que les 25-44 ans s'absentent davantage que les autres pour la raison « obligations personnelles ou familiales » (83,3 heures). Sur une base hebdomadaire, l'écart entre les employés qui travaillent le moins d'heures réelles par semaine (25,7 heures chez les 15-24 ans) et ceux qui en travaillent le plus (33,1 heures chez les 45-54 ans) s'établit à 7,4 heures. La durée du travail réelle hebdomadaire des 55 ans et plus est de 30,4 heures et celle des 25-44 ans, de 32,5 heures.

Parmi les différents niveaux d'études, en 2006, c'est chez les diplômés universitaires qu'on observe la plus longue durée du travail réelle, soit 1 676,2 heures. Bien que ce groupe enregistre le nombre le plus élevé d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés ainsi que pour les obligations personnelles ou familiales, le fait qu'il affiche la plus longue semaine normale de travail et qu'il présente un nombre d'heures supplémentaires non rémunérées beaucoup plus élevé suffit à le maintenir au premier rang quant à la durée du travail réelle. Les autres niveaux d'études présentent une durée du travail réelle sensiblement du même ordre en 2006. Les employés qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires affichent pourtant une semaine de travail habituelle nettement plus courte que les deux autres groupes, mais le fait qu'ils enregistrent moins d'heures d'absence les ramène au même niveau. La durée du travail réelle, sur une base hebdomadaire, se situe entre 31,0 heures (sans diplôme d'études secondaires et études postsecondaires) et 32,1 heures (diplôme universitaire).

En 2006, la durée du travail réelle est de plus du double chez les employés à temps plein (1 801,7 heures) par rapport à ceux à temps partiel (870,7 heures), ce qui équivaut respectivement à 34,5 et à 16,7 heures en moyenne sur une base hebdomadaire. Les heures d'absence, dans pratiquement toutes leurs formes, sont plus importantes chez les employés à temps plein que chez ceux à temps partiel en 2006. L'écart entre les deux groupes, qui est de 20,0 heures par semaine pour la durée habituelle, s'en trouve réduit à 17,8 heures pour ce qui est de la durée réelle.

Les employés permanents affichent une durée du travail réelle plus élevée que les employés temporaires en 2006, soit respectivement 1 666,9 et 1 436,4 heures ou, sur une base hebdomadaire, 31,9 et 27,5 heures. La semaine de travail habituelle plus longue chez les employés permanents explique ce fait. Le groupe des employés permanents s'absentant davantage que sa contrepartie, l'écart entre les deux groupes est plus faible quant à la durée du travail réelle que concernant la durée du travail habituelle.

Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour l'ensemble des employés (tableau 3.14)

L'analyse selon le niveau de compétence révèle que la durée du travail réelle la plus élevée se trouve chez les gestionnaires en 2006 (1 972,7 heures). Bien que ce groupe ne présente pas de différence notable avec la moyenne de l'ensemble des employés en ce qui concerne les heures d'absence, il affiche une durée du travail habituelle plus longue et un nombre d'heures supplémentaires non rémunérées plus élevé. En 2006, on note la plus faible durée du travail réelle chez les enseignants. Même si ceux-ci effectuent un nombre élevé d'heures supplémentaires non rémunérées, les nombreuses heures enregistrées au chapitre des absences pour vacances et jours fériés et pour obligations personnelles ou familiales, combinées à une durée du travail habituelle relativement courte (1 647,8 heures ou 31,6 heures/semaine),

conduisent à cet état de fait. Les employés occupant un poste de niveau élémentaire ont une durée du travail réelle (1 470,1 heures ou 28,2 heures/semaine) un peu plus élevée que celle des enseignants, bien que leur semaine normale de travail soit un peu plus courte. Viennent ensuite les employés de niveau intermédiaire (1 603,4 heures), les professionnels (1 664,0 heures) et les techniciens (1 701,7 heures). L'écart entre la durée du travail réelle hebdomadaire la plus élevée (gestion; 37,8 heures) et la plus faible (enseignant; 26,9 heures) s'établit à 10,9 heures en 2006. Les gestionnaires présentent d'ailleurs un écart de plus de cinq heures par semaine avec le groupe qui arrive au deuxième rang (technique; 32,6 heures).

La durée du travail réelle est similaire chez les employés ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (1 588,6 heures) et se situant « entre 1 et 3 ans » (1 595,0 heures) en 2006. Pourtant, un écart est noté entre les deux groupes en ce qui concerne la durée habituelle du travail. L'écart devient quasi inexistant lorsque l'on considère les absences et le temps supplémentaire dans le calcul de la durée du travail, car le groupe « entre 1 et 3 ans » s'absente davantage que les « moins de 12 mois » en raison, notamment, d'obligations personnelles et familiales et pour vacances et jours fériés. Les employés ayant une durée de l'emploi se situant entre 4 et 9 ans affichent une durée du travail réelle supérieure (1 646,4 heures) à ces deux groupes. Les deux derniers groupes affichent quant à eux des durées supérieures, très proches l'une de l'autre en 2006, soit de 1 682,5 heures pour la strate « entre 10 et 19 ans » et de 1 691,9 heures pour celle des « 20 ans et plus »; ces deux groupes présentent les mêmes similitudes sur le plan de la durée habituelle du travail.

En 2006, les employés ayant moins de 4 ans de durée de l'emploi travaillent environ 30 heures et demie par semaine, ceux ayant une durée entre 4 et 9 ans en travaillent 31,6, tandis que ceux dont la durée est de 10 ans et plus travaillent plus de 32 heures. L'incidence des heures d'absence est plus importante chez les employés ayant une durée de l'emploi de 4 ans et plus que chez les autres, puisque

l'écart entre la durée habituelle et la durée réelle du travail est, chez les premiers, de plus de 4 heures par semaine comparativement à 3 heures environ chez les seconds. Enfin, notons que plus la durée de l'emploi est grande, plus le nombre d'heures d'absence pour vacances et jours fériés ainsi que pour maladie ou incapacité est élevé. Le nombre d'heures supplémentaires s'accroît également à mesure que la durée de l'emploi augmente.

En 2006, les employés non syndiqués affichent une durée du travail réelle supérieure à celle des employés syndiqués, soit de 1 653,0 heures contre 1 604,5 heures. La situation inverse est observée lorsque l'analyse porte sur la durée habituelle. Les employés syndiqués s'absentent deux fois plus que les non-syndiqués pour des raisons de maladie ou d'incapacité et une fois et demie plus pour les vacances et les jours fériés. Bien qu'ils effectuent plus d'heures supplémentaires rémunérées, les syndiqués font moins d'heures supplémentaires non rémunérées. Sur une base hebdomadaire, les employés non syndiqués (31,7 heures) travaillent en réalité une heure de plus en moyenne que leurs homologues syndiqués (30,7 heures), alors qu'ils travaillent une heure de moins lorsque l'analyse porte sur la durée habituelle du travail.

L'analyse selon la taille de l'établissement révèle que, de façon générale, le nombre d'heures comptabilisées pour les absences augmente à mesure que la taille de l'établissement s'accroît en 2006. Il en va de même en ce qui concerne les heures supplémentaires. Les plus grands établissements montreront donc de plus grands écarts entre les durées habituelle et réelle du travail. Il demeure néanmoins qu'en 2006, la plus faible durée du travail réelle est notée, comme pour la durée habituelle, dans les établissements de moins de 20 employés (1 576,4 heures ou 30,2 heures par semaine) et la plus élevée, dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés (1 688,9 heures ou 32,4 heures). Les établissements comptant entre 20 et 99 employés (1 647,7 heures) et plus de 500 employés (1 641,9 heures) présentent pratiquement la même durée du travail réelle hebdomadaire, soit environ 31 heures et demie. En ce qui concerne ces derniers

groupes, des différences sont observées au chapitre de la durée habituelle du travail, mais le nombre d'heures d'absence plus élevé dans les plus grands établissements élimine cet écart malgré le nombre supérieur d'heures supplémentaires.

Les employés du secteur privé présentent, en 2006, une durée du travail réelle plus longue (1 673,8 heures) que celle de leurs confrères du secteur public (1 505,6 heures). Cela correspond respectivement à 32,1 et à 28,9 heures par semaine, pour un écart de 3,2 heures entre les deux. L'écart n'est que de 1,7 heure sur le plan de la durée habituelle du travail, mais un nombre d'heures d'absence plus élevé dans le secteur public, particulièrement au chapitre des vacances et jours fériés, vient renforcer cet écart.

Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité pour l'ensemble des employés (tableau 3.15)

En 2006, la durée du travail réelle est plus élevée dans l'industrie des biens (1 873,5 heures) que dans celle des services (1 557,1). Cela résulte d'une durée habituelle plus longue chez les employés de l'industrie des biens puisque peu de différences sont notées entre les deux sur le plan des absences et du temps supplémentaire. Par semaine, sur une base réelle, les employés travaillent 35,9 heures dans l'industrie des biens et 29,8 heures dans celle des services en 2006. Parmi l'ensemble des secteurs d'activité, en 2006, on enregistre la plus longue durée du travail réelle dans trois secteurs de l'industrie des biens, soit le secteur primaire (2 015,8 heures), le secteur de la construction (1 873,8 heures) et celui de la fabrication (1 865,0 heures). Le secteur du transport et de l'entreposage, qui relève de l'industrie des services, suit de près avec une durée du travail réelle de 1 834,5 heures. Les employés de ces secteurs travaillent tous, en durée réelle, plus de 35 heures par semaine. Les plus courtes durées du travail réelles sont observées dans l'industrie des services, plus précisément dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration (1 353,9 heures), des soins de santé et de l'assistance sociale (1 398,4 heures), des services d'enseignement (1 419,0 heures) et de l'information, de la culture et des loisirs

(1 548,8 heures); cette durée réelle équivaut à une semaine de travail de moins de 30 heures.

Certains secteurs d'activité se distinguent par des différences avec les autres secteurs quant à certaines caractéristiques. On note, entre autres, un nombre élevé d'heures supplémentaires non rémunérées effectuées dans le secteur des services d'enseignement (112,9 heures) en 2006. Les employés de ce secteur et ceux du secteur des administrations publiques s'absentent davantage que les autres pour des raisons de vacances et jours fériés (respectivement 199,9 et 164,1 heures). À l'opposé, les employés du secteur de l'hébergement et des services de restauration affichent peu d'heures d'absence pour cette raison (59,9 heures). On enregistre le nombre le plus élevé d'heures d'absence pour maladie ou incapacité dans les secteurs du transport et de l'entreposage (97,3 heures) et des soins de santé et de l'assistance sociale (90,1 heures). Les employés de ce dernier secteur sont ceux qui s'absentent le plus en raison d'obligations personnelles et familiales (83,5 heures), suivis de ceux du secteur des services d'enseignement (69,9 heures).

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi pour les employés à temps plein (tableau 3.16)

En ne considérant que les employés à temps plein dans l'analyse, la durée du travail habituelle et réelle s'allonge comparativement à l'ensemble des employés. En 2006, la durée du travail habituelle de l'ensemble des employés à temps plein s'établit à 1 997,8 heures. En tenant compte des diverses absences (vacances, jours fériés, maladie, incapacité, etc.) et des heures supplémentaires effectuées, la durée du travail réelle se fixe à 1 801,7 heures ou l'équivalent de 34,5 heures par semaine. Pour l'ensemble des employés, y compris les travailleurs à temps partiel, la durée hebdomadaire réelle est, rappelons-le, de 31,3 heures.

Les hommes, qui présentent déjà une durée habituelle du travail plus élevée que les femmes, affichent également une durée du travail réelle plus longue. En 2006, parmi les employés à temps plein,

la durée du travail réelle atteint 1 917,4 heures chez les hommes et 1 655,8 heures chez les femmes. Les principaux facteurs explicatifs de l'écart entre les deux groupes sont un plus grand nombre d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales et des heures supplémentaires moins fréquentes chez les femmes. En 2006, sur une base hebdomadaire, les hommes travaillent en moyenne 5,0 heures de plus que les femmes, soit 36,7 heures chez les premiers et 31,7 heures chez les secondes. Au chapitre de la durée du travail réelle, les différences entre les hommes et les femmes s'atténuent lorsque l'analyse se limite aux employés à temps plein, l'écart entre les sexes étant de 5,0 heures dans ce cas contre 6,6 heures pour l'ensemble des employés.

Parmi l'ensemble des employés à temps plein, les plus jeunes employés, bien qu'ils présentent la plus courte durée du travail habituelle, affichent la durée du travail réelle la plus élevée en 2006 (1 829,2 heures ou 35,1 heures par semaine). Cette situation est essentiellement attribuable à un nombre nettement moins élevé d'heures d'absence pour vacances et jours fériés par rapport aux autres groupes. La durée du travail réelle est un peu moins élevée chez les 45-54 ans (1 817,2 heures ou 34,8 heures par semaine). Les 25-44 ans suivent avec une durée du travail réelle de 1 793,0 heures ou de 34,4 heures par semaine. Ce groupe présente la plus longue durée du travail habituelle, mais les nombreuses heures d'absence enregistrées en raison d'obligations personnelles ou familiales le font glisser au troisième rang en ce qui concerne la durée réelle. On note la durée du travail réelle la moins élevée chez les 55 ans et plus (1 778,5 heures ou 34,1 heures par semaine). Bien que la durée du travail habituelle de ce groupe ne diffère pratiquement pas de celle des 45-54 ans, les heures d'absence plus fréquentes, notamment pour maladie ou incapacité, engendrent un écart quant à la durée réelle.

Les employés à temps plein qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires affichent une durée du travail réelle (1 872,1 heures) nettement plus élevée que leurs homologues des autres niveaux d'études en 2006. Ils travaillent donc 35,9 heures

par semaine, soit environ une heure et demie de plus que les employés à temps plein ayant atteint un autre niveau d'études. Une durée du travail habituelle plus longue explique principalement ce fait, mais aussi un nombre moins élevé d'heures d'absence pour vacances et jours fériés ainsi que pour obligations personnelles ou familiales. Parmi les employés à temps plein, les diplômés du secondaire montrent une durée du travail réelle de 1 806,0 heures en 2006, ou encore de 34,6 heures par semaine. Les employés à temps plein ayant fait des études postsecondaires et les titulaires d'un diplôme universitaire affichent une durée du travail réelle identique, soit un peu plus de 1 787 heures ou 34,3 heures par semaine. Bien que les diplômés universitaires présentent une plus courte semaine normale de travail et s'absentent davantage que ceux qui ont fait des études postsecondaires, ils effectuent beaucoup plus d'heures supplémentaires non rémunérées, ce qui ramène les deux groupes au même niveau en ce qui concerne la durée du travail réelle.

En 2006, les employés à temps plein ayant le statut de temporaire ont une durée du travail réelle (1 859,0 heures) plus élevée que ceux qui ont le statut de permanent (1 794,8 heures), mais la durée du travail habituelle est similaire pour les deux groupes. Les absences plus nombreuses des employés permanents, notamment au chapitre des vacances et jours fériés, expliquent cet écart. Sur une base hebdomadaire, parmi les employés à temps plein, ceux qui sont temporaires (35,6 heures) travaillent 1,2 heure de plus que les permanents (34,4 heures). La situation inverse était notée lorsque l'analyse portait sur l'ensemble des employés. Les employés permanents avaient une durée réelle du travail (31,9 heures) supérieure à celle des temporaires (27,5 heures) à cause d'une différence dans le même sens quant aux heures habituelles.

Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour les employés à temps plein (tableau 3.17)

En 2006, chez les employés à temps plein, tout comme dans le cas de l'ensemble des employés, la durée du travail réelle la plus élevée est observée chez les gestionnaires (2 003,7 heures; 38,4 heures/semaine) et la plus faible, chez les enseignants (1 568,9 heures; 30,1 heures/semaine). L'écart entre ces deux groupes est toutefois moins important dans ce cas que dans celui de l'ensemble des employés, la durée du travail réelle augmentant considérablement chez les enseignants lorsqu'on limite l'analyse aux employés à temps plein. Un grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées caractérise ces deux groupes. La durée du travail réelle moins élevée chez les enseignants s'explique à la fois par une semaine habituelle de travail plus courte et des heures d'absence pour vacances et jours fériés et pour obligations personnelles ou familiales plus nombreuses que dans les autres niveaux de compétence. Les employés à temps plein occupant des postes de niveaux technique, intermédiaire et élémentaire affichent une durée du travail réelle du même ordre que la moyenne de l'ensemble des employés à temps plein, soit entre 1 797,3 et 1 805,3 heures, ce qui correspond à des semaines de travail variant entre 34,4 et 34,6 heures. Les professionnels ont une durée du travail réelle plus courte (1 759,3 heures ou 33,7 heures/semaine) que ceux-ci, ce qui est aussi le cas pour ce qui est des heures habituelles.

Chez les employés à temps plein, la durée du travail habituelle tend à diminuer à mesure que la durée de l'emploi s'accroît, ce qui se répercute sur les résultats relatifs à la durée du travail réelle. La tendance inverse est observée lorsque l'analyse cible l'ensemble des employés; cela laisse supposer

que les employés à temps partiel, inclus dans le groupe « ensemble des employés », voient leur semaine habituelle de travail s'allonger avec la durée de l'emploi. En 2006, parmi les employés à temps plein, on note la durée du travail réelle la plus élevée chez ceux qui ont moins de 12 mois de durée de l'emploi (1 931,9 heures). Celle de la strate « 1 à 3 ans » suit avec 1 811,6 heures. Les trois derniers groupes affichent une plus faible durée de l'emploi et leurs résultats sont similaires : la durée du travail réelle ne varie effectivement qu'entre 33,6 et 33,8 heures par semaine dans leur cas. Les employés à temps plein ayant la plus courte durée de l'emploi travaillent donc, chaque semaine, 3,4 heures de moins que ceux qui ont la plus longue (37,0 heures par semaine chez les moins de 12 mois). De façon générale, plus la durée de l'emploi est longue, plus les absences pour « vacances et jours fériés » et pour « maladie ou incapacité » sont fréquentes.

Les employés à temps plein non syndiqués ont une durée du travail réelle plus élevée (1 864,8 heures) que les syndiqués (1 715,2 heures) en 2006. L'écart observé entre ces groupes au chapitre de la durée du travail habituelle est accentué par des heures d'absence plus fréquentes chez les employés syndiqués. Les non-syndiqués travaillent en réalité 35,7 heures par semaine en 2006, soit 2,8 heures de plus que les syndiqués. Cette différence va dans le même sens que celle qu'on observe dans l'ensemble des employés (une heure) mais elle est de plus grande amplitude.

Plus l'établissement est de grande taille, plus la durée du travail réelle est courte en 2006 chez les employés à temps plein. Cela s'explique par les heures d'absence qui vont en augmentant à mesure que la taille de l'établissement s'accroît, malgré l'augmentation des heures supplémentaires. Ainsi, pour l'ensemble des employés à temps plein, les établissements de moins de 20 employés affichent la durée du travail réelle la plus élevée en 2006 (1 830,4 heures) et ceux de plus de 500 employés présentent la plus faible (1 733,5 heures). Sur une base hebdomadaire, la semaine réelle de travail

varie entre 33,2 heures dans les plus grands établissements et 35,1 heures dans les plus petits.

Parmi les employés à temps plein, ceux du secteur privé affichent une durée du travail réelle plus longue (1 852,6 heures) que ceux du secteur public (1 641,4 heures) en 2006. Outre le fait qu'ils ont une semaine de travail habituelle plus courte, les employés du secteur public s'absentent davantage que ceux du secteur privé. Les heures supplémentaires plus nombreuses effectuées par les employés du secteur public ne suffisent pas à compenser celles enregistrées au chapitre des absences. Les employés à temps plein du secteur privé travaillent 35,5 heures hebdomadaires réelles en 2006, soit 4,0 heures de plus que ceux du secteur public.

Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité pour les employés à temps plein (tableau 3.18)

En 2006, la durée du travail réelle est plus élevée chez les employés à temps plein de l'industrie des biens (1 922,4 heures) que chez ceux de l'industrie des services (1 754,5 heures). Cela correspond respectivement à 36,8 et à 33,6 heures sur une base hebdomadaire, soit un écart de 3,2 heures. Cet écart est près de la moitié de celui observé quand on considère l'ensemble des employés dans l'analyse (écart de 6,1 heures), ce qui suggère que la forte différence observée entre les deux industries dans ce dernier cas est en grande partie le fait des employés à temps partiel. C'est particulièrement le cas dans l'industrie des services où la durée du travail réelle hebdomadaire n'est que de 29,8 heures pour l'ensemble des employés.

Parmi les différents secteurs d'activité, en 2006, on observe la plus longue durée du travail réelle chez les employés à temps plein dans le secteur primaire (2 191,4 heures). Suivent, mais avec une durée nettement inférieure, les secteurs du transport et de l'entreposage (1 972,9 heures), de la construction (1 938,9 heures) et de la fabrication (1 900,8 heures). À l'exception de celui du transport et de l'entreposage, ces secteurs relèvent tous de

l'industrie des biens. À l'opposé, certains secteurs affichent une durée du travail réelle beaucoup plus courte. C'est notamment le cas des secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (1 575,6 heures), des services d'enseignement (1 615,9 heures) et des administrations publiques (1 689,6 heures). Entre la plus longue semaine de travail réelle (42,0 heures dans le secteur primaire) et la plus courte (30,2 heures dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale), il y a un écart de 11,8 heures. Sur le plan des heures réelles de travail, les écarts entre les secteurs s'expliquent principalement par des différences dans la durée habituelle du travail. Les trois secteurs où l'on observe la plus courte durée du travail présentent également un nombre élevé d'heures d'absence. Les nombreuses heures supplémentaires effectuées dans le secteur des services d'enseignement ne suffisent pas à compenser les heures d'absence.

Durée du travail réelle en jours par année selon diverses caractéristiques (tableaux 3.19 et 3.21)

À titre indicatif, les tableaux 3.19 à 3.21 affichent des résultats selon les mêmes caractéristiques que les tableaux précédents, mais les données sont présentées en jours par années. La durée du travail réelle en jours par année est calculée en divisant le nombre d'heures réelles de travail par année par le nombre d'heures habituellement travaillées par jour. On obtient le nombre d'heures habituellement travaillées par jour en divisant le nombre d'heures habituelles de travail par année par 260,9 (soit 52,18 semaines \times 5 jours par semaine). Le nombre d'heures habituellement travaillées par jour ainsi obtenu est différent d'un groupe à l'autre, puisque la durée du travail habituelle en heures par année varie. Ainsi, il faut garder en tête que la durée de chacune de ces journées n'est pas la même pour chacun des groupes présentés.

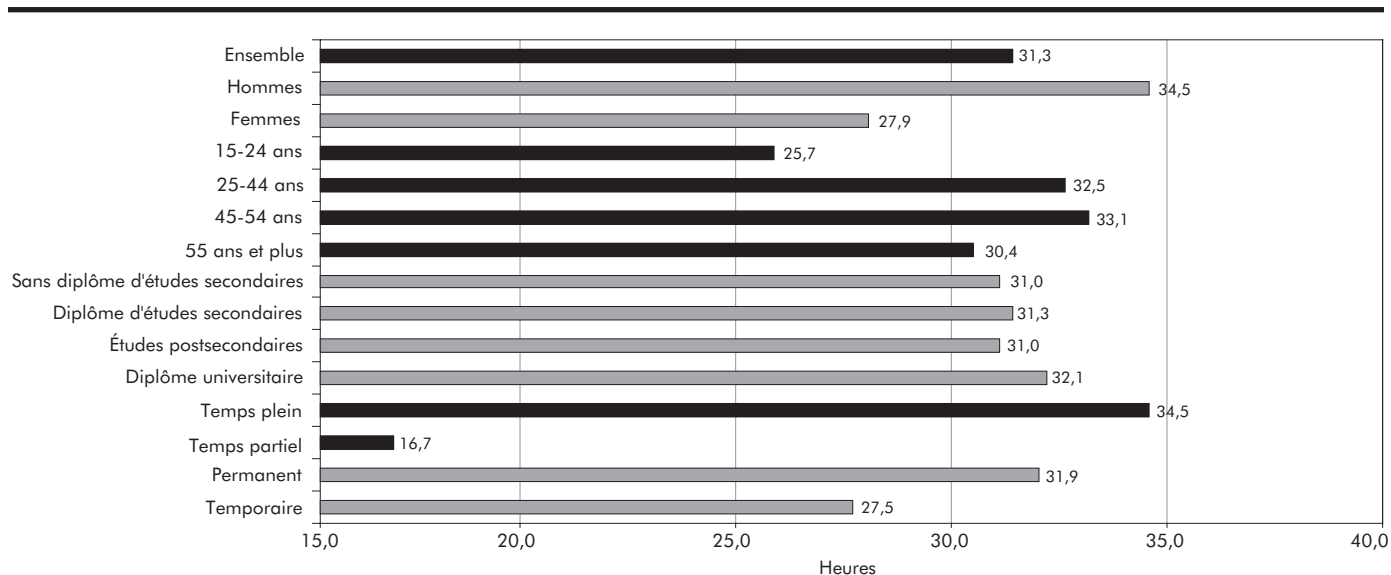
3.13 Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2006

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures							
Ensemble	1 809,2	122,2	64,3	47,2	13,5	34,8	36,6	1 633,5
Hommes	1 931,3	127,2	61,2	17,1	15,6	48,6	40,2	1 798,9
Femmes	1 679,9	116,9	67,5	79,0	11,2	20,2	32,9	1 458,4
Groupe d'âge								
15-24 ans	1 439,5	54,4	34,3	27,7	16,6	27,6	6,4*	1 340,6
25-44 ans	1 899,2	122,9	62,7	83,3	13,6	37,8	41,1	1 695,6
45-54 ans	1 896,0	153,3	76,0	9,7	10,7	37,7	45,3	1 729,3
55 ans et plus	1 775,2	146,6	86,5	9,8*	14,4*	26,6	41,8	1 586,2
Niveau d'études								
Sans diplôme d'études secondaires	1 773,0	87,7	68,6	21,2	16,4	34,0	5,0**	1 617,8
Diplôme d'études secondaires	1 817,2	117,6	74,3	31,4	11,2*	34,8	17,5	1 635,1
Études postsecondaires	1 803,2	118,5	67,2	46,6	13,8	39,1	22,5	1 618,8
Diplôme universitaire	1 841,1	157,5	47,0	78,2	12,4	25,4	104,8	1 676,2
Régime de travail								
Temps plein	1 997,8	139,2	72,3	52,5	13,8	39,5	42,2	1 801,7
Temps partiel	953,9	45,3	27,8	23,3	11,7	13,3	11,5	870,7
Statut de l'emploi								
Permanent	1 854,5	132,2	67,7	49,9	12,5	36,0	38,7	1 666,9
Temporaire	1 541,9	63,5	43,8	31,0	19,2	27,3	24,6	1 436,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.13 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, 2006



3.14 Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, Québec, 2006

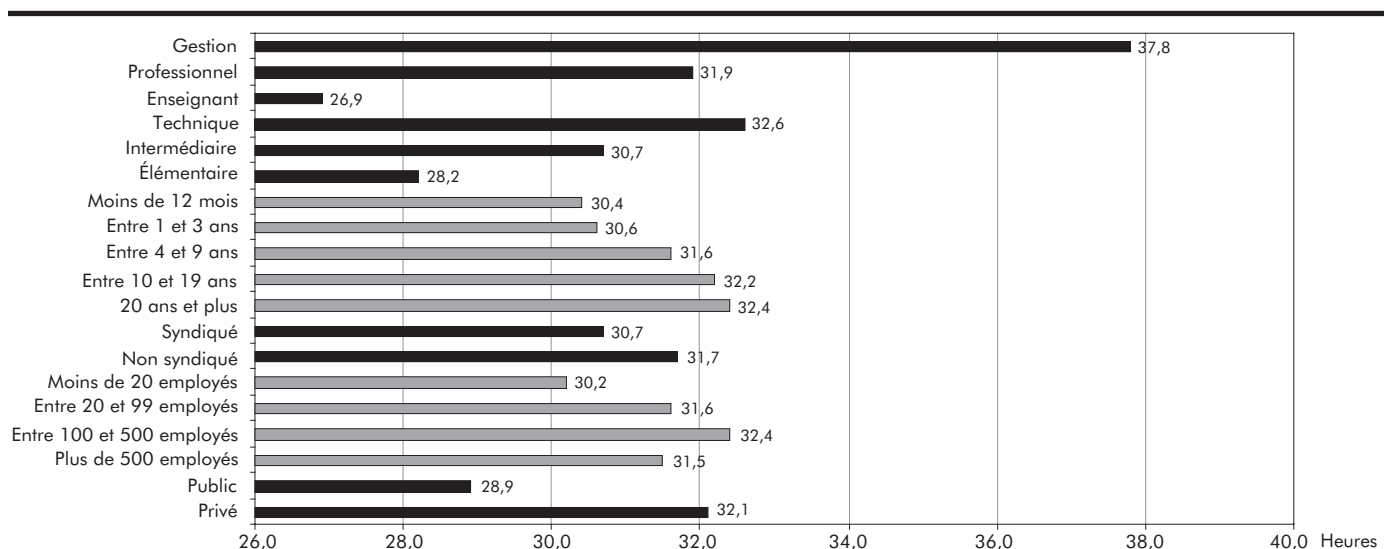
	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
Heures								
Niveau de compétence								
Gestion	2 026,8	153,2	37,6*	44,5*	5,8**	17,3*	169,6	1 972,7
Professionnel ¹	1 848,5	148,9	55,6	69,6	13,5	34,3	68,8	1 664,0
Enseignant	1 647,8	229,0	55,7	86,6	19,4	5,9	139,7	1 402,6
Technique	1 880,8	124,6	65,6	46,9	12,5	43,7	26,6	1 701,7
Intermédiaire	1 793,5	108,7	71,8	41,2	13,4	37,1	7,8	1 603,4
Élémentaire	1 628,6	76,4	66,5	30,3	16,7	28,4	3,0*	1 470,1
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	1 659,2	58,4	33,2	15,4	17,1	29,8	23,8	1 588,6
Entre 1 et 3 ans	1 759,3	97,7	55,7	67,1	11,6	34,0	33,8	1 595,0
Entre 4 et 9 ans	1 871,7	130,4	73,2	81,4	13,8	34,5	38,9	1 646,4
Entre 10 et 19 ans	1 901,3	167,2	84,2	36,6	12,0*	36,7	44,4	1 682,5
20 ans et plus	1 907,9	195,8	87,3	9,7*	12,7*	41,9	47,7	1 691,9
Couverture syndicale								
Syndiqué	1 841,2	153,6	92,5	52,6	16,3	48,1	30,1	1 604,5
Non syndiqué	1 787,6	101,1	45,3	43,5	11,5	25,8	41,0	1 653,0
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	1 719,3	89,1	45,3	42,3	13,1	23,1	23,9	1 576,4
Entre 20 et 99 employés	1 815,6	118,7	61,0	44,1	12,1	32,0	36,0	1 647,7
Entre 100 et 500 employés	1 891,2	142,9	80,0	49,8	15,5	44,3	41,7	1 688,9
Plus de 500 employés	1 863,8	168,3	87,6	60,0	14,2*	51,1	57,2	1 641,9
Secteur d'appartenance								
Public	1 742,3	171,6	86,1	58,3	13,7	34,9	58,2	1 505,6
Privé	1 830,3	106,6	57,4	43,7	13,4	34,7	29,8	1 673,8

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.14 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, 2006



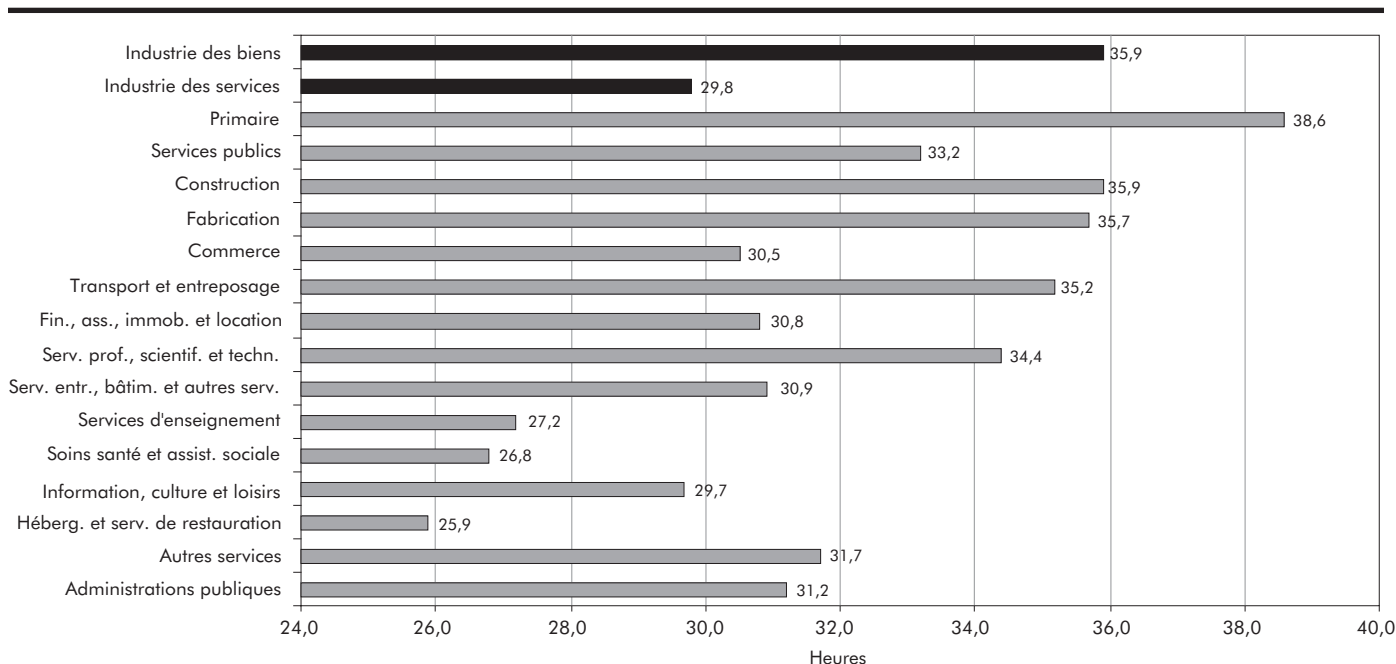
3.15 Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, ensemble des employés, Québec, 2006

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
Heures								
Industrie								
Industrie des biens	2 033,3	117,5	71,0	35,3	17,8	56,3	25,6	1 873,5
Industrie des services	1 737,9	123,7	62,1	51,0	12,1	27,9	40,1	1 557,1
Secteur d'activité								
Primaire	2 153,2	79,9*	48,1*	30,3**	48,7*	46,5	23,2*	2 015,8
Services publics	1 917,7	166,4*	119,0*	16,7**	16,5**	102,0*	30,3**	1 731,3
Construction	2 033,8	98,2	61,7*	21,3**	31,2*	39,2	13,3*	1 873,8
Fabrication	2 025,9	123,9	73,3	40,3	11,2*	59,1	28,6	1 865,0
Commerce	1 727,5	92,6	47,5	39,5	6,5*	22,0	25,5	1 588,9
Transport et entreposage	2 047,1	147,6	97,3	33,6*	13,3**	56,1	23,1*	1 834,5
Fin., ass., immob. et location	1 818,0	150,9	55,3	54,6*	7,1**	20,4	39,1	1 609,6
Serv. prof., scientif. et techn.	1 907,2	118,5	37,1*	54,9*	17,5**	37,3	78,8	1 795,2
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 759,4	87,5	66,1*	31,5*	16,9**	35,4*	20,8*	1 613,6
Services d'enseignement	1 636,8	199,9	54,1	69,9	15,9*	9,1*	112,9	1 419,0
Soins santé et assist. sociale	1 661,5	130,4	90,1	83,5	15,2*	29,6	26,5	1 398,4
Information, culture et loisirs	1 685,5	111,4	60,3*	34,7*	12,6**	32,5	49,9	1 548,8
Héberg. et serv. de restauration	1 474,5	59,9	44,3	35,4*	10,1*	15,9*	13,1*	1 353,9
Autres services	1 791,5	99,3	43,3*	44,3*	13,2**	29,3*	34,5*	1 655,2
Administrations publiques	1 856,3	164,1	84,2	42,5	14,1*	46,6	32,5	1 630,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.15 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, ensemble des employés, 2006



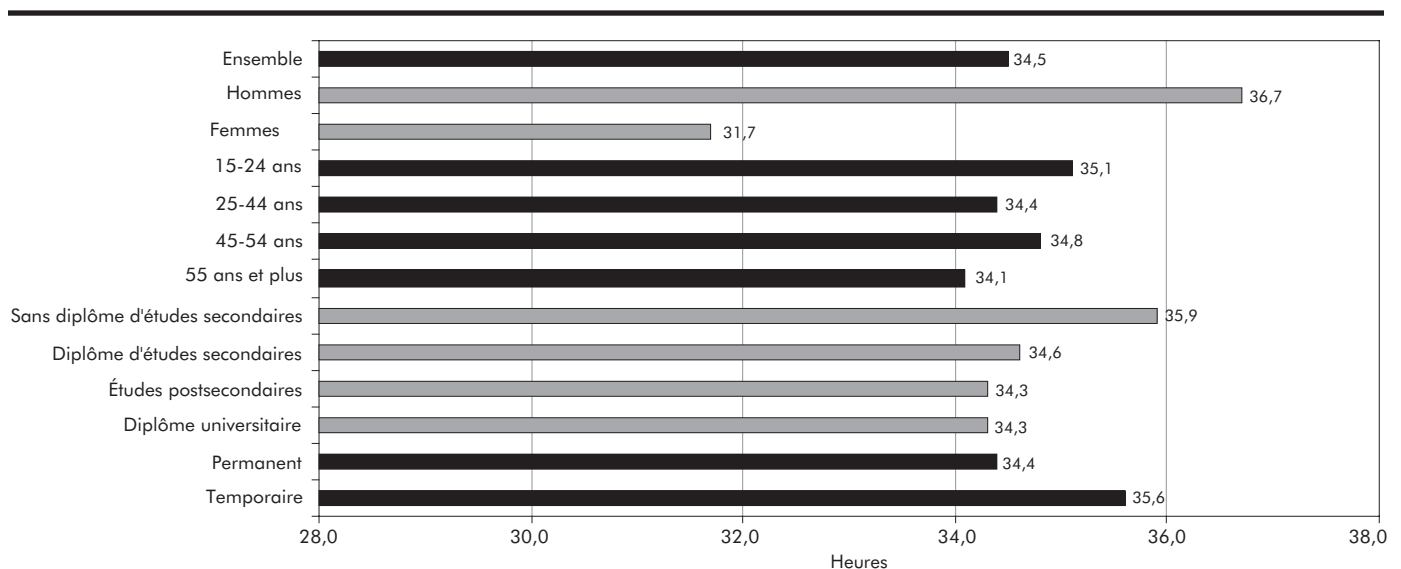
3.16 Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2006

	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures							
Ensemble	1 997,8	139,2	72,3	52,5	13,8	39,5	42,2	1 801,7
Hommes	2 060,8	138,7	67,1	18,5	16,0	52,8	44,2	1 917,4
Femmes	1 918,4	139,7	78,8	95,3	11,1	22,7	39,6	1 655,8
Groupe d'âge								
15-24 ans	1 970,7	80,3	51,2	42,9	20,2*	42,7	10,4*	1 829,2
25-44 ans	2 005,2	131,2	65,8	86,6	13,8	40,7	44,4	1 793,0
45-54 ans	1 995,0	164,4	79,9	9,8	11,2	39,9	47,5	1 817,2
55 ans et plus	1 996,4	168,4	102,5	10,8*	14,6*	30,3	48,1	1 778,5
Niveau d'études								
Sans diplôme d'études secondaires	2 059,3	106,7	83,5	26,2	18,4*	41,8	5,8*	1 872,1
Diplôme d'études secondaires	2 006,6	133,7	82,6	34,3	11,0*	40,0	21,0	1 806,0
Études postsecondaires	1 993,4	135,4	75,9	51,5	14,2	44,8	26,4	1 787,4
Diplôme universitaire	1 964,5	170,3	50,5	83,1	12,3*	26,5	112,4	1 787,3
Statut de l'emploi								
Permanent	1 997,2	145,6	73,3	53,6	12,7	39,7	43,1	1 794,8
Temporaire	2 002,6	86,0	63,7	43,2	23,0*	38,0	34,2	1 859,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.16 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2006



3.17 Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2006

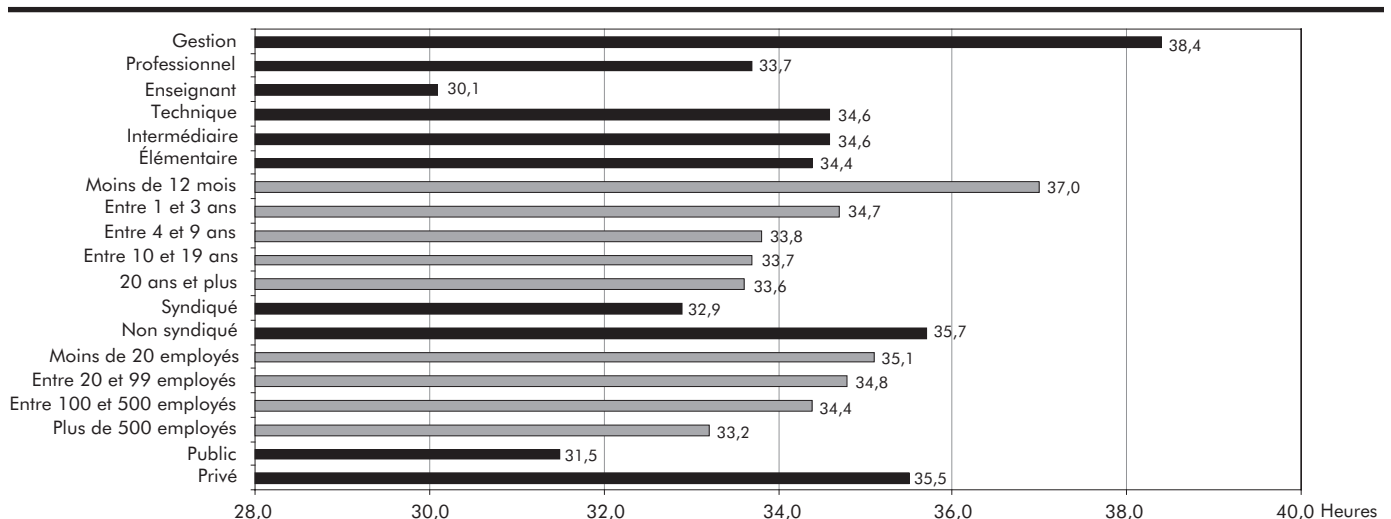
	A	B				C		(A-B)+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures							
Niveau de compétence								
Gestion	2 060,0	156,4	38,9*	45,6*	5,7**	17,4*	172,9	2 003,7
Professionnel ¹	1 952,1	162,0	57,2	72,5	13,2*	35,9	76,3	1 759,3
Enseignant	1 871,4	269,1	68,8	102,5	22,1	5,2	154,8	1 568,9
Technique	1 995,1	134,5	70,6	49,1	12,0	47,2	28,7	1 804,9
Intermédiaire	2 022,1	126,7	82,2	46,7	13,9	43,6	9,1	1 805,3
Élémentaire	2 005,6	99,8	89,8	39,6	21,1*	38,0	4,0**	1 797,3
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	2 015,4	73,2	41,9	20,0	19,4	38,8	32,2	1 931,9
Entre 1 et 3 ans	2 001,6	113,9	65,8	78,7	11,9	38,9	41,3	1 811,6
Entre 4 et 9 ans	2 001,7	141,8	76,8	85,4	14,0	37,7	42,9	1 764,3
Entre 10 et 19 ans	1 989,2	176,6	88,8	37,3	12,3*	39,3	46,1	1 759,5
20 ans et plus	1 975,7	205,1	89,7	10,1*	12,2*	44,5	48,8	1 751,8
Couverture syndicale								
Syndiqué	1 970,2	168,0	99,6	54,9	16,8	53,1	31,2	1 715,2
Non syndiqué	2 018,0	118,2	52,4	50,7	11,7	29,6	50,2	1 864,8
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	2 001,5	107,6	55,0	51,0	14,2	26,9	29,8	1 830,4
Entre 20 et 99 employés	2 004,0	134,6	68,2	49,0	12,0	36,9	40,7	1 817,8
Entre 100 et 500 employés	2 003,5	153,0	85,8	49,8	15,6	47,8	45,7	1 792,8
Plus de 500 employés	1 971,1	182,9	90,7	65,4	14,2*	54,5	61,3	1 733,5
Secteur d'appartenance								
Public	1 903,8	193,8	94,8	61,8	13,8	38,3	63,5	1 641,4
Privé	2 027,6	121,9	65,1	49,5	13,9	39,9	35,4	1 852,6

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

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.17 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2006



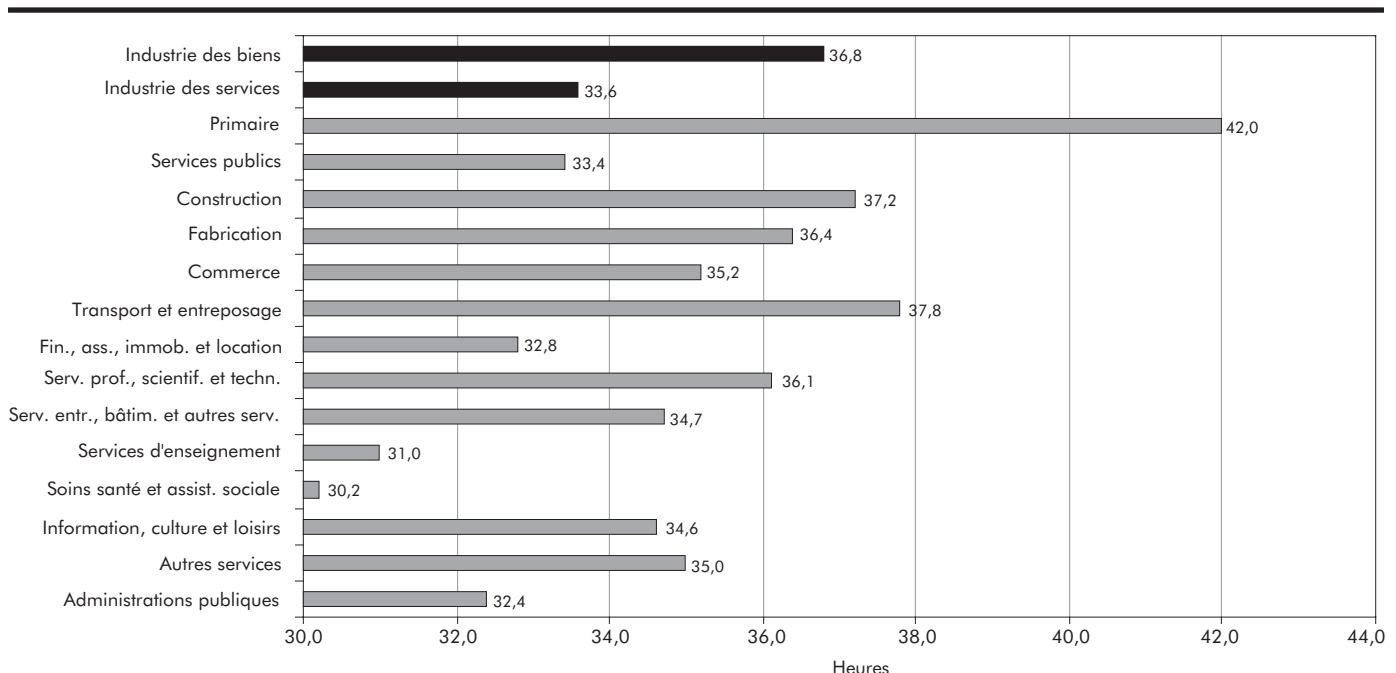
3.18 Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2006

	A		B			C		(A-B) + C Durée du travail réelle
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	
Heures								
Industrie								
Industrie des biens	2 087,4	121,8	73,9	36,6	17,8	58,7	26,4	1 922,4
Industrie des services	1 962,8	146,0	71,6	58,6	12,3	32,0	48,3	1 754,5
Secteur d'activité								
Primaire	2 340,8	88,8*	53,2**	33,6**	52,8**	52,8	26,2*	2 191,4
Services publics	1 929,5	168,6*	120,6*	16,9**	16,8**	103,4*	30,7**	1 740,7
Construction	2 102,9	100,6	65,5*	22,1**	31,2*	41,6	13,8*	1 938,9
Fabrication	2 066,3	127,7	75,6	41,5	11,1*	61,0	29,3	1 900,8
Commerce	2 004,1	114,0	57,5	46,4	6,8*	26,1	33,8	1 839,3
Transport et entreposage	2 202,7	158,0	108,0	38,3*	11,9**	61,1	25,4*	1 972,9
Fin., ass., immob. et location	1 930,2	164,6	55,1*	59,9*	6,8**	21,5	44,6	1 710,1
Serv. prof., scientif. et techn.	1 996,9	123,2	37,9*	58,6*	17,6**	39,1	85,2	1 883,9
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 984,4	100,5	79,2*	39,3*	18,8**	41,0*	25,4*	1 813,0
Services d'enseignement	1 881,1	237,4	64,0	83,2	17,5*	8,3*	128,5	1 615,9
Soins santé et assist. sociale	1 877,4	158,0	102,9	92,5	14,7*	33,3	33,1	1 575,6
Information, culture et loisirs	1 976,2	141,6	74,8*	45,5*	13,6**	38,8*	64,4	1 803,8
Héberg. et serv. de restauration	1 929,8	84,4	68,5*	52,7*	9,8**	17,9*	22,4*	1 754,6
Autres services	1 983,3	114,9	49,0*	52,2*	13,6**	33,6*	39,8*	1 827,0
Administrations publiques	1 921,4	171,2	85,5	45,0	13,2*	49,1	34,0	1 689,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.18 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, 2006



3.19 Durée du travail réelle¹ en jours par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2006

	Nombre d'heures habituelles travaillées par jour ²	A	B				C		(A-B)+C
		Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
		Heures	Jours						
Ensemble	7,66	260,9	18,2	9,4	6,9	1,8	5,2	5,5	235,3
Hommes	7,90	260,9	17,6	8,5	2,3	2,0	6,7	5,6	242,7
Femmes	7,35	260,9	19,0	10,7	13,0	1,5	3,1	5,4	225,2
Groupe d'âge									
15-24 ans	7,55	260,9	10,6	6,8	5,7	2,7*	5,7	1,4*	242,2
25-44 ans	7,69	260,9	17,1	8,6	11,3	1,8	5,3	5,8	233,3
45-54 ans	7,65	260,9	21,5	10,4	1,3	1,5	5,2	6,2	237,6
55 ans et plus	7,65	260,9	22,0	13,4	1,4*	1,9*	4,0	6,3	232,4
Niveau d'études									
Sans diplôme d'études secondaires	7,89	260,9	13,5	10,6	3,3	2,3*	5,3	0,7*	237,2
Diplôme d'études secondaires	7,69	260,9	17,4	10,7	4,5	1,4*	5,2	2,7	234,8
Études postsecondaires	7,64	260,9	17,7	9,9	6,7	1,9	5,9	3,5	233,9
Diplôme universitaire	7,53	260,9	22,6	6,7	11,0	1,6*	3,5	14,9	237,4
Statut de l'emploi									
Permanent	7,66	260,9	19,0	9,6	7,0	1,7	5,2	5,6	234,5
Temporaire	7,68	260,9	11,2	8,3	5,6	3,0*	5,0	4,5	242,2

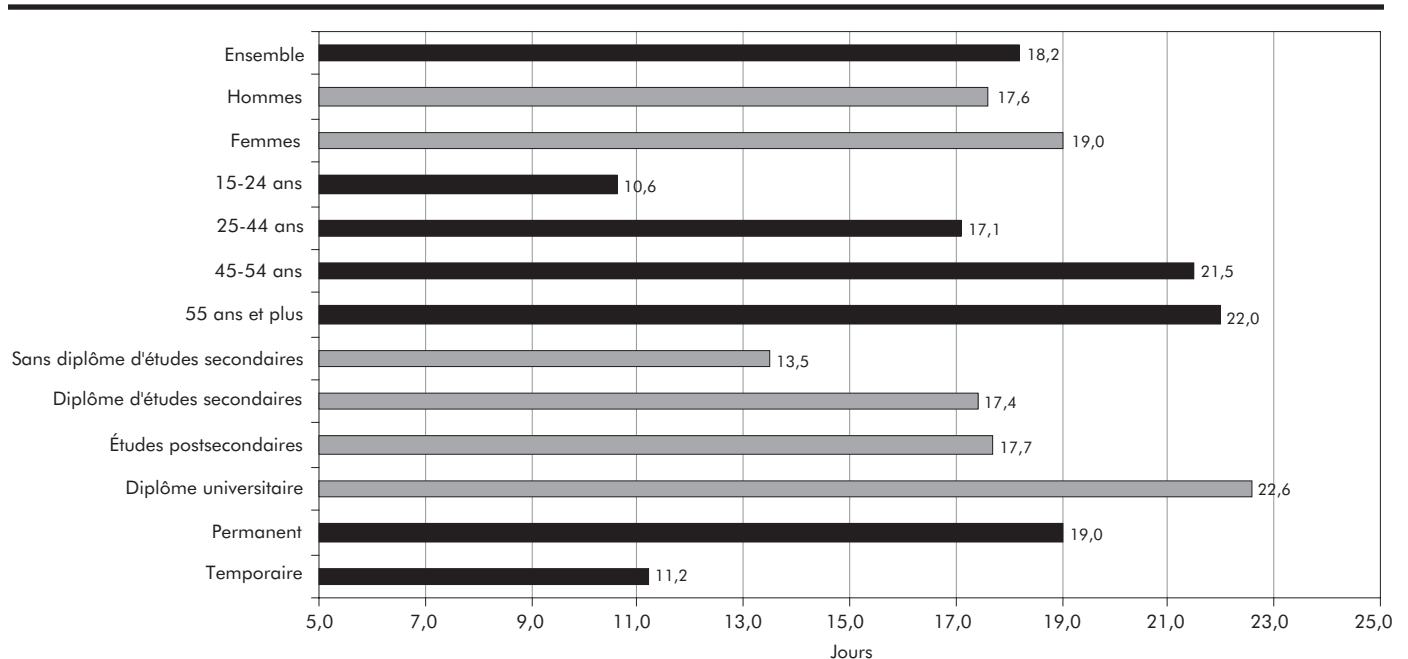
1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.19 A Absences en raison de vacances et jours fériés selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2006



3.20 Durée du travail réelle¹ en jours par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2006

	Nombre d'heures habituelles travaillées par jour ²	A	B				C		(A-B)+C
		Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	Heures	Jours							
Niveau de compétence									
Gestion	7,90	260,9	19,8	4,9*	5,8*	0,7**	2,2*	21,9	253,8
Professionnel ³	7,48	260,9	21,7	7,6	9,7	1,8*	4,8	10,2	235,1
Enseignant	7,17	260,9	37,5	9,6	14,3	3,1	0,7	21,6	218,7
Technique	7,65	260,9	17,6	9,2	6,4	1,6	6,2	3,8	236,0
Intermédiaire	7,75	260,9	16,3	10,6	6,0	1,8	5,6	1,2	232,9
Élémentaire	7,69	260,9	13,0	11,7	5,2	2,7*	4,9	0,5**	233,8
Durée de l'emploi									
Moins de 12 mois	7,72	260,9	9,5	5,4	2,6	2,5	5,0	4,2	250,1
Entre 1 et 3 ans	7,67	260,9	14,8	8,6	10,3	1,6	5,1	5,4	236,1
Entre 4 et 9 ans	7,67	260,9	18,5	10,0	11,1	1,8	4,9	5,6	230,0
Entre 10 et 19 ans	7,62	260,9	23,2	11,6	4,9	1,6*	5,2	6,0	230,8
20 ans et plus	7,57	260,9	27,1	11,8	1,3*	1,6*	5,9	6,4	231,3
Couverture syndicale									
Syndiqué	7,55	260,9	22,2	13,2	7,3	2,2	7,0	4,1	227,1
Non syndiqué	7,73	260,9	15,3	6,8	6,6	1,5	3,8	6,5	241,1
Taille de l'établissement									
Moins de 20 employés	7,67	260,9	14,0	7,2	6,6	1,9	3,5	3,9	238,6
Entre 20 et 99 employés	7,68	260,9	17,5	8,9	6,4	1,6	4,8	5,3	236,7
Entre 100 et 500 employés	7,68	260,9	19,9	11,2	6,5	2,0	6,2	6,0	233,5
Plus de 500 employés	7,56	260,9	24,2	12,0	8,7	1,9*	7,2	8,1	229,5
Secteur d'appartenance									
Public	7,30	260,9	26,6	13,0	8,5	1,9	5,2	8,7	224,9
Privé	7,77	260,9	15,7	8,4	6,4	1,8	5,1	4,6	238,4

1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

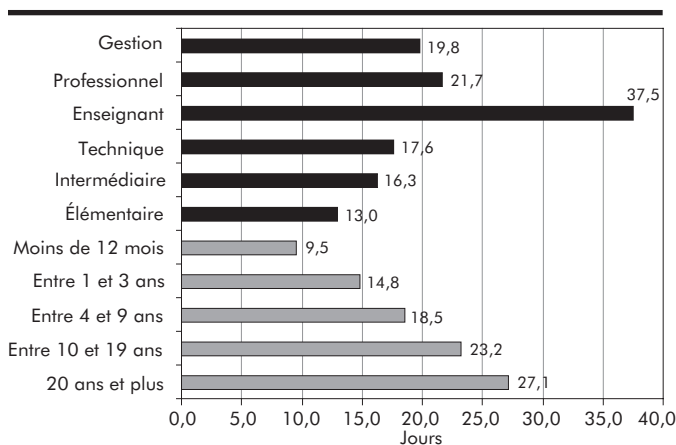
2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

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

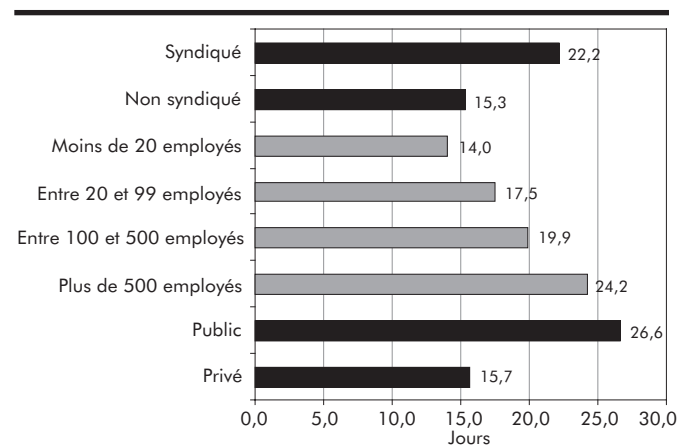
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.20 A Absences en raison de vacances et jours fériés selon le niveau de compétence et la tranche de durée de l'emploi, employés à temps plein, 2006



3.20 B Absences en raison de vacances et jours fériés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2006



3.21 Durée du travail réelle¹ en jours par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2006

	Nombre d'heures habituelles travaillées par jour ²	A	B				C		(A-B)+C
		Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
		Heures	Jours						
Industrie									
Industrie des biens	8,00	260,9	15,2	9,2	4,6	2,2	7,3	3,3	240,3
Industrie des services	7,52	260,9	19,4	9,5	7,8	1,6	4,3	6,4	233,2
Secteur d'activité									
Primaire	8,97	260,9	9,9*	5,9**	3,7**	5,9**	5,9	2,9*	244,2
Services publics	7,40	260,9	22,8*	16,3*	2,3**	2,3**	14,0*	4,2**	235,4
Construction	8,06	260,9	12,5	8,1*	2,7**	3,9*	5,2	1,7*	240,6
Fabrication	7,92	260,9	16,1	9,5	5,2	1,4*	7,7	3,7	240,0
Commerce	7,68	260,9	14,8	7,5	6,0	0,9*	3,4	4,4	239,4
Transport et entreposage	8,44	260,9	18,7	12,8	4,5*	1,4**	7,2	3,0*	233,7
Fin., ass., immob. et location	7,40	260,9	22,2	7,4*	8,1*	0,9**	2,9	6,0	231,1
Serv. prof., scientif. et techn.	7,65	260,9	16,1	5,0*	7,7*	2,3**	5,1	11,1	246,1
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	7,61	260,9	13,2	10,4*	5,2*	2,5**	5,4*	3,3*	238,4
Services d'enseignement	7,21	260,9	32,9	8,9	11,5	2,4*	1,2*	17,8	224,1
Soins santé et assist. sociale	7,20	260,9	22,0	14,3	12,9	2,0*	4,6	4,6	219,0
Information, culture et loisirs	7,57	260,9	18,7	9,9*	6,0*	1,8**	5,1*	8,5	238,1
Héberg. et serv. de restauration	7,40	260,9	11,1	9,0*	6,9*	1,3**	2,4*	2,9*	230,7
Autres services	7,60	260,9	15,1	6,4*	6,9*	1,8**	4,4*	5,2*	240,3
Administrations publiques	7,36	260,9	23,2	11,6	6,1	1,8*	6,7	4,6	229,4

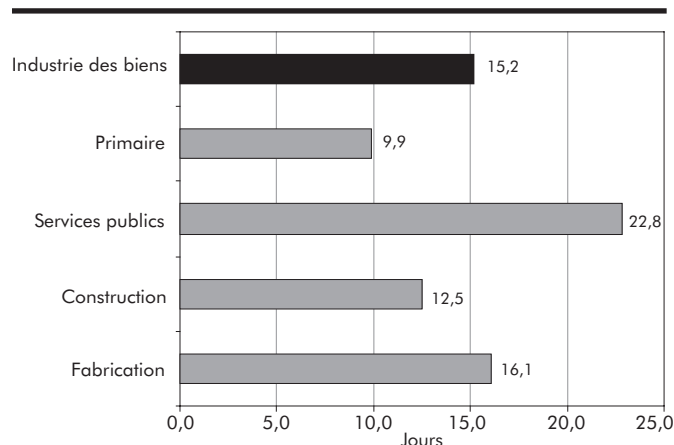
1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

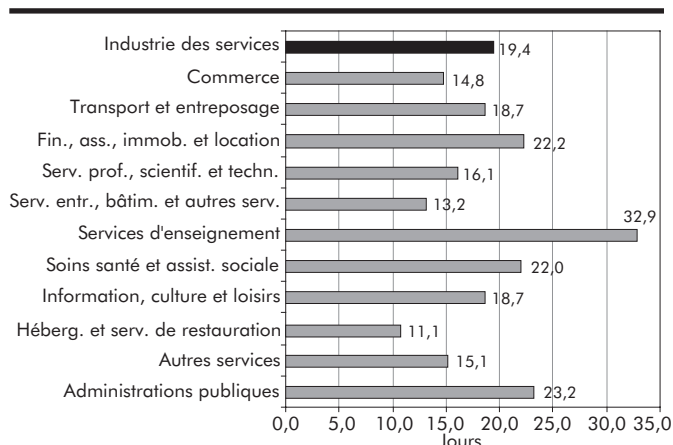
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.21 A Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2006



3.21 B Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2006



4.1 Cessations d'emploi

Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe (tableaux 4.1 et 4.2)

En 2006, le nombre de cessations d'emploi augmente quelque peu comparativement à celui de 2005; il passe de 522 400 à 524 600. La hausse est attribuable aux cessations d'emploi volontaires, dont le nombre s'accroît de 2,9 % en 2006 (+ 7 400), puisque le nombre de personnes ayant perdu leur emploi diminue de 1,9 % (– 5 200). Ainsi, en 2006, on compte 259 000 cessations d'emploi volontaires et 265 600 cessations d'emploi involontaires.

L'évolution du nombre de cessations d'emploi en 2006 suit la même tendance que celle observée sur l'ensemble de la période 1998 à 2006. Plus précisément, sur la période, on observe une légère hausse dans l'ensemble des cessations (+ 3,2 %) et celle-ci s'explique par l'effet conjugué d'une augmentation de 19,4 % du nombre de cessations d'emploi volontaires et d'une baisse de 8,8 % du nombre de cessations d'emploi involontaires. Si on retrouvait une majorité de cessations d'emploi involontaires en 1998 (57,3 %), les changements sur la période font en sorte qu'en 2006, les deux types de cessations d'emploi sont presque à parité. Il convient de souligner que la hausse de l'ensemble des cessations, sur la période, ne s'est pas faite de manière continue; le niveau fluctue dans un sens comme dans l'autre selon les années.

La faible hausse en général du nombre de cessations d'emploi en 2006 résulte d'une légère augmentation chez les femmes (+ 1,6 %) et d'une relative stabilité chez les hommes (– 0,5 %). La situation inverse est notée sur la période, la hausse étant observée surtout chez ces derniers. Autant en 2006 que sur la période, le nombre de cessations d'emploi volontaires augmente sensiblement dans les mêmes proportions pour chacun des sexes. Du côté des cessations d'emploi involontaires, des baisses sont notées en 2006 et sur la période chez les hommes alors que chez les femmes, le niveau demeure inchangé en 2006 mais une diminution est notée sur la période.

À chaque année de la période étudiée, les hommes enregistrent plus de cessations d'emploi que les femmes; en 2006, 54,2 % des cessations d'emploi concernent les hommes, ce qui correspond sensiblement à leur part dans l'emploi total (53,1 %). Depuis 2000, les femmes qui cessent de travailler le font majoritairement par choix (54,6 % en 2006); cela a aussi été le cas environ une année sur deux depuis le début de la disponibilité de ces données (1976). Quant aux hommes, à l'exception de 1976, ils ont toujours été davantage contraints d'arrêter de travailler. En 2006, 55,0 % des cessations d'emploi chez les hommes sont involontaires.

Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge (tableau 4.3)

En 2006, parmi les groupes d'âge à l'étude, les 15-24 ans enregistrent le plus grand nombre de cessations d'emploi, soit 195 900 ou 37,3 % de l'ensemble des cessations. Les jeunes sont surreprésentés dans les cessations d'emploi puisqu'ils ne représentent que 14,4 % de l'emploi total cette année-là. Cette situation peut être expliquée par différents facteurs, notamment les changements fréquents d'emploi en début de carrière, le fait d'occuper des emplois temporaires, la forte présence des jeunes dans des secteurs d'activité reconnus pour leur taux élevé de roulement de la main-d'œuvre (hébergement et services de restauration par exemple) ainsi que le retour aux études à temps plein. Le groupe des 25-44 ans est aussi fortement touché par les cessations d'emploi; leur nombre s'élève à 165 100 en 2006, ce qui correspond à 31,5 % de l'ensemble des cessations d'emploi. Il est probable que plusieurs travailleurs de ce groupe, surtout les plus jeunes d'entre eux, vivent des situations similaires à celles rencontrées par les 15-24 ans en raison de leur entrée tout de même récente dans la vie active, plus particulièrement les situations relatives au début de la carrière (changements fréquents et statut d'emploi temporaire). On compte 92 600 cessations d'emploi chez les 55 ans et plus et 70 800 chez les 45-54 ans. La majorité des plus jeunes travailleurs et des plus âgés cessent

volontairement de travailler alors que les cessations d'emploi se font sur une base involontaire pour la majorité des 25-44 ans et des 45-54 ans.

Sur la période, la plus forte croissance du nombre de cessations d'emploi est observée du côté des 55 ans et plus (+ 29,1 %), ce qui correspond approximativement à la hausse de la population de cet âge (+ 27,0 %). La situation des 15-24 ans est différente car l'augmentation du nombre de cessations d'emploi (+ 11,4 %) s'oppose à une légère décroissance de la population. Les deux groupes d'âge intermédiaires connaissent pour leur part un recul du nombre de cessations d'emploi entre 1998 et 2006. Ce recul suit la baisse de la population dans le cas des 25-44 ans alors que chez les 45-54 ans, il s'oppose à une hausse de la population.

Chez les 55 ans et plus, la hausse du nombre de cessations d'emploi sur la période s'explique par une croissance du nombre de cessations d'emploi involontaires (+ 38,6 %) et volontaires (+ 22,5 %). Chez les jeunes, elle est uniquement attribuable à une augmentation du nombre de cessations d'emploi de ce deuxième type (+ 22,8 %). La majorité des cessations sont volontaires à chaque année de la période pour ces deux groupes, et la proportion est en général légèrement plus forte chez les 15-24 ans. La baisse notée sur la période chez les 25-44 ans résulte de l'effet combiné d'une hausse du nombre de cessations volontaires (+ 35,8 %) et d'une diminution des cessations involontaires (– 26,5 %). Chez les 45-54 ans, le recul s'observe uniquement dans les cessations d'emploi volontaires (– 29,3 %). Il s'agit d'ailleurs du seul groupe d'âge à connaître un recul pour ce type de cessations. Pour les deux groupes d'âge intermédiaires, à chaque année de la période, la majorité des cessations d'emploi se font sur une base involontaire. En 2006, parmi l'ensemble des cessations volontaires, 47,6 % concernent les 15-24 ans et parmi l'ensemble des cessations d'emploi involontaires, 37,5 % concernent les 25-44 ans.

Raisons des cessations d'emploi (tableau 4.4)

La mise à pied (cessation d'emploi involontaire) est la raison la plus souvent invoquée pour justifier la fin d'un emploi en 2006 (265 600 cessations). Parmi les cessations d'emploi volontaires, en 2006, la principale raison est le retour aux études (105 900 ou 40,9 %). Les raisons « insatisfaction » et « retraite » reviennent presque aussi souvent l'une que l'autre en 2006, soit dans 17,1 % et 16,5 % des cas respectivement. La maladie ou l'incapacité explique environ un dixième des cessations d'emploi volontaires en 2006.

Le nombre de personnes qui mettent volontairement fin à leur emploi en raison de l'insatisfaction est de près du double en 2006 (44 200) par rapport à 1998 (21 100). Cela équivaut à une hausse de 109,5 %, la plus forte parmi l'ensemble des raisons invoquées, et ce, tant en nombre qu'en pourcentage. Les motifs « maladie ou incapacité » et « études » croissent respectivement de 55,9 % et de 22,3 % sur la période, mais le nombre nettement plus élevé de cessations d'emploi pour la raison « études » fait en sorte que la croissance en nombre y est plus forte (+ 19 300). Le nombre de travailleurs autonomes dont l'emploi a pris fin parce qu'ils ont vendu ou fermé l'entreprise chute de moitié sur la période, en passant de 18 600 en 1998 (8,6 %) à 8 800 en 2006 (3,4 %).

Raisons des cessations d'emploi selon le sexe (tableau 4.5)

En 2006, les hommes (156 500) comme les femmes (109 100) invoquent le plus souvent comme raison la mise à pied pour expliquer une fin d'emploi. Cela correspond à une proportion de 55,0 % chez les premiers et de 45,4 % chez les secondes. Pour ce qui est des cessations d'emploi volontaires, le retour aux études explique une forte part de celles-ci chez les deux sexes, soit autour de 40 % en 2006. Les cessations d'emploi pour effectuer un retour aux études augmentent davantage chez les femmes

(+ 31,9 %) que chez les hommes (+ 14,3 %) sur la période étudiée. La prise de la retraite est un motif un peu plus fréquemment invoqué par les hommes (19,0 %) que par les femmes (14,1 %) en 2006; en contrepartie, ces dernières mettent plus souvent fin à leur emploi en raison d'obligations personnelles ou familiales (11,4 %). Sur la période, les femmes connaissent une baisse du nombre de cessations d'emploi en raison de la retraite (– 19,7 %). Quant aux autres motifs invoqués pour la cessation d'emploi, les résultats montrent peu de différences entre les hommes et les femmes.

Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge (tableau 4.6)

En 2006, le groupe des 15-24 ans est le seul pour lequel les mises à pied (72 600) ne constituent pas la principale raison des cessations d'emploi; ce groupe invoque plutôt le retour aux études (89 600). Cette dernière raison représente d'ailleurs près des trois quarts des cessations d'emploi volontaires dans ce groupe d'âge. Les mises à pied et le retour aux études, ensemble, expliquent plus de 80 % de l'ensemble des cessations d'emploi chez les jeunes. Pour les deux groupes d'âge intermédiaires, les mises à pied sont sans conteste la raison la plus fréquente. Cette raison est invoquée 6 fois sur 10 chez les 25-44 ans et dans près des trois quarts des cas chez les 45-54 ans. Chez les 25-44 ans, parmi les cessations d'emploi volontaires, les motifs « insatisfaction » (29,0 %) et « études » (23,9 %) sont les plus souvent mentionnés. La raison « obligations personnelles ou familiales » (16,6 %) prend de l'importance chez les 25-44 ans tandis qu'elle est peu ou pas du tout invoquée dans les autres groupes. Le motif « maladie ou incapacité » (15,4 %) est davantage observé dans ce groupe par rapport au groupe des plus jeunes. Cette raison devient d'ailleurs la plus souvent invoquée lorsqu'il est question des cessations d'emploi volontaires chez les 45-54 ans (40,7 %). Par ailleurs, c'est dans ce dernier groupe d'âge que la raison « retraite » fait son apparition (15,1 %) tandis que la raison

« études » n'est quasiment plus mentionnée. Chez les 55 ans et plus, la mise à pied (40 900) et la prise de la retraite (40 000) reviennent aussi souvent l'une que l'autre dans les raisons des cessations d'emploi. Parmi les cessations volontaires de ce groupe d'âge, la retraite est la raison invoquée dans près de quatre cas sur cinq.

La baisse du nombre de mises à pied notée pour l'ensemble des employés au cours de la période étudiée s'explique par un recul chez les 25-44 ans (– 35 900 cessations ou – 26,5 %) conjugué à une augmentation chez les 55 ans et plus (+ 11 400 cessations ou + 38,6 %). La hausse du nombre de cessations d'emploi en raison de l'insatisfaction notée pour l'ensemble s'observe à la fois chez les 15-24 ans (+ 93,9 %) et les 25-44 ans (+ 137,5 %). C'est également au sein de ces deux groupes que l'on constate une augmentation de la raison « études », soit respectivement de 17,6 % et 55,4 %. La prise de la retraite est une raison moins souvent invoquée en 2006 qu'en 1998; cela est dû à la baisse notée chez les 45-54 ans (– 78,7 %) puisque cette raison connaît une croissance chez les 55 ans et plus (+ 19,0 %).

4.1 Cessations d'emploi¹ volontaires et involontaires, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Volontaires	Involontaires
	k		
1998	508,1	216,9	291,2
1999	484,3	206,9	277,4
2000	467,2	223,9	243,3
2001	470,7	221,2	249,5
2002	521,3	250,9	270,4
2003	541,6	262,3	279,3
2004	521,9	254,5	267,4
2005	522,4	251,6	270,8
2006	524,6	259,0	265,6
Variation 1998-2006 (%)	3,2	19,4	-8,8

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois; les résultats excluent donc les personnes inactives et en chômage depuis plus d'un an.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.2 Cessations d'emploi¹ volontaires et involontaires selon le sexe, Québec, 1998-2006

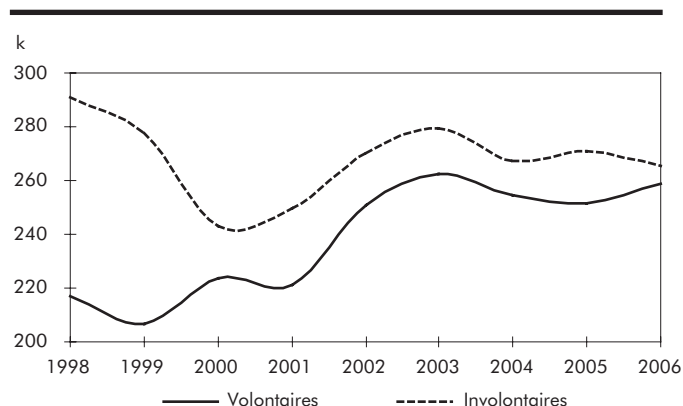
	Ensemble		Volontaires		Involontaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	k					
1998	237,0	271,1	109,5	107,4	127,5	163,7
1999	228,5	255,7	108,5	98,4	120,0	157,3
2000	218,7	248,6	112,5	111,4	106,2	137,2
2001	223,3	247,4	114,6	106,7	108,7	140,7
2002	245,8	275,4	132,1	118,8	113,7	156,6
2003	255,2	286,2	135,0	127,2	120,2	159,0
2004	245,6	276,3	130,3	124,2	115,3	152,1
2005	236,4	286,0	127,3	124,3	109,1	161,7
2006	240,1	284,5	131,0	128,0	109,1	156,5
Variation 1998-2006 (%)	1,3 [†]	4,9	19,6	19,2	-14,4	-4,4 [†]

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois; les résultats excluent donc les personnes inactives et en chômage depuis plus d'un an.

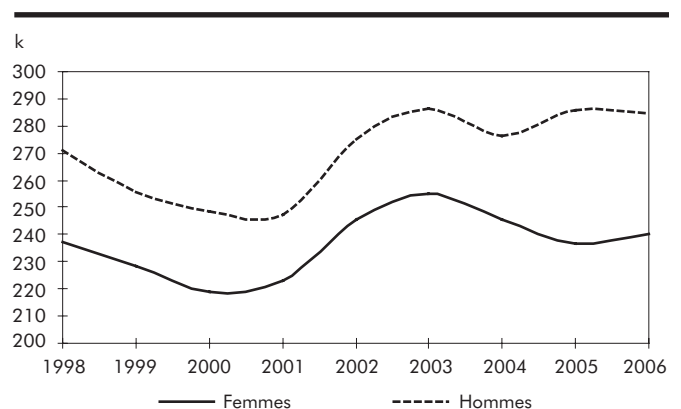
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.1 A Cessations d'emploi volontaires et involontaires



4.2 A Cessations d'emploi selon le sexe



4.3 Cessations d'emploi¹ volontaires et involontaires selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

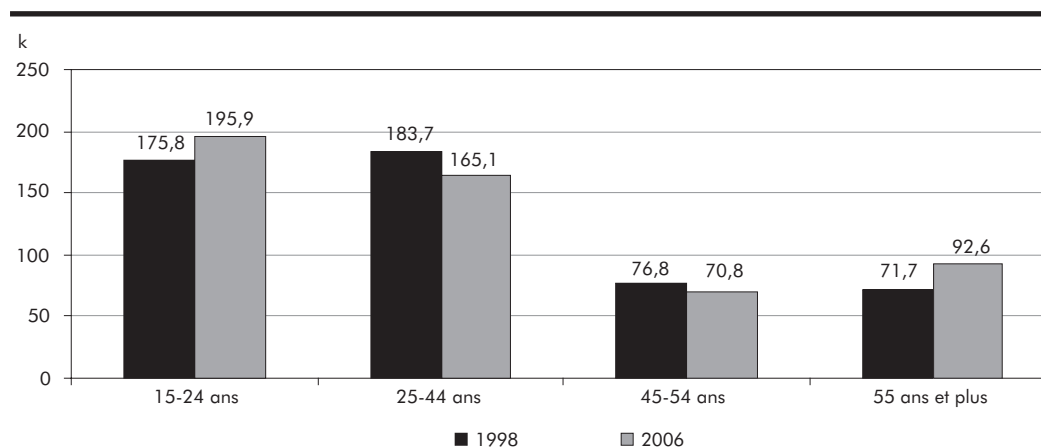
	Ensemble				Volontaires				Involontaires			
	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	k											
1998	175,8	183,7	76,8	71,7	100,4	48,3	25,9	42,2	75,4	135,4	50,9	29,5
1999	180,4	173,0	71,7	59,2	106,3	51,1	19,0	30,5	74,1	121,9	52,7	28,7
2000	174,7	161,5	66,2	64,7	111,1	56,4	20,2	36,0	63,6	105,1	46,0	28,7
2001	167,3	172,3	64,2	66,8	106,1	59,4	20,3	35,4	61,2	112,9	43,9	31,4
2002	202,8	172,3	68,4	77,8	128,0	59,7	18,7	44,5	74,8	112,6	49,7	33,3
2003	203,0	185,8	73,6	79,2	130,3	69,1	20,6	42,3	72,7	116,7	53,0	36,9
2004	194,6	171,9	70,0	85,5	121,1	64,0	21,9	47,5	73,5	107,9	48,1	38,0
2005	188,7	175,2	70,9	87,6	121,3	60,8	20,7	48,9	67,4	114,4	50,2	38,7
2006	195,9	165,1	70,8	92,6	123,3	65,6	18,3	51,7	72,6	99,5	52,5	40,9
Variation 1998-2006 (%)	11,4	-10,1	-7,8	29,1	22,8	35,8	-29,3	22,5	-3,7 [†]	-26,5	3,1 [†]	38,6

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois; les résultats excluent donc les personnes inactives et en chômage depuis plus d'un an.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.3 A Cessations d'emploi selon le groupe d'âge, 1998 et 2006



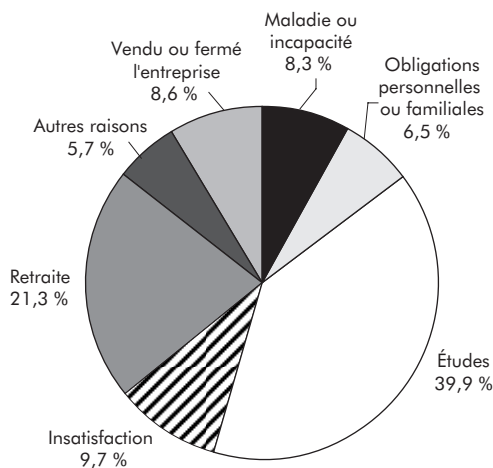
4.4 Raisons des cessations d'emploi, Québec, 1998-2006

	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
	k							
1998	17,9	14,2	86,6	21,1	46,1	12,3	18,6	291,2
1999	18,5	16,9	87,2	31,3	26,6	11,8	14,7	277,4
2000	26,1	18,4	93,5	29,6	31,1	11,0	14,1	243,3
2001	27,6	20,1	90,0	30,8	29,9	9,7	13,2	249,5
2002	28,7	22,1	106,0	36,2	34,6	11,3	12,0	270,4
2003	30,6	17,9	112,0	39,8	36,3	14,4	11,3	279,3
2004	25,1	18,1	103,7	38,5	39,8	15,3	14,0	267,4
2005	26,6	19,8	103,0	37,9	40,7	11,5	12,1	270,8
2006	27,9	17,8	105,9	44,2	42,7	11,7	8,8	265,6
Variation 1998-2006 (%)	55,9	25,4 [†]	22,3	109,5	-7,4 [†]	-4,9 [†]	-52,7	-8,8

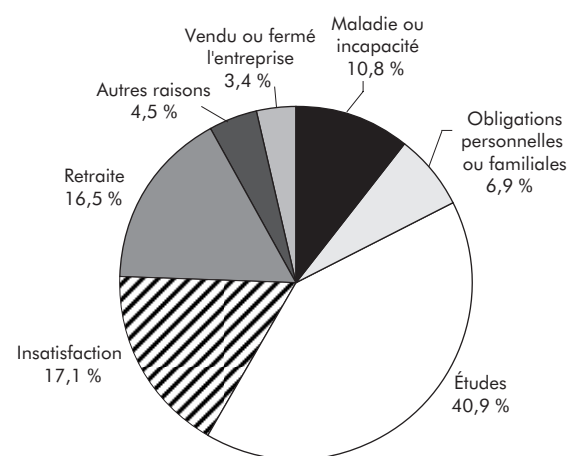
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.4 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, 1998



4.4 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, 2006



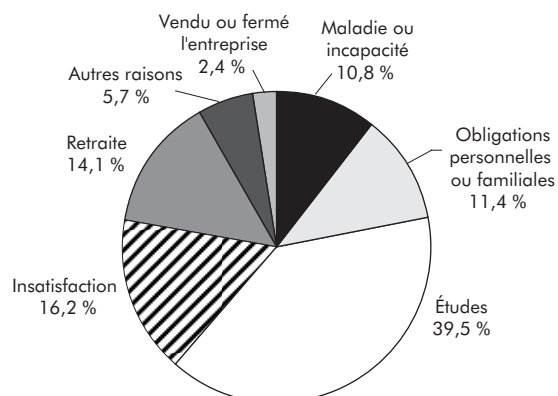
4.5 Raisons des cessations d'emploi selon le sexe, Québec, 1998-2006

	Femmes							
	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
	k							
1998	8,7	12,0	39,2	11,2	22,9	7,6	7,9	127,5
1999	10,6	14,1	41,7	17,1	10,7	7,0	7,2	120,0
2000	15,0	15,9	42,1	15,0	12,6	6,0	5,9	106,2
2001	15,9	17,4	43,1	13,9	11,4	6,8	6,0	108,7
2002	15,5	19,8	52,3	18,9	13,9	6,9	4,8	113,7
2003	15,4	14,9	52,7	20,1	16,5	9,4	6,0	120,2
2004	13,6	14,3	50,7	19,7	18,0	9,2	4,8*	115,3
2005	14,8	16,2	48,3	18,0	18,2	6,9	4,9*	109,1
2006	14,1	14,9	51,7	21,2	18,4	7,5	3,1*	109,1
Variation 1998-2006 (%)	62,1	24,2 [†]	31,9	89,3	-19,7	-1,3 [†]	-60,8	-14,4
	Hommes							
	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
	k							
1998	9,2	2,2*	47,5	9,9	23,2	4,8	10,6	163,7
1999	7,9	2,7*	45,4	14,2	15,9	4,8	7,5	157,3
2000	11,0	2,5*	51,4	14,6	18,5	5,1	8,3	137,2
2001	11,7	2,7*	46,9	16,9	18,5	2,8*	7,2	140,7
2002	13,2	2,3*	53,7	17,3	20,7	4,4*	7,2	156,6
2003	15,2	3,0*	59,3	19,7	19,8	5,0	5,3	159,0
2004	11,5	3,8*	53,0	18,8	21,8	6,1	9,1	152,1
2005	11,7	3,6*	54,7	20,0	22,5	4,6*	7,2	161,7
2006	13,8	2,8*	54,3	23,0	24,3	4,2*	5,7	156,5
Variation 1998-2006 (%)	50,0	27,3 [†]	14,3	132,3	4,7 [†]	-12,5 [†]	-46,2	-4,4 [†]

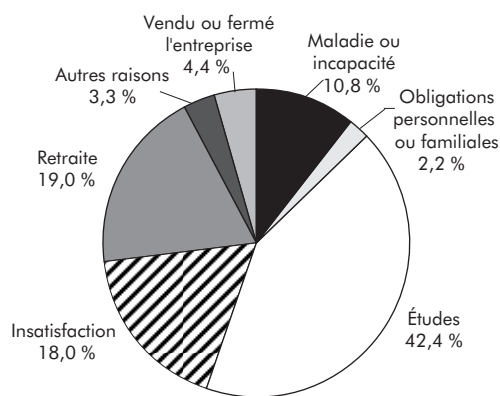
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.5 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, femmes, 2006



4.5 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, hommes, 2006

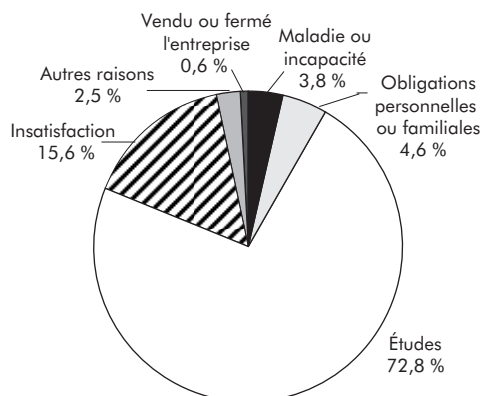


4.6 Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

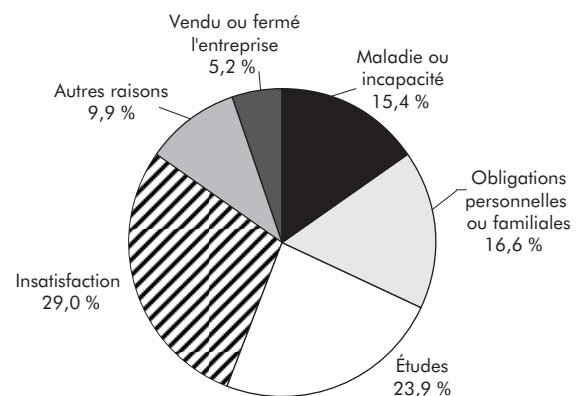
	15-24 ans							
	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
	k							
1998	3,1*	4,6	76,2	9,9	...	3,7*	2,9*	75,4
1999	2,6*	5,5	77,9	14,0	...	3,2*	3,1*	74,1
2000	4,8	6,6	79,4	14,4	...	3,4*	2,6*	63,6
2001	4,1*	5,7	77,6	15,3	...	1,8*	1,5**	61,2
2002	4,9	6,1	94,5	17,1	...	3,5*	1,9*	74,8
2003	3,5*	6,2	97,3	17,3	...	4,1*	1,7**	72,7
2004	3,1*	4,9	88,7	17,4	...	5,1	2,0*	73,5
2005	3,9*	5,1	89,4	17,1	...	4,0*	1,8*	67,4
2006	4,7*	5,7	89,6	19,2	...	3,1*	0,8**	72,6
Variation 1998-2006 (%)	51,6 [†]	23,9 [†]	17,6	93,9	...	-16,2 [†]	-72,4	-3,7 [†]

	25-44 ans							
	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
	k							
1998	7,4	8,0	10,1	8,0	x	7,1	7,4	135,4
1999	8,2	9,4	8,3	11,9	x	6,7	6,2	121,9
2000	10,1	10,3	13,3	11,0	x	7,0	4,5*	105,1
2001	12,3	12,0	11,6	11,3	x	6,1	6,0	112,9
2002	10,6	13,9	10,9	13,8	x	5,8	4,6*	112,6
2003	14,8	10,3	14,2	17,7	x	7,3	4,6*	116,7
2004	10,6	11,4	14,3	14,6	x	7,1	5,8	107,9
2005	11,9	12,8	13,3	14,1	x	4,8*	3,3*	114,4
2006	10,1	10,9	15,7	19,0	x	6,5	3,4*	99,5
Variation 1998-2006 (%)	36,5 [†]	36,3 [†]	55,4	137,5	...	-8,5 [†]	-54,1	-26,5

4.6 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, 15-24 ans, 2006



4.6 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, 25-44 ans, 2006



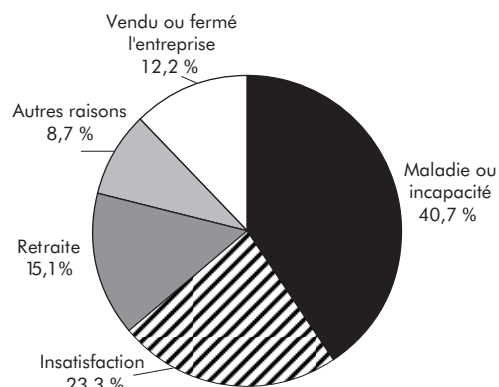
Note : Les résultats excluent les raisons pour lesquelles la donnée est confidentielle.

45-54 ans								
Volontaires								Involontaires
Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)		Mise à pied
k								
1998	4,5	x	x	2,5*	12,2	x	4,0	50,9
1999	4,2	1,5*	x	4,0	4,7	x	2,8*	52,7
2000	5,7	x	x	3,0*	4,1	x	4,6	46,0
2001	6,5	x	x	3,3*	4,0	x	3,2*	43,9
2002	5,7	x	x	3,5*	3,7	x	2,6*	49,7
2003	6,4	x	x	2,5*	5,0	2,2*	3,2*	53,0
2004	5,6	x	x	5,5	4,7	1,8*	2,7*	48,1
2005	5,2	x	x	4,5	5,1	1,8*	2,9*	50,2
2006	7,0	x	x	4,0	2,6*	1,5**	2,1*	52,5
Variation 1998-2006 (%)	55,6	60,0 [†]	-78,7	...	-47,5	3,1 [†]
55 ans et plus								
Volontaires								Involontaires
Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)		Mise à pied
k								
1998	2,9*	x	...	x	33,6	x	4,3	29,5
1999	3,5*	x	...	x	21,5	x	2,7*	28,7
2000	5,4	x	...	x	26,7	x	2,5*	28,7
2001	4,7	x	...	x	25,7	x	2,5*	31,4
2002	7,5	x	...	1,8*	30,8	x	2,9*	33,3
2003	5,9	x	...	2,4*	31,0	x	1,7**	36,9
2004	5,9	x	...	x	35,0	x	3,5*	38,0
2005	5,5	x	...	2,3*	35,0	x	4,2*	38,7
2006	6,0	x	...	2,0*	40,0	x	2,4*	40,9
Variation 1998-2006 (%)	106,9	19,0	...	-44,2	38,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

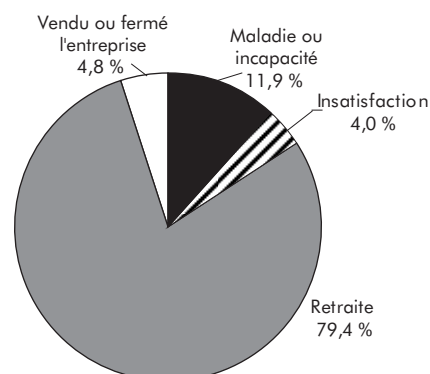
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.6 C Raisons des cessations d'emploi volontaires, 45-54 ans, 2006



Note : Les résultats excluent les raisons pour lesquelles la donnée est confidentielle.

4.6 D Raisons des cessations d'emploi volontaires, 55 ans et plus, 2006



4.2 Durée de l'emploi

Durée moyenne de l'emploi selon le sexe et le groupe d'âge (tableaux 4.7 et 4.8)

En 2006, la durée moyenne de l'emploi s'établit à 7,3 ans pour l'ensemble des employés. Elle est légèrement plus courte chez les femmes (7,1 ans) que chez les hommes (7,4 ans) cette même année, comme c'est d'ailleurs le cas à chaque année de la période 1998-2006. Sur la période, on assiste à une réduction de la durée moyenne de l'emploi de 0,3 an. La diminution est sensiblement du même ordre chez les femmes et les hommes.

La durée de l'emploi s'allonge à mesure que l'on progresse dans les groupes d'âge, les plus jeunes ne pouvant présenter une durée élevée puisque leur entrée dans la vie active est récente. Toutefois, la relation entre la durée de l'emploi et l'âge n'est plus visible à partir d'un âge plus avancé (45 ans et plus); peu de différences sont en effet notées entre les 45-54 ans et les 55 ans et plus à ce chapitre. Les 15-24 ans présentent donc la durée de l'emploi la plus courte (1,5 an) en 2006. Les 55 ans et plus (11,6 ans) et les 45-54 ans (11,4 ans) affichent, pour leur part, une durée de l'emploi nettement plus élevée alors que les 25-44 ans montrent une durée de l'emploi à mi-chemin entre celle des plus jeunes et celle des plus âgés. Sur la période analysée, la durée de l'emploi rétrécit particulièrement chez les 25-44 ans (– 1,0 an) et, dans une moindre mesure, chez les 45-54 ans (– 0,4 an).

Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études et le régime de travail (tableaux 4.9 et 4.10)

Parmi les différents niveaux d'études analysés, la plus longue durée de l'emploi est observée chez les diplômés du secondaire (8,2 ans) en 2006; c'est d'ailleurs le cas à chaque année de la période étudiée. En 2006, les diplômés universitaires arrivent au deuxième rang avec une durée de 7,5 ans, suivis des personnes ayant fait des études postsecondaires (7,1 ans). Les personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires affichent la plus courte durée de l'emploi (6,6 ans). C'est d'ailleurs principalement dans ce dernier groupe que s'observe la réduction de la durée de l'emploi (– 1,0 an) entre 1998 et 2006.

En 2006, la durée de l'emploi des employés à temps plein (7,9 ans) est nettement plus élevée que celle des employés à temps partiel (4,4 ans). Cela ne surprend guère vu la forte présence de l'emploi temporaire et des personnes âgées de 15 à 24 ans (qui présentent les plus courtes durées de l'emploi) dans l'emploi à temps partiel. Sur la période, les employés à temps plein connaissent une diminution de leur durée de l'emploi (– 0,4 an). L'écart entre les deux régimes de travail au chapitre de la durée de l'emploi se fixe à 3,5 ans en 2006 comparativement à 3,8 ans en 1998.

Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence (tableaux 4.11 et 4.12)

Il va de soi que la durée de l'emploi est plus longue chez les employés permanents que chez les employés temporaires puisque ces derniers ont, par définition, une date de cessation d'emploi prédéterminée. En 2006, la durée de l'emploi atteint 8,0 ans dans le premier cas et 2,9 ans dans le second. L'écart de 5,1 ans noté entre les deux groupes en 2006, à l'avantage des employés permanents, est moindre que celui enregistré en 1998 (6,3 ans); un allongement de la durée de l'emploi des employés temporaires (+ 0,7 an) et une réduction de celle des employés permanents (– 0,5 an) sur la période expliquent ce constat.

De façon générale, la durée de l'emploi augmente avec le niveau de compétence. En 2006, comme c'est le cas tout au long de la période étudiée, les gestionnaires et les professionnels affichent les durées les plus élevées (8,7 ans respectivement en 2006), alors que les employés occupant des emplois de niveau élémentaire présentent la plus faible durée (5,0 ans en 2006). Entre 1998 et 2006, la durée de l'emploi diminue de façon significative chez les employés occupant des postes de niveaux technique et élémentaire (– 0,4 an dans les deux cas). L'écart entre la durée des gestionnaires et celle des employés occupant un poste de niveau élémentaire passe de 3,5 à 3,7 ans sur la période.

Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance (tableaux 4.13 à 4.15)

La durée de l'emploi observée chez les employés syndiqués (9,8 ans) en 2006 est nettement plus élevée que celle des non-syndiqués (5,6 ans). C'est également le cas tout au long de la période étudiée, mais l'écart entre les deux groupes était plus important au début de celle-ci. La diminution de la durée de l'emploi chez les employés syndiqués (– 0,9 an) au cours de la période fait en sorte que cet écart, qui était de 5,1 ans en 1998, est ramené à 4,2 ans en 2006.

À chaque année de la période à l'étude, la durée de l'emploi s'accroît à mesure que la taille de l'établissement prend de l'importance. En 2006, la plus longue durée de l'emploi est donc observée dans les établissements de plus de 500 employés (10,1 ans) et la plus courte, dans ceux comptant moins de 20 employés (5,4 ans), pour un écart de 4,7 ans entre les deux regroupements. Des différences plus importantes étaient observées entre les établissements des deux différentes tailles en 1998, alors que l'écart atteignait 5,5 ans. Des diminutions significatives de la durée de l'emploi dans les établissements de 20 employés et plus, et qui sont plus importantes au fur et à mesure que progresse la taille de l'établissement, expliquent ce changement.

Tout au long de la période, les employés du secteur public affichent une durée de l'emploi plus élevée que celle des employés du secteur privé. En 2006, les durées d'emploi s'établissent respectivement à 10,4 et 6,3 ans, pour un écart de plus de 4 ans. La durée de l'emploi diminue dans les deux secteurs sur la période, et un peu plus fortement dans le secteur public (– 0,6 an) que privé (– 0,3 an).

Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 4.16)

En 2006, la durée de l'emploi est un peu plus longue dans l'industrie des biens (7,8 ans) que dans celle des services (7,1 ans), ce qui est d'ailleurs le

cas à chaque année de la période étudiée. L'écart s'est légèrement creusé au cours de la période car, en 1998, ces industries affichaient des durées respectives de 7,8 et 7,5 ans.

En 2006, la plus longue durée de l'emploi parmi les secteurs de l'industrie des biens est notée dans le secteur des services publics (13,4 ans). Ce secteur se démarque puisqu'il s'agit également de la durée la plus élevée parmi l'ensemble des secteurs, toutes industries confondues. De plus, l'écart observé entre la durée de l'emploi dans le secteur des services publics et la durée dans les autres secteurs est important. Le secteur de la fabrication affiche une durée de l'emploi de 8,3 ans en 2006 alors que celui de la construction présente une durée beaucoup plus courte, soit 5,5 ans. Dans ce dernier cas, la durée n'équivaut même pas à la moitié de celle du secteur des services publics. Aucun secteur de l'industrie des biens ne montre de changement significatif dans la durée de l'emploi entre 1998 et 2006.

Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 4.17)

En 2006, parmi les secteurs d'activité de l'industrie des services, ceux des administrations publiques (10,1 ans), des services d'enseignement (9,8 ans) et des soins de santé et de l'assistance sociale (8,8 ans) présentent les plus longues durées de l'emploi. La durée de l'emploi diminue de façon significative dans ces trois secteurs au cours de la période (entre – 0,6 et – 0,7 an). Les plus courtes durées de l'emploi, toujours en 2006, sont enregistrées dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (3,8 ans) et dans celui des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (4,9 ans). Outre les trois secteurs mentionnés précédemment, un seul autre connaît un recul de la durée de l'emploi entre 1998 et 2006; en effet, la durée diminue de 0,6 an dans le secteur du commerce et s'établit à 5,2 ans en 2006.

4.7 Durée moyenne de l'emploi selon le sexe, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Femmes	Hommes
	années		
1998	7,6	7,4	7,8
1999	7,4	7,1	7,7
2000	7,4	7,2	7,6
2001	7,4	7,1	7,7
2002	7,3	7,1	7,6
2003	7,4	7,2	7,7
2004	7,4	7,2	7,6
2005	7,5	7,4	7,6
2006	7,3	7,1	7,4
Variation 1998-2006	-0,3	-0,3	-0,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

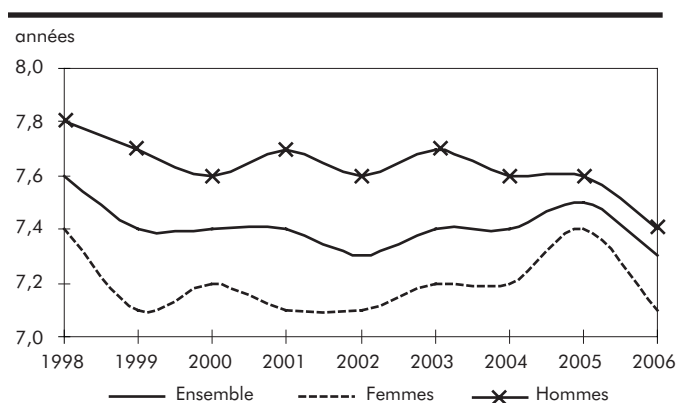
4.8 Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	années				
1998	7,6	1,5	7,0	11,8	11,9
1999	7,4	1,4	6,9	11,8	11,6
2000	7,4	1,4	6,7	11,8	11,6
2001	7,4	1,4	6,7	11,8	11,7
2002	7,3	1,5	6,6	11,5	11,8
2003	7,4	1,5	6,6	11,7	11,7
2004	7,4	1,5	6,3	11,7	11,8
2005	7,5	1,5	6,3	11,7	11,9
2006	7,3	1,5	6,0	11,4	11,6
Variation 1998-2006	-0,3	0,0 [†]	-1,0	-0,4	-0,3 [†]

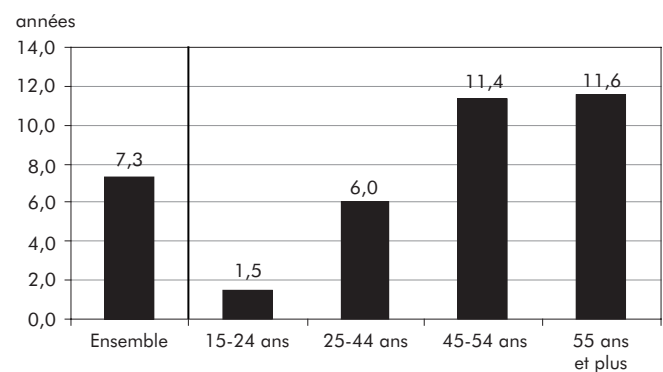
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.7 A Durée moyenne de l'emploi selon le sexe



4.8 A Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, 2006



4.9 Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	années				
1998	7,6	7,6	8,4	7,3	7,8
1999	7,4	7,4	8,1	7,1	7,7
2000	7,4	7,2	8,2	7,0	7,7
2001	7,4	7,3	8,4	7,0	7,5
2002	7,3	7,1	8,4	7,0	7,5
2003	7,4	7,4	8,3	7,0	7,8
2004	7,4	7,6	8,5	7,0	7,2
2005	7,5	7,2	8,2	7,2	7,7
2006	7,3	6,6	8,2	7,1	7,5
Variation 1998-2006	-0,3	-1,0	-0,2 [†]	-0,2 [†]	-0,3 [†]

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

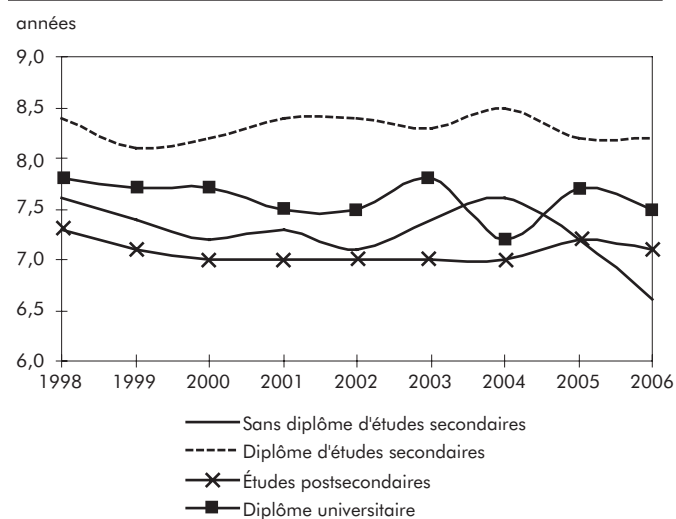
4.10 Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	années		
1998	7,6	8,3	4,5
1999	7,4	8,1	4,4
2000	7,4	7,9	4,5
2001	7,4	8,0	4,6
2002	7,3	8,0	4,4
2003	7,4	8,1	4,6
2004	7,4	8,1	4,4
2005	7,5	8,1	4,6
2006	7,3	7,9	4,4
Variation 1998-2006	-0,3	-0,4	-0,1 [†]

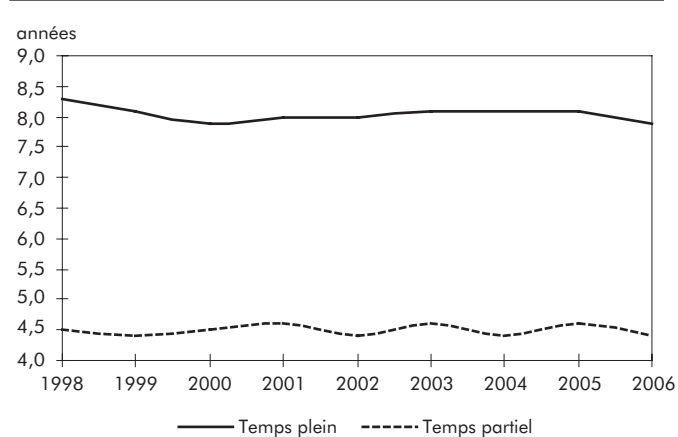
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.9 A Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études



4.10 A Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail



4.11 Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Permanent	Temporaire
	années		
1998	7,6	8,5	2,2
1999	7,4	8,2	2,3
2000	7,4	8,2	2,5
2001	7,4	8,2	2,8
2002	7,3	8,1	2,8
2003	7,4	8,2	2,8
2004	7,4	8,1	2,8
2005	7,5	8,2	3,1
2006	7,3	8,0	2,9
Variation 1998-2006	-0,3	-0,5	0,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

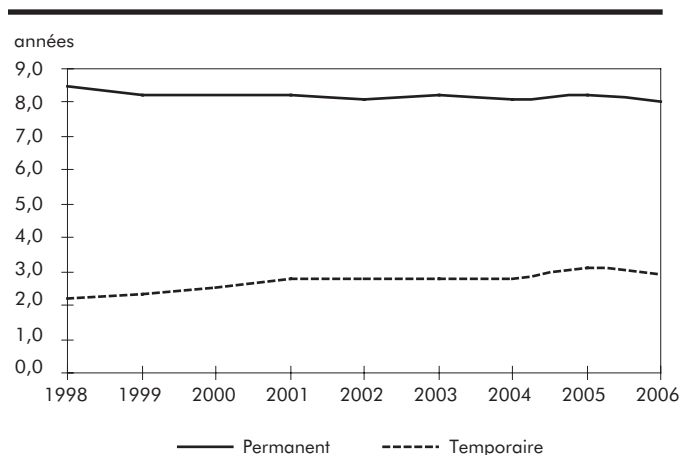
4.12 Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	années					
1998	7,6	8,9	9,0	8,1	7,2	5,4
1999	7,4	8,8	8,8	8,0	6,9	5,2
2000	7,4	9,0	8,7	7,8	7,1	5,0
2001	7,4	8,9	8,5	7,8	7,2	5,2
2002	7,3	9,0	8,6	7,7	7,2	5,0
2003	7,4	9,4	8,7	7,9	7,0	5,4
2004	7,4	9,2	8,3	7,8	7,3	5,2
2005	7,5	9,3	8,6	8,0	7,1	5,3
2006	7,3	8,7	8,7	7,7	7,0	5,0
Variation 1998-2006	-0,3	-0,2 [†]	-0,3 [†]	-0,4	-0,2 [†]	-0,4

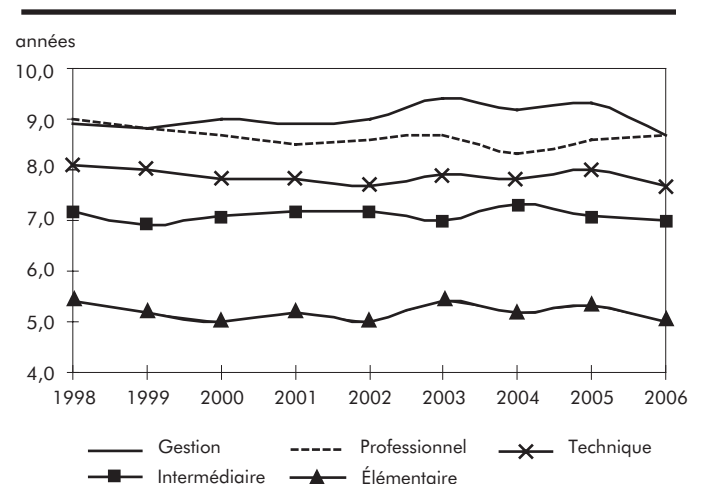
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.11 A Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi



4.12 A Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence



4.13 Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	années		
1998	7,6	10,7	5,6
1999	7,4	10,5	5,4
2000	7,4	10,3	5,4
2001	7,4	10,3	5,4
2002	7,3	10,0	5,5
2003	7,4	10,1	5,6
2004	7,4	9,9	5,8
2005	7,5	9,9	5,9
2006	7,3	9,8	5,6
Variation 1998-2006	-0,3	-0,9	0,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

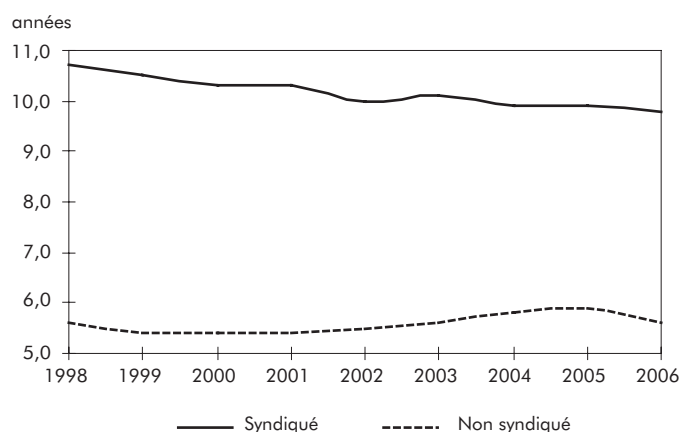
4.14 Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	années				
1998	7,6	5,5	7,2	9,3	11,0
1999	7,4	5,1	7,0	9,3	11,1
2000	7,4	5,4	6,9	9,0	10,6
2001	7,4	5,3	7,0	8,9	10,5
2002	7,3	5,4	6,9	8,8	10,4
2003	7,4	5,4	7,0	8,8	10,6
2004	7,4	5,6	7,0	8,8	10,2
2005	7,5	5,4	7,1	9,0	10,4
2006	7,3	5,4	6,9	8,6	10,1
Variation 1998-2006	-0,3	-0,1 [†]	-0,3	-0,7	-0,9

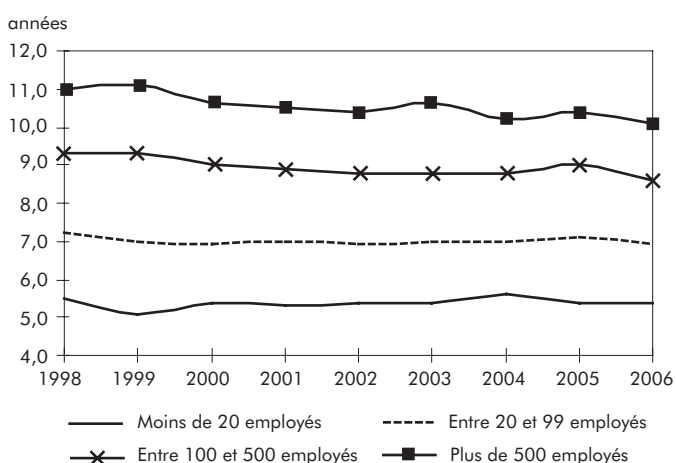
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.13 A Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale



4.14 A Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement



4.15 Durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Public	Privé
	années		
1998	7,6	11,0	6,6
1999	7,4	10,9	6,4
2000	7,4	10,9	6,3
2001	7,4	10,8	6,3
2002	7,3	10,6	6,3
2003	7,4	10,6	6,4
2004	7,4	10,4	6,5
2005	7,5	10,7	6,5
2006	7,3	10,4	6,3
Variation 1998-2006	-0,3	-0,6	-0,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

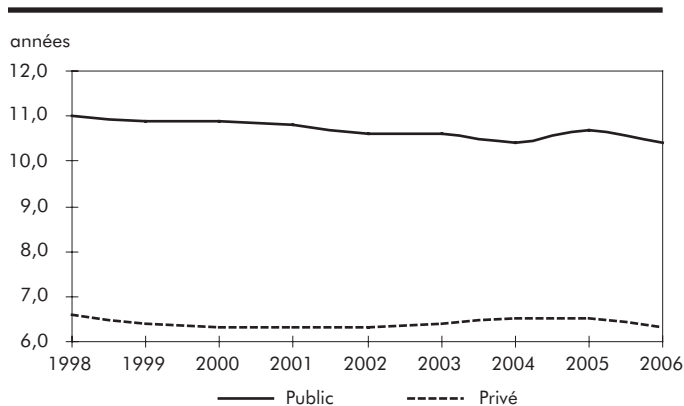
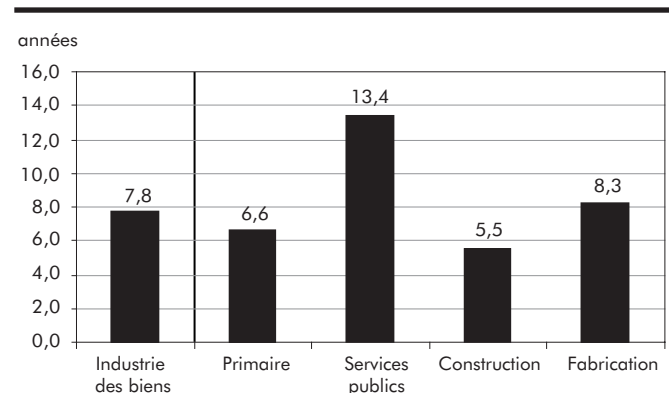
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.16 Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	années					
1998	7,6	7,8	5,8	13,0	5,3	8,1
1999	7,4	7,8	5,6	13,4	5,6	8,1
2000	7,4	7,6	6,7	13,3	6,1	7,7
2001	7,4	7,7	6,1	14,0	5,5	7,9
2002	7,3	7,8	6,6	14,1	5,9	7,9
2003	7,4	8,0	6,6	13,8	5,8	8,3
2004	7,4	8,1	7,3	13,5	5,6	8,4
2005	7,5	8,0	7,1	13,9	5,6	8,4
2006	7,3	7,8	6,6	13,4	5,5	8,3
Variation 1998-2006	-0,3	0,0	0,8 †	0,4 †	0,2 †	0,2 †

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.15 A Durée de l'emploi selon le secteur d'appartenance**4.16 A Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2006**

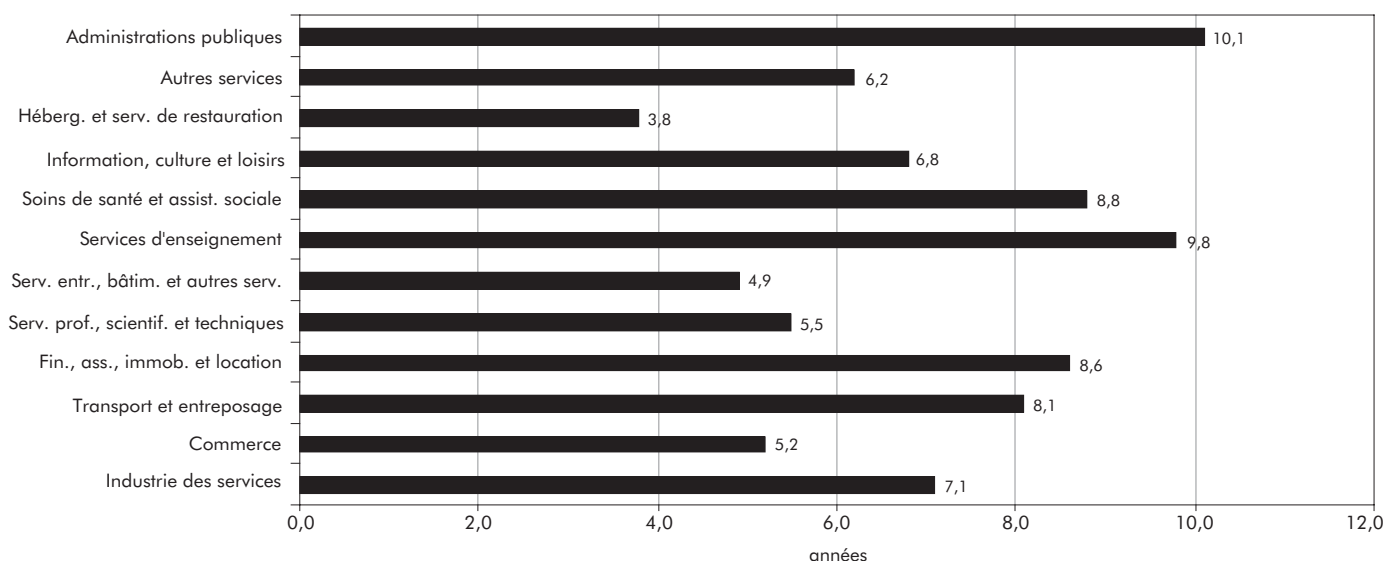
4.17 Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
	années						
1998	7,6	7,5	5,8	8,8	8,5	5,1	4,7
1999	7,4	7,3	5,5	8,6	8,3	4,7	4,0
2000	7,4	7,3	5,5	8,2	8,8	4,5	3,9
2001	7,4	7,3	5,3	8,9	8,5	5,2	3,9
2002	7,3	7,2	5,4	9,0	8,4	4,7	4,3
2003	7,4	7,2	5,4	8,5	8,4	5,2	4,7
2004	7,4	7,1	5,5	8,4	8,6	5,3	4,3
2005	7,5	7,3	5,6	8,4	8,6	5,5	4,6
2006	7,3	7,1	5,2	8,1	8,6	5,5	4,9
Variation 1998-2006	-0,3	-0,4	-0,6	-0,7 †	0,1 †	0,4 †	0,2 †
	Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques	
	années						
1998	10,4	9,4	6,4	4,1	6,5	10,8	
1999	10,5	9,2	7,1	3,4	5,7	10,4	
2000	10,5	9,3	6,6	3,6	5,9	10,5	
2001	9,7	9,1	6,3	3,7	6,1	11,0	
2002	9,6	9,0	6,1	3,7	6,3	10,8	
2003	9,6	9,2	6,7	3,9	6,0	10,5	
2004	9,0	9,0	6,4	4,0	6,1	10,2	
2005	9,2	9,1	6,5	4,0	6,1	11,0	
2006	9,8	8,8	6,8	3,8	6,2	10,1	
Variation 1998-2006	-0,6	-0,6	0,4 †	-0,3 †	-0,3 †	-0,7	

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.17 A Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2006



4.3 Âge moyen de la prise de la retraite

Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe et le secteur d'appartenance (tableaux 4.18 et 4.19)

En 2006, l'âge moyen de la prise de la retraite est de 60,1 ans pour l'ensemble des travailleurs. Les hommes prennent leur retraite plus tard (61,0 ans) que les femmes (58,9 ans). Sur la période, on assiste à une hausse de l'âge moyen de la prise de la retraite pour l'ensemble des employés (+ 1,7 an) ainsi que chez les hommes (+ 1,1 an) et les femmes (+ 2,0 ans). Cette hausse plus forte chez les femmes fait en sorte que l'écart entre les sexes se rétrécit entre 1998 et 2006. En effet, en 1998, les hommes prenaient leur retraite en moyenne 3,0 ans plus tard que les femmes; cet écart diminue à 2,1 ans en 2006.

Les employés du secteur privé prennent leur retraite à un âge plus avancé que ceux du secteur public, à chaque année de la période. En 2006, les résultats sont respectivement de 61,2 ans et de 58,1 ans. L'augmentation générale de l'âge moyen de la prise de la retraite sur la période se reflète dans les deux secteurs, avec une hausse de 1,7 an dans le secteur public et de 0,7 an dans le secteur privé. En 1998, les employés du secteur privé prenaient leur retraite 4,1 ans en moyenne après ceux du secteur public; cet écart diminue à 3,1 ans en 2006. Tout au long de la période, les travailleurs autonomes prennent leur retraite à un âge plus avancé que les employés des secteurs public et privé. En 2006, l'âge moyen de la prise de la retraite pour ce groupe s'établit à 62,9 ans, en hausse de 1,1 an par rapport à 1998. Il convient de souligner que beaucoup de variations sont observées selon les années pour ces résultats; l'âge moyen se situe dans une fourchette de 60,9 ans (1999) à 65,3 ans (2005) chez les travailleurs autonomes.

4.18 Âge moyen de la prise de la retraite¹ selon le sexe, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	n					
1998	58,4	-0,3	59,9	-0,1	56,9	-0,2
1999	59,3	0,9	59,9	0,0	58,3	1,4
2000	60,5	1,2	61,4	1,5	59,0	0,7
2001	60,7	0,2	61,4	0,0	59,5	0,5
2002	59,7	-1,0	60,2	-1,2	58,9	-0,6
2003	60,5	0,8	61,6	1,4	58,9	0,0
2004	60,6	0,1	60,9	-0,7	60,1	1,2
2005	60,0	-0,6	60,7	-0,2	59,1	-1,0
2006	60,1	0,1	61,0	0,3	58,9	-0,2
Variation 1998-2006		1,7		1,1		2,0

1. Aucun calcul de CV ni de test de différence n'ont été effectués pour cette variable.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.19 Âge moyen de la prise de la retraite¹ selon le secteur d'appartenance, Québec, 1998-2006

	Ensemble		Employés du secteur public		Employés du secteur privé		Travailleurs autonomes ²	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	n							
1998	58,4	-0,3	56,4	-0,5	60,5	0,1	61,8	-3,1
1999	59,3	0,9	57,3	0,9	60,0	-0,5	60,9	-0,9
2000	60,5	1,2	58,6	1,3	60,4	0,4	64,4	3,5
2001	60,7	0,2	57,8	-0,8	61,2	0,8	65,1	0,7
2002	59,7	-1,0	58,1	0,3	60,5	-0,7	62,5	-2,6
2003	60,5	0,8	58,3	0,2	61,3	0,8	64,5	2,0
2004	60,6	0,1	57,9	-0,4	61,7	0,4	64,4	-0,1
2005	60,0	-0,6	58,3	0,4	60,6	-1,1	65,3	0,9
2006	60,1	0,1	58,1	-0,2	61,2	0,6	62,9	-2,4
Variation 1998-2006		1,7		1,7		0,7		1,1

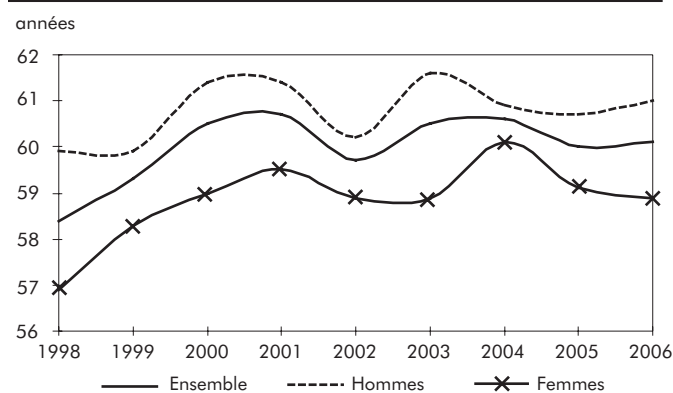
1. Aucun calcul de CV ni de test de différence n'ont été effectués pour cette variable.

2. Incluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

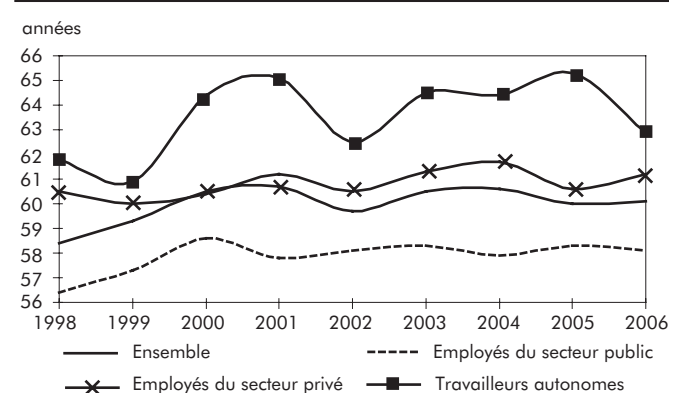
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.18 A Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe



4.19 A Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance



Ce chapitre présente des résultats et des analyses concernant les arrêts de travail au Québec. Les quatre indicateurs suivants ont été retenus : nombre de conflits de travail, nombre de travailleurs touchés, nombre de jours-personnes non travaillés et ratio du temps non travaillé. Les résultats sont analysés dans leur ensemble, mais aussi selon la compétence législative (provinciale ou fédérale), le secteur d'appartenance (public¹ ou privé) et la nature du conflit (grève, lock-out ou « grève et lock-out »), et ce, en fonction de la disponibilité des données. L'expression « conflit de travail » fait référence à tout conflit ayant engendré un arrêt de travail. Il est à noter qu'un conflit de travail peut donner lieu à plusieurs arrêts de travail sporadiques, mais celui-ci ne sera comptabilisé qu'une seule fois. Un conflit est inscrit dans la catégorie « grève et lock-out » lorsque l'information disponible ne permet pas d'affirmer s'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out ainsi que dans les cas où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail. Les données ventilées selon le secteur d'appartenance (public ou privé) ne sont disponibles que pour les conflits de travail de compétence provinciale. Finalement, certains résultats sont présentés en fonction des régions administratives.

La période couverte dans ce chapitre s'étend de 2000 à 2006, les décennies 1980 et 1990 ayant déjà été analysées dans le premier volume de l'Annuaire² qui présentait un portrait historique des divers indicateurs.

1. Le secteur public comprend les sous-secteurs de la fonction publique, ceux des secteurs parapublics et des organismes et sociétés d'État (secteur péripublic) ainsi que les municipalités.

2. Voir *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*, vol. 1, n° 2, chapitre 5, Institut de la statistique du Québec, octobre 2005.

5.1 Conflits de travail (tableau 5.1)

Seulement 42 conflits de travail sont enregistrés au Québec en 2006, ce qui constitue une baisse importante (– 67,7 %) par rapport à 2005 alors que 130 arrêts de travail étaient notés. Le nombre de conflits de travail observé en 2006 est le plus bas depuis le début de la décennie. Ainsi, il se situe nettement sous la moyenne annuelle calculée pour la période allant de 2000 à 2006 (109 conflits de travail). Précédemment, l'année 2002 constituait celle où le moins de conflits (109) avaient été observés.

En 2006, presque tous les conflits (95,2 %) sont de compétence québécoise tandis que l'année 2005 ne comptait que des conflits de ce genre. Seuls deux conflits de compétence fédérale sont notés en 2006; en 2004, on en comptait 13, un sommet. La répartition des conflits de travail en 2006 selon la compétence législative est similaire à la moyenne observée au cours des six dernières années, alors que 94,5 % des conflits sont de compétence québécoise et 5,5 %, de compétence fédérale.

L'importante baisse du nombre de conflits de travail survenue en 2006 s'explique par une diminution de ceux-ci tant dans le secteur privé que dans le secteur public. De 2005 à 2006, le nombre de conflits passe de 81 à 38 dans le premier cas et de 49 à 2 dans le second. Le nombre de conflits dans le secteur public a en effet été particulièrement élevé en 2005 à cause du renouvellement des conventions collectives dans l'administration québécoise. Ainsi, en 2006, 95,0 % des conflits de travail sont rattachés au secteur privé et 5,0 %, au secteur public. En moyenne, sur la période 2000-2006, 8 conflits enregistrés sur 10 (soit 83) sont survenus dans le secteur privé. Cette distribution n'est pas étrangère à la concentration de la majorité des employés³ dans le secteur privé (76,0 %). La part moyenne des conflits survenus dans le secteur public (19,4 %) sur la période est inférieure à celle des employés de ce secteur (24,0 %).

Parmi l'ensemble des conflits de travail observés en 2006, 29 sont des grèves (69,0 %), 5 sont des lock-out (11,9 %) et 8 sont des « grèves et lock-out » (19,0 %). En comparaison avec 2005, la nature des conflits se transforme. La proportion des grèves diminue de 14,8 points de pourcentage tandis que les proportions relatives aux lock-out et aux « grèves et lock-out » augmentent respectivement de 3,4 points et de 11,3 points.

De 2000 à 2006, les grèves représentent en moyenne 75,2 % des conflits alors que les lock-out et les « grèves et lock-out » comptent pour 16,5 % et 8,3 % respectivement. Ainsi, en 2006, la répartition des conflits selon la nature de ceux-ci est différente de la moyenne des six dernières années. Les proportions de grèves et de lock-out sont inférieures à la moyenne, tandis que la part des « grèves et lock-out » est plus élevée.

5.2 Travailleurs touchés (tableau 5.2)

Le ministère du Travail définit les travailleurs touchés comme étant « le nombre total de salariés directement touchés par le conflit qui a provoqué l'arrêt de travail. Dans la détermination de ce nombre, on tient compte des salariés qui n'ont pas réintégré leur poste à la fin de l'arrêt de travail, soit parce qu'ils avaient trouvé du travail chez un autre employeur, soit parce qu'ils s'étaient retirés du marché du travail. Une moyenne est ainsi calculée en additionnant le nombre de travailleurs touchés en début de conflit et le nombre de ceux ayant effectivement réintégré le travail à la date de la reprise des activités, et en divisant le résultat par deux »⁴.

En 2006, le nombre de travailleurs touchés par un conflit s'établit à 5 181, soit une très importante diminution par rapport à 2005 (– 109 516 personnes; – 95,5 %). La fin des conflits de travail dans l'administration québécoise serait le principal élément d'explication à cette diminution. Il s'agit du plus faible nombre de travailleurs affectés

3. Le nombre d'employés correspond à celui des personnes en emploi duquel on a soustrait le nombre de travailleurs autonomes.

4. Ginette VILLEMURE, et Johanne TURGEON (2007). *Les arrêts de travail au Québec. Bilan de l'année 2006*, Québec, Ministère du Travail, coll. « Travail-Actualité ».

par un conflit depuis le début de la série présentée ici (2000); les données fluctuent d'ailleurs fortement d'une année à l'autre. Le précédent creux sur la période date de 2003 avec 17 925 travailleurs affectés, alors que le sommet avait été atteint en 2005 avec 114 697 travailleurs. En moyenne, depuis 2000, 38 883 travailleurs sont touchés par un conflit de travail annuellement.

La chute du nombre de travailleurs touchés en 2006, plus forte (en pourcentage) que celle du nombre de conflits, provoque une baisse de l'ampleur moyenne des conflits. En 2005, 882 travailleurs étaient en moyenne affectés dans chaque conflit, alors que ce nombre est de 123 en 2006. Encore une fois, l'année 2006 se démarque; l'ampleur moyenne des conflits y est la plus faible sur la période, ce qui a pour effet de déclasser l'année 2003 sur ce plan (156). Sur l'ensemble de la période, chaque conflit touche en moyenne 357 travailleurs par année.

Les conflits de travail de compétence québécoise sont ceux impliquant le plus grand nombre de travailleurs en 2006 (5 114). Seulement une infime part d'entre eux est touchée par un conflit de compétence fédérale (67). Cette situation ne diffère pas beaucoup de celle notée en 2005. Cette dernière année, rappelons-le, tous les travailleurs touchés étaient impliqués dans un conflit de compétence québécoise tandis qu'aucun conflit de compétence fédérale n'était enregistré. Au cours de la période 2000-2006, on compte en moyenne 33 291 travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise (85,6 %) et 5 592, par des conflits de compétence fédérale (14,4 %).

Le nombre de travailleurs affectés par un conflit dans le secteur public diminue grandement, en passant de 97 376 en 2005 à 1 622 en 2006. Cela s'explique par les conflits de travail au sein de l'administration québécoise en 2005 qui couvraient un très grand nombre de travailleurs. Le secteur privé connaît lui aussi une importante diminution du nombre de travailleurs touchés; celui-ci passe de

17 321 à 3 492. Ainsi, en 2006, le secteur public regroupe 31,7 % des travailleurs touchés par un conflit de travail tandis que le secteur privé en compte 68,3 %. La moyenne des six dernières années révèle que la majorité des travailleurs affectés proviennent du secteur public, la proportion étant de 57,2 % (19 043) dans ce secteur et de 42,8 % (14 248) dans le secteur privé.

En 2006, la majorité des travailleurs touchés le sont par une grève (85,3 %), tandis que les travailleurs affectés par des lock-out (6,3 %) et des « grèves et lock-out » (8,4 %) présentent des proportions similaires. Soulignons que le nombre de personnes affectées par une grève diminue beaucoup de 2005 à 2006 (de 113 471 à 4 420), alors que le nombre de personnes touchées par un lock-out (de 529 à 328) et celui ayant trait aux « grèves et lock-out » (697 et 433 respectivement) demeurent du même ordre. En moyenne, sur la période 2000-2006, les grèves regroupent 92,4 % des travailleurs touchés, les lock-out comptent pour 4,1 % et les « grèves et lock-out » pour 3,4 %.

5.3 Jours-personnes non travaillés (tableau 5.3)

Les jours-personnes non travaillés correspondent au produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables non travaillés⁵. La durée moyenne en jours ouvrables correspond à la moyenne de la durée des conflits. Ainsi, si on assistait à une augmentation du nombre de jours-personnes non travaillés, la cause en serait une plus forte ampleur des conflits (plus de travailleurs touchés) ou un allongement de la durée moyenne des conflits ou encore une combinaison de ces deux éléments. Une hausse du nombre de jours-personnes non travaillés alors que la durée moyenne des conflits est en baisse serait donc la conséquence d'une augmentation du nombre de travailleurs touchés plus forte que la baisse de la durée moyenne et inversement.

5. Pour connaître la méthode complète utilisée par le ministère du Travail pour calculer le nombre de jours-personnes perdus, se référer au document suivant : Ginette VILLEMURE, et Johanne TURGEON (2007). *Les arrêts de travail au Québec. Bilan de l'année 2006*, Québec, Ministère du Travail, coll. « Travail-Actualité ».

Le nombre de jours-personnes non travaillés diminue considérablement, en passant de 1 450 950 en 2005 à 156 873 en 2006. Le nombre observé en 2006 représente ainsi près de 11 % seulement de celui de 2005. Cette forte diminution serait le résultat de l'important recul dans le nombre de travailleurs touchés par un conflit de travail au cours de l'année de référence. Une fois de plus, l'année 2006 établit un nouveau seuil minimum, tout en déclassant le seuil précédent sur ce plan qui date de 2000 (345 640).

La durée moyenne des conflits en jours ouvrables progresse, pour sa part, en passant de 29 en 2005 à 53 en 2006, une hausse de l'ordre de 80 %. En fait, c'est la durée moyenne en 2005 qui était particulièrement faible; cela s'explique par les grèves des salariés du gouvernement du Québec qui avaient lieu à raison de demi-journées. Ces grèves étaient donc de faible durée mais touchaient un nombre élevé de travailleurs. Ainsi, en 2005, la durée moyenne en jours ouvrables a atteint son plus bas niveau de la période 2000-2006. Par contre, la durée moyenne de 53 jours enregistrée en 2006 se rapproche de la moyenne de cette période, soit 49 jours ouvrables environ par conflit. Quant au nombre de jours-personnes non travaillés, ils sont en moyenne de 721 553 sur la période 2000-2006.

Pour les conflits de compétence québécoise, le nombre de jours-personnes non travaillés s'établit à 152 291 en 2006 comparativement à 1 450 950 en 2005. Pour ce qui est des conflits de compétence fédérale, étant donné qu'aucun conflit de cette compétence n'est survenu en 2005, le nombre de jours-personnes non travaillés augmente en 2006 pour s'établir à 4 582. Sur la période 2000-2006, les conflits de compétence québécoise sont en moyenne responsables de 82,1 % de l'ensemble des jours-personnes non travaillés tandis que les conflits de compétence fédérale le sont de 17,9 % de ceux-ci. Dans les deux cas, en 2006, le nombre de jours-personnes non travaillés est inférieur à la moyenne de 2000 à 2006, qui est de 592 352

pour les conflits de compétence québécoise et de 129 201 pour ceux de compétence fédérale.

En 2006, les jours-personnes non travaillés se retrouvent presque entièrement dans le secteur privé (150 041) alors qu'on n'en compte que 2 250 dans le secteur public. À l'exception de 2005, le nombre de jours-personnes non travaillés a toujours été plus important dans le secteur privé que dans le secteur public depuis 2000. Ainsi, entre 2000 et 2006, le secteur privé est responsable de 64,5 % des jours-personnes non travaillés, tandis que le secteur public l'est de 35,5 %.

En 2006, les grèves sont responsables de 65,3 % des jours-personnes non travaillés; les lock-out et les « grèves et lock-out » représentent, pour leur part, 9,2 % et 25,5 %. Ces proportions diffèrent de celles observées en 2005 alors que les grèves étaient à l'origine de la presque totalité des jours-personnes non travaillés (97,2 %). La répartition des jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit en 2006 est assez similaire à celle observée sur la période 2000-2006. Au cours de cette dernière, 71,4 % des jours-personnes non travaillés sont attribuables à des grèves, 12,3 %, à des lock-out et 16,3 %, à des « grèves et lock-out ».

5.4 Ratio du temps non travaillé (tableau 5.4)

Cet indicateur fait référence au nombre de jours-personnes non travaillés par tranche de 1 000 employés⁶. Il prend en considération la variation du nombre d'employés d'une région, permettant ainsi d'isoler l'impact des arrêts de travail dans l'ensemble de l'économie québécoise. Un ratio égal à 1 000 signifie qu'en moyenne, chaque employé a subi un arrêt de travail pendant une journée. L'analyse porte uniquement sur les résultats d'ensemble.

En 2006, au Québec, le ratio du temps non travaillé est de 48,1 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés, soit le plus faible niveau depuis

6. Les employés sont définis comme étant des personnes en emploi à l'exception des travailleurs autonomes. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

2000. Celui-ci est le résultat de la diminution du nombre de jours-personnes non travaillés en 2006, mais aussi de la croissance du nombre d'employés. De plus, en comparaison avec 2005, le ratio du temps non travaillé connaît une importante baisse; en effet, cette année-là, il avait atteint un sommet de 451,5. Cela équivaut à une journée non travaillée pour un employé sur deux environ. En 2006, cette proportion est nettement inférieure, soit près d'une journée non travaillée pour un employé sur 20. Le ratio du temps non travaillé s'établit à 230,4 sur l'ensemble de la période 2000-2006.

En comparant le Québec (48,1) avec l'ensemble du Canada (28,8), il en ressort qu'en 2006, les conflits de travail observés dans la province ont un plus grand impact que ceux survenus dans l'ensemble du pays. La comparaison avec l'Ontario révèle, qu'à l'inverse, les conflits de travail survenus dans cette province sont plus importants que ceux du Québec, le ratio du temps non travaillé en Ontario étant de 72,5. Une fois de plus, l'année 2006 marque un renversement de la tendance alors que depuis 2001, le ratio du temps non travaillé avait toujours été plus important au Québec qu'en Ontario.

5.5 Conflits de travail selon la région administrative (tableau 5.5)

Cette section porte principalement sur les conflits de travail qui n'ont touché qu'une seule région administrative à la fois et non sur ceux qui touchent « plus d'une région » et « toutes les régions ». Néanmoins, cette approche ne modifie en rien l'analyse car, en 2006, aucun conflit n'est enregistré dans ces deux catégories. En 2005, les conflits dans ces deux regroupements étaient nombreux à cause, entre autres, des grèves de l'administration québécoise. Quant à la catégorie « Québec plus autres provinces », encore une fois cette année, aucun conflit de travail n'y est enregistré. Cette catégorie pourrait notamment comprendre les conflits dans l'administration fédérale.

Des 42 conflits de travail enregistrés au Québec en 2006, plus de la moitié se retrouve à Montréal (12) et en Montérégie (11). La région de la Capitale-

Nationale vient au troisième rang avec 6 conflits de travail. Ce constat ne surprend guère vu le poids démographique de ces trois régions administratives dans l'ensemble de la population québécoise. Dans ces trois régions, les conflits de travail enregistrés en 2006 sont moins nombreux qu'au cours de la période 2000-2006, dont les moyennes sont respectivement de 28, 13 et 12 conflits annuellement.

Par ailleurs, c'est aussi dans la région de Montréal que l'on trouve le plus grand nombre de travailleurs touchés par un conflit (2 301), suivie cette fois de la région des Laurentides (1 191). La Montérégie n'est pas en reste avec 793 travailleurs affectés. Seules les régions de Chaudière-Appalaches et de l'Estrie présentent en 2006 un nombre de travailleurs touchés supérieur à la moyenne des six dernières années.

C'est en Montérégie que le nombre de jours-personnes non travaillés est le plus important en 2006, soit de 42 106. Ainsi, étant donné que moins de travailleurs sont touchés dans cette dernière région qu'à Montréal et dans les Laurentides, les arrêts de travail survenus dans la Montérégie ont donc été d'une durée plus longue. La région de Montréal compte 34 143 jours-personnes non travaillés et celle des Laurentides, 29 374. Dans les régions des Laurentides, de l'Estrie (6 849) et de Chaudière-Appalaches (5 480), le nombre de jours-personnes non travaillés en 2006 est supérieur aux moyennes respectives calculées dans ces régions pour la période 2000-2006.

5.1 Conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2006

	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
2000	125	119	6	90	29	97	18	10
2001	112	107	5	90	17	84	17	11
2002	109	101	8	91	10	79	22	8
2003	115	108	7	89	19	79	26	10
2004	132	119	13	104	15	97	26	9
2005	130	130	0	81	49	109	11	10
2006	42	40	2	38	2	29	5	8
Moyenne 2000-2006	109	103	6	83	20	82	18	9
Variation 2000-2006	-83	-79	-4	-52	-27	-68	-13	-2

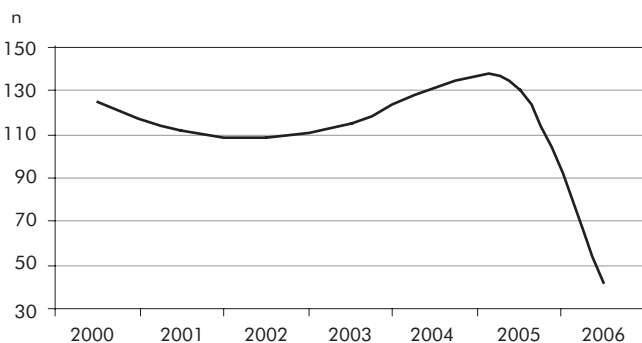
1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données sur les conflits de compétence québécoise.

2. Cette catégorie regroupe les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et ceux où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.

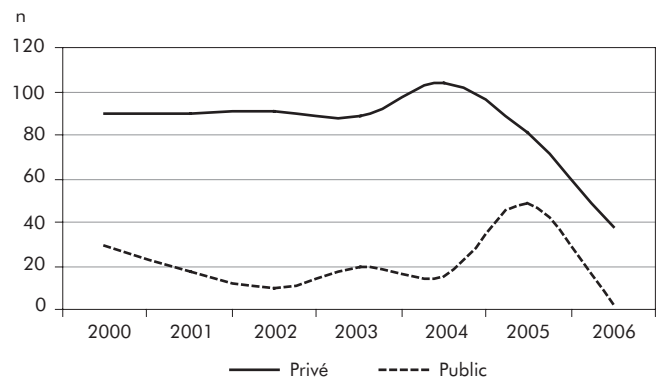
Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

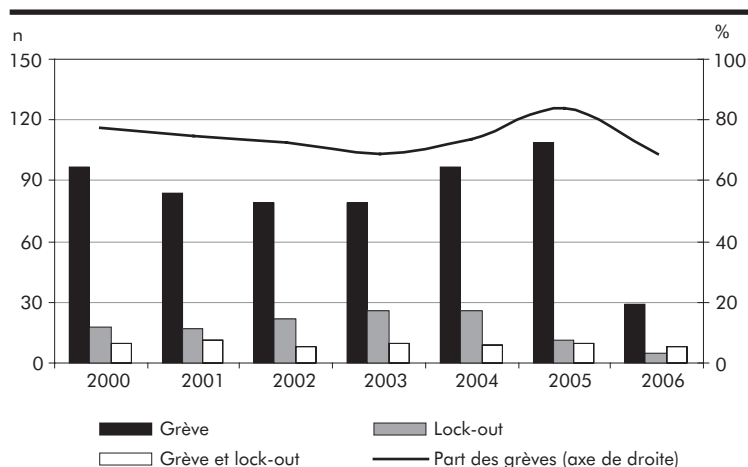
5.1 A Conflits de travail



5.1 B Conflits de compétence québécoise, secteur privé et secteur public



5.1 C Conflits selon leur nature et part des grèves dans l'ensemble des conflits



5.2 Travailleurs touchés par un conflit de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2006

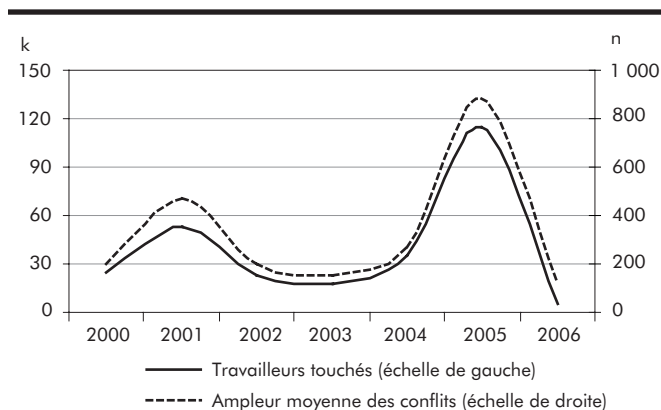
	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur ¹ privé	Secteur ¹ public	Grèves	Lock-out	Grèves et ² lock-out
	n							
2000	24 554	23 359	1 195	6 359	17 000	23 199	1 030	325
2001	52 597	39 412	13 185	30 123	9 289	49 056	2 328	1 213
2002	22 094	18 392	3 702	17 765	627	16 238	2 717	3 139
2003	17 925	15 636	2 289	13 028	2 608	12 795	2 355	2 775
2004	35 131	16 424	18 707	11 645	4 779	32 378	1 997	756
2005	114 697	114 697	0	17 321	97 376	113 471	529	697
2006	5 181	5 114	67	3 492	1 622	4 420	328	433
Moyenne 2000-2006	38 883	33 291	5 592	14 248	19 043	35 937	1 612	1 334
Variation 2000-2006	-19 373	-18 245	-1 128	-2 867	-15 378	-18 779	-702	108

1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données sur les conflits de compétence québécoise.
2. Cette catégorie regroupe les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et ceux où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.

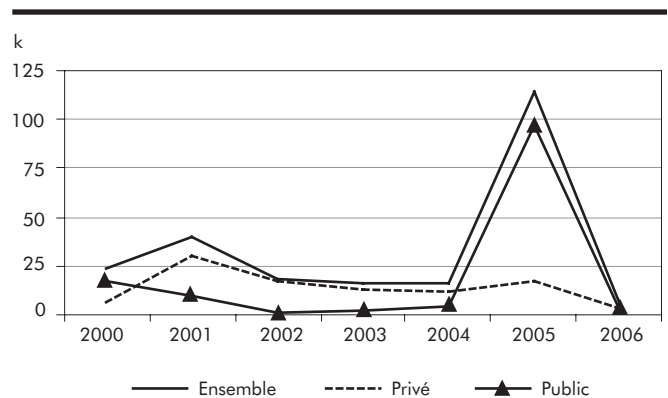
Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

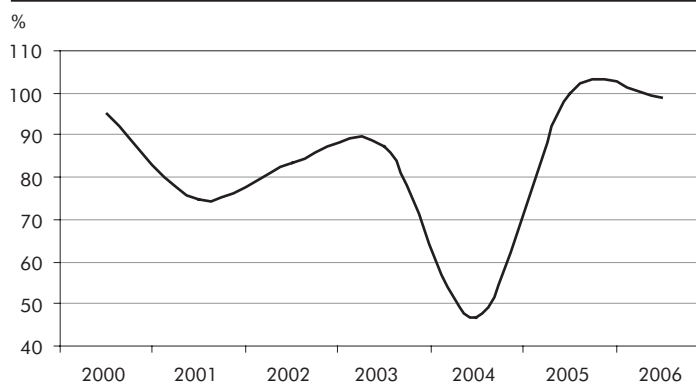
5.2 A Travailleurs touchés et ampleur moyenne des conflits



5.2 B Travailleurs touchés, ensemble, secteur privé et secteur public



5.2 C Proportion de travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise



5.3 Jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations, Québec, 2000-2006

	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
2000	345 640	296 514	49 126	204 543	91 971	278 822	46 864	19 954
2001	488 867	449 784	39 083	421 584	28 200	323 116	105 279	60 472
2002	1 009 517	527 138	482 380	516 222	10 915	452 624	142 658	414 236
2003	876 879	678 936	197 943	663 956	14 980	411 517	252 815	212 546
2004	722 147	590 853	131 294	430 881	159 972	628 129	43 430	50 589
2005	1 450 950	1 450 950	0	285 964	1 164 985	1 410 810	13 391	26 748
2006	156 873	152 291	4 582	150 041	2 250	102 503	14 386	39 984
Moyenne 2000-2006	721 553	592 352	129 201	381 884	210 468	515 360	88 403	117 790
Variation 2000-2006	-188 767	-144 223	-44 544	-54 502	-89 721	-176 319	-32 478	20 030

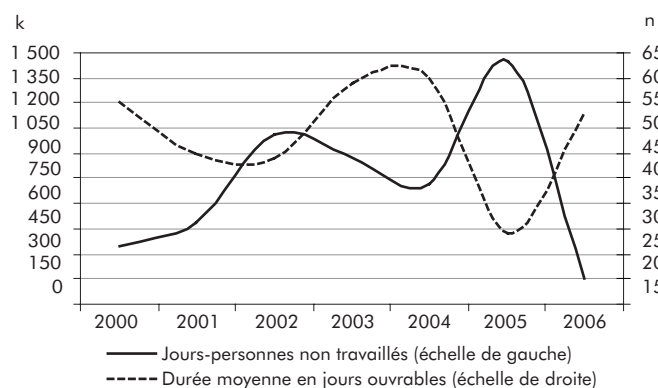
1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données sur les conflits de compétence québécoise.

2. Cette catégorie regroupe les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et ceux où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.

Source : Ministère du Travail.

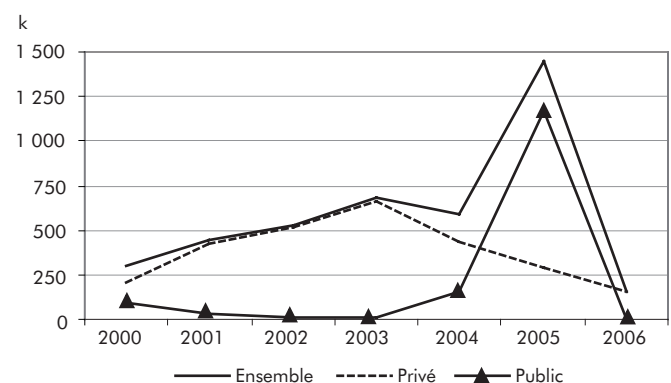
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.3 A Jours-personnes non travaillés et durée moyenne des conflits¹ en jours ouvrables

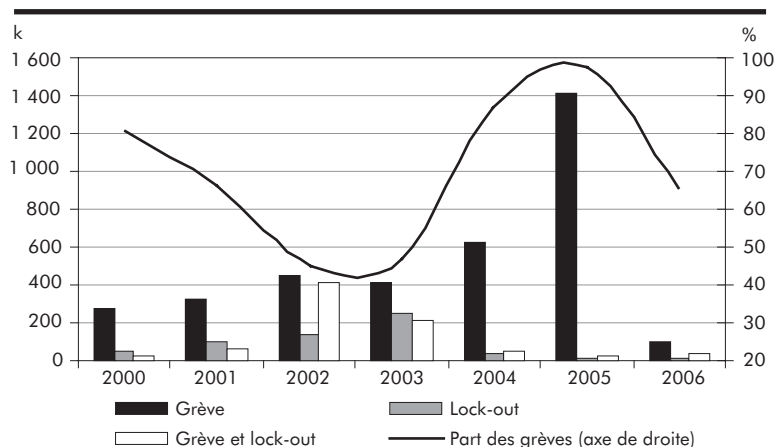


1. La durée moyenne est calculée à partir du nombre de conflits déclenchés au cours de l'année.

5.3 B Jours-personnes non travaillés, ensemble, secteur privé et secteur public



5.3 C Jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit et part des jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève par rapport à l'ensemble



5.4 Ratio du temps non travaillé, Québec, Canada et Ontario, 2000-2006

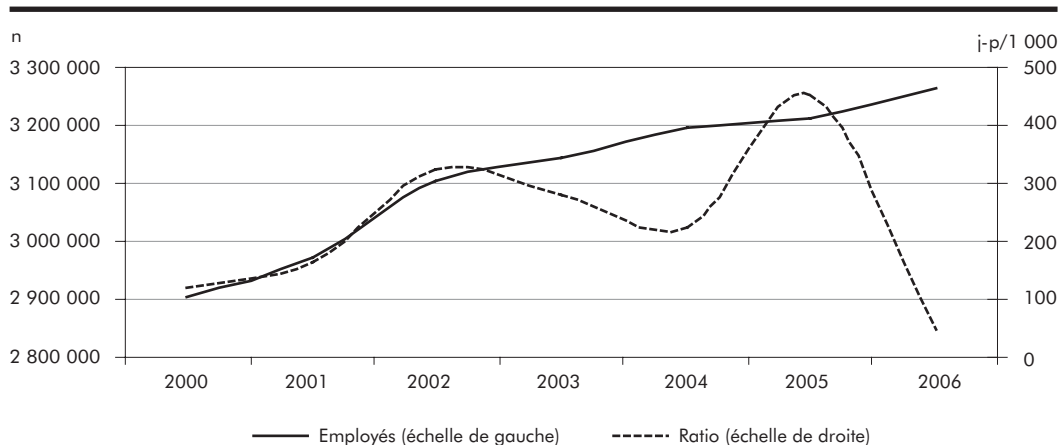
	Québec	Canada	Ontario	Écart Qc-Canada	Écart Qc-Ont
	i-p./1 000				
2000	119,0	133,7	131,5	-14,7	-12,5
2001	164,4	173,6	133,0	-9,1	31,4
2002	325,2	233,4	293,1	91,8	32,1
2003	278,7	130,8	93,4	147,9	185,3
2004	225,9	239,0	90,4	-13,0	135,5
2005	451,5	303,8	73,7	147,7	377,8
2006	48,1	28,8	72,5	19,3	-24,4

1. Seuls les jours-personnes non travaillés en raison d'un conflit de compétence provinciale sont considérés dans le calcul du ratio du temps non travaillé en Ontario, ce qui entraîne une sous-estimation de ce ratio.

Source : Ministère du Travail du Québec, Ressources humaines et développement social du Canada et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.4 A Nombre d'employés et ratio du temps non travaillé



5.5 Nombre de conflits de travail, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés selon la région administrative, Québec, 2000 et 2006

	Conflits				Travailleurs touchés				Jours-personnes non travaillés			
	2000	2006	(2000-2006)		2000	2006	(2000-2006)		2000	2006	(2000-2006)	
			Var.	Moy.			Var.	Moy.			Var.	Moy.
	n											
Bas-Saint-Laurent	7	1	-6	3	81	17	-64	123	11 454	221	-11 233	4 097
Saguenay-Lac Saint-Jean	2	1	-1	4	73	45	-28	183	283	1 935	1 652	12 732
Capitale-Nationale	18	6	-12	12	994	346	-648	1 212	22 155	23 149	994	56 825
Mauricie	11	2	-9	6	1 010	217	-793	341	42 624	12 986	-29 638	15 489
Estrie	3	5	2	4	163	174	11	350	1 790	6 849	5 059	4 621
Montréal	27	12	-15	28	2 690	2 301	-389	5 471	88 703	34 143	-54 560	101 578
Outaouais	4	0	-4	4	115	0	-115	192	16 584	0	-16 584	11 084
Abitibi-Témiscamingue	6	0	-6	2	230	0	-230	204	5 669	0	-5 669	23 158
Côte-Nord	3	1	-2	5	91	17	-74	486	9 164	629	-8 535	29 784
Gaspésie-Îles de la Madeleine	1	0	-1	4	31	0	-31	421	123	0	-123	21 994
Chaudière-Appalaches	3	1	-2	0	166	80	-86	11	4 828	5 480	652	72
Laval	3	0	-3	3	77	0	-77	251	7 751	0	-7 751	4 859
Lanaudière	3	0	-3	4	98	0	-98	180	3 274	0	-3 274	5 357
Laurentides	5	2	-3	5	956	1 191	235	862	2 368	29 374	27 006	15 034
Montérégie	14	11	-3	13	630	793	163	823	61 725	42 106	-19 619	45 535
Centre-du-Québec	0	0	0	2	0	0	0	315	0	0	0	20 739
Plus d'une région ¹	6	0	-6	4	16 523	0	-16 523	10 135	48 722	0	-48 722	199 376
Toutes les régions ²	9	0	-9	5	626	0	-626	12 730	18 424	0	-18 424	123 485
Québec plus autres provinces ³	0	0	0	1	0	0	0	4 593	0	0	0	25 733
Total	125	42	-83	109	24 554	5 181	-19 373	38 883	345 641	156 873	-188 768	721 553

1. Comprend les arrêts de travail qui ont touché plus d'une région administrative.

2. Comprend les arrêts de travail qui ont touché toutes les régions administratives.

3. Comprend les conflits qui ont cours simultanément au Québec et dans au moins une autre province. On n'en dénombreait aucun en 2000 et 2006.

Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Au Québec depuis 1980, le régime de santé et de sécurité du travail est administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après nommée la CSST). La CSST est en charge de la compilation des événements, de l'indemnisation et de la réadaptation, du financement du programme ainsi que de la prévention et de l'inspection.

Ce chapitre de l'Annuaire fournit des données statistiques permettant d'analyser l'ampleur et l'évolution des lésions professionnelles¹ (accidents du travail et maladies professionnelles) au Québec, pour l'ensemble des travailleurs couverts² et selon diverses ventilations. La période étudiée s'étend de 1998 à 2006, selon la disponibilité des données.

Quatre indicateurs ont été retenus pour l'analyse : les dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés³, le taux de lésion professionnelle, les dossiers de décès et les dossiers du programme « Pour une maternité sans danger ».

-
1. Une des limites des données sur les lésions professionnelles est que celles-ci ne portent que sur les cas déclarés à la CSST. Il y a donc sous-estimation du nombre de cas de lésion professionnelle.
 2. Le nombre de travailleurs à temps plein (30 heures ou plus) de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada est utilisé pour déterminer le nombre de travailleurs couverts. Ce choix méthodologique mène toutefois à une sous-estimation du nombre de travailleurs couverts, puisqu'un certain nombre de travailleurs à temps partiel seraient couverts en réalité.
 3. Un dossier ouvert et accepté est un dossier pour lequel la dernière décision rendue par la Commission est l'acceptation de la demande d'indemnisation au 1^{er} mars de l'année suivant l'ouverture du dossier ; cela inclut les cas de décès où le dossier a été ouvert et accepté durant l'année de référence.

6.1 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe (tableau 6.1)

En 2006, le nombre de dossiers relatifs à une lésion professionnelle ouverts et acceptés par la CSST est le plus faible de la période 1998-2006, soit 122 086. Par rapport à 2005, il s'agit d'une diminution de 3 845 dossiers (– 3,1 %). Plus de 95 % des dossiers ouverts se rattachent aux accidents du travail, proportion du même ordre que les années précédentes. L'année 2006 est la sixième année consécutive où l'on observe une baisse dans le nombre de dossiers de lésion professionnelle.

Depuis 1998, le nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés a baissé de 11,7 % (– 16 110). Cette diminution est presque entièrement attribuable à la réduction des accidents du travail (– 15 339; – 11,5 %) à cause de leur poids dans les dossiers de lésion professionnelle. On dénombre également 771 dossiers de maladie professionnelle en moins, ce qui, sur la période, constitue une forte baisse lorsque exprimée en pourcentage (– 14,5 %). Parallèlement à ces réductions, entre 1998 et 2006, le nombre de travailleurs couverts progresse de 14,6 % (+ 392 800) et s'établit à 3 079 400 en 2006. Ainsi, la baisse du nombre de lésions professionnelles n'est pas imputable à une réduction du nombre de travailleurs couverts.

De 1998 à 2006, les hommes représentent une plus grande proportion des dossiers de lésion professionnelle que les femmes. En effet, ceux-ci sont, de manière générale, plus présents sur le marché du travail et plus particulièrement dans des secteurs ou des professions où les risques d'accident sont plus élevés (les travailleurs manuels notamment). En 2006, les hommes comptent 85 650 (70,2 %) dossiers de lésion professionnelle contre 36 436 (29,8 %) pour les femmes. Chez les hommes, le nombre de dossiers enregistrés en 2006 est inférieur de 19,4 % au chiffre de 1998 (106 257), alors que, chez les femmes, ce nombre progresse de 14,1 % (31 939 dossiers en 1998). La part des femmes dans les dossiers de lésion professionnelle est par le fait même plus élevée en 2006 qu'en 1998 (23,1 %). Cette hausse serait le résultat de la plus forte participation des femmes

au marché du travail et, dans une moindre mesure, à leur présence accrue dans certaines professions traditionnellement plus masculines. En 2006, les femmes représentent 42,5 % de l'ensemble des travailleurs couverts, tandis qu'elles comptaient pour 39,9 % en 1998.

Au cours de la période, l'écart entre les sexes se rétrécit aussi quant aux accidents du travail. En 1998, les hommes représentaient 77,3 % des accidents du travail, tandis que les femmes comptaient pour 22,7 %. En 2006, cette répartition est de 69,9 % et de 30,1 %. Cela s'explique par la baisse du nombre d'accidents du travail chez les hommes (– 20 608; – 20,1 %), conjuguée à la hausse enregistrée chez les femmes (+ 5 269; + 17,5 %) sur ce plan. Les hommes sont donc les uniques responsables de la baisse globale du nombre d'accidents du travail. Pour les dossiers en lien avec les maladies professionnelles, les femmes connaissent une importante diminution à ce chapitre (– 772; – 42,1 %). Chez les hommes, le nombre de ces dossiers reste stable sur la période, malgré certaines fluctuations annuelles. Ainsi, la part des femmes dans l'ensemble des dossiers relatifs aux maladies professionnelles diminue entre 1998 et 2006, passant de 34,5 % à 23,3 %.

6.2 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge (tableau 6.2)

En 2006, les 15-24 ans comptent pour 14,8 % des dossiers de lésion professionnelle, les 25-34 ans, 22,2 %, les 35-44 ans, 25,4 %, les 45-54 ans, 25,9 % et les 55 ans et plus, 11,7 %. Étant donné que les 15-24 ans ne représentent que 9,4 % de l'emploi à temps plein, ces derniers sont donc les seuls à être surreprésentés dans les dossiers de lésion professionnelle. Dans les autres groupes d'âge, les proportions des dossiers de lésion professionnelle sont similaires à celles de l'emploi à temps plein. Cette situation ne diffère guère de celle de 1998.

Sur l'ensemble de la période, seuls les 45-54 ans et les 55 ans et plus connaissent une progression du nombre de dossiers ouverts et acceptés, soit de 4 725 (+ 17,6 %) chez les premiers et de 4 238 (+ 42,3 %) chez les seconds. À l'inverse, depuis 1998, le nombre de dossiers de lésion

professionnelle a reculé chez les trois plus jeunes groupes. La baisse est de 5 442 (– 23,2 %) chez les 15-24 ans, de 9 609 (– 26,2 %) chez les 25-34 ans, et de 10 022 (– 24,4 %) chez les 35-44 ans. Dans ces trois groupes, les reculs sont enregistrés tant en ce qui concerne les accidents du travail que les maladies professionnelles. Chez les 45-54 ans, la hausse est attribuable, dans presque tous les cas, à l'augmentation du nombre d'accidents du travail, alors que les nouveaux dossiers ouverts et acceptés chez les 55 ans et plus concernent, dans plus de 15 % des cas, des maladies professionnelles. Celles-ci sont en hausse de près de 65 % dans ce groupe d'âge sur la période. Par ailleurs, depuis 1998, la proportion que représentent les 55 ans et plus dans l'ensemble des dossiers de lésion professionnelle progresse plus fortement que celle qu'ils représentent dans l'ensemble des travailleurs couverts.

6.3 Taux de lésion professionnelle⁴ (tableau 6.3)

Le taux de lésion professionnelle s'établit à 4,0 % en 2006, soit le plus bas niveau de toute la période. En 1998, il était de 5,1 %. Cette diminution de 1,1 point de pourcentage correspond à une baisse de 21,6 % de cet indicateur depuis 1998. Le taux de lésion diminue, en proportion, plus fortement que l'ensemble des dossiers de lésion professionnelle (– 11,7 %), à cause de la hausse du nombre de travailleurs couverts (+ 14,6 %) sur la période.

Le taux de lésion professionnelle est nettement plus élevé en 2006 chez les hommes (4,8 %) que chez les femmes (2,8 %). Cette situation ne diffère pas de celle qu'on observe au cours de la période, car les hommes ont toujours atteint un taux de lésion professionnelle plus élevé. Encore une fois, la forte présence de ceux-ci dans les secteurs et professions à risque pourrait expliquer cet état de fait.

Entre 1998 et 2006, tant chez les hommes que chez les femmes, on note une diminution du taux de

lésion professionnelle. La baisse est cependant plus importante chez les hommes dont le taux recule de 1,8 point de pourcentage, tandis que, chez les femmes, la régression est plus modeste (– 0,2 point). Ainsi, l'écart entre les taux masculin et féminin se rétrécit sur la période, passant de 3,6 points de pourcentage en 1998 à 2,0 points en 2006. Chez les hommes, la diminution du taux de lésion serait attribuable à la baisse du nombre de dossiers conjuguée à la hausse du nombre de travailleurs couverts. Chez les femmes, bien que la hausse du nombre de travailleuses couvertes soit nettement supérieure à celle des hommes, elle est fortement compensée par l'augmentation du nombre de dossiers de lésion professionnelle enregistrée entre 1998 et 2006. Cela explique le faible recul du taux féminin de lésion.

Les lésions professionnelles touchent davantage les jeunes travailleurs, le taux de lésion professionnelle étant le plus élevé chez les 15-24 ans tout au long de la période. En 2006, il s'élève à 6,2 %, tandis que ce taux varie entre 3,6 % et 3,8 % parmi les autres groupes d'âge. Dans tous les groupes, le taux de lésion professionnelle a diminué entre 1998 et 2006. Néanmoins, le recul est plus important dans les deux plus jeunes groupes d'âge : – 3,0 points chez les 15-24 ans et – 1,7 point chez les 25-34 ans. L'augmentation limitée du nombre de travailleurs couverts dans ces deux groupes, combinée à la baisse du nombre de lésions, expliquerait ces baisses importantes.

6.4 Dossiers de décès inscrits et acceptés^{5, 6} (tableaux 6.4 et 6.5)

En 2006, la CSST a accepté 206 dossiers de décès à la suite d'une lésion professionnelle, soit une diminution de 17 dossiers par rapport au sommet de 2005. Cette année-là, le nombre de décès avait connu une forte hausse⁷. Le nombre de dossiers de décès acceptés en 2006 est similaire à celui de 1998 (208). En moyenne, depuis 1998, 189 dossiers de

4. Le taux de lésion professionnelle représente le nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés par rapport au nombre de travailleurs couverts. Il permet de relativiser les résultats en prenant en considération la variation du nombre de travailleurs couverts.

5. Décès lié à une lésion professionnelle dont la date d'inscription et de l'acceptation se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence.

6. Afin d'alléger le texte, on ne parlera que de décès dans la suite du document.

7. Selon les données de la CSST, la hausse notée en 2005 s'explique principalement par l'augmentation de 35 décès liés à l'amiante et de 20 décès attribuables aux accidents de transport et aux chutes.

décès sont acceptés annuellement par la CSST. Soulignons qu'entre 1998 et 2006, le nombre de travailleurs couverts augmente de 14,6 %, tandis que le nombre de dossiers de décès à la suite d'une lésion professionnelle se maintient relativement (- 1,0 %).

Le ratio du nombre de décès pour 100 000 travailleurs couverts permet d'analyser le nombre de décès en annulant l'incidence de la variation du nombre de travailleurs couverts. En 2006, ce ratio s'établit à 6,7 comparativement à 7,7 en 1998. Bien qu'inférieur au niveau de 2005 (7,3), le nombre de décès pour 100 000 travailleurs en 2006 n'atteint pas le plus faible niveau observé en 2004 (5,8). Le ratio moyen est de 6,5 sur l'ensemble de la période, fluctuant de manière importante d'une année à l'autre.

Depuis 1998, les décès sont principalement attribuables aux accidents du travail. Ils en constituaient même les deux tiers cette année-là. On observe une tendance à la baisse des décès attribuables à un accident du travail jusqu'en 2003, alors que ceux qui découlent d'une maladie professionnelle augmentent. Le nombre de décès se répartit également entre les deux types pour la première fois en 2003 et, en 2004 et en 2005, les maladies professionnelles sont responsables de plus de la moitié des décès (51,7 % et 52,9 % respectivement). L'année 2006 marque un retour à la tendance générale, alors que 54,9 % des décès sont dus aux accidents du travail et 45,1 % aux maladies professionnelles.

Comme les années antérieures, on observe en 2006 la majorité des 206 décès chez les hommes (198 décès), si bien que 8 seulement touchent les femmes. Cela s'inscrit toutefois dans la tendance des dernières années, où le nombre de décès chez les femmes oscille entre 3 et 11 annuellement, ce qui correspond à une part de 5 % et moins de tous les décès.

Chez les hommes, le nombre de décès pour 100 000 travailleurs couverts est plus faible en 2006 (11,2) qu'en 1998 (12,2). Par rapport à 2005, il s'agit d'une diminution puisqu'on dénombrait alors 12,6 décès pour 100 000 travailleurs couverts, soit un sommet pour la période, tandis qu'on enregistre le ratio le plus bas en 1999 (9,5). Chez les femmes,

le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » est, en 2006 (0,6), légèrement inférieur à celui de 1998 (1,0), qui est le plus élevé de la période. Les années 2003 et 2005 avaient vu ce ratio se fixer à son point le plus bas, soit 0,2.

En considérant le type d'événements dans l'analyse des décès (données non présentées), en 2006, la majorité de ceux-ci sont causés par les accidents du travail, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes (respectivement 54,0 % et 75,0 %). Pour les hommes, il s'agit d'un renversement par rapport à 2005, alors que les maladies professionnelles avaient causé la majorité des décès, tandis que chez les femmes, cette répartition est similaire à celle des autres années.

Tout au long de la période, c'est chez les 55 ans et plus qu'on retrouve le plus grand nombre de décès. Le portrait est similaire en 2006, car 59,7 % des dossiers de lésion professionnelle ayant mené à un décès surviennent dans ce groupe d'âge. De plus, les personnes de 55 ans et plus sont les seules à connaître une hausse du nombre de décès au cours de la période (progression de 29,5 %; + 28 décès). On note la baisse la plus importante sur la période chez les 45-54 ans (- 32,4 %; - 12 décès), suivis des 25-34 ans (- 29,4 %; - 10 décès). Dans le même ordre d'idées, le ratio des décès pour 100 000 travailleurs couverts est le plus élevé chez les 55 ans et plus, soit de 31,4 en 2006. Ce ratio n'a jamais été inférieur à 30 depuis 1998, alors qu'il ne dépasse pas 5,6 dans les quatre autres groupes d'âge.

Ce sont les 15-24 ans qui comptent le plus faible nombre de décès en 2006 (12). Néanmoins, cela constitue une hausse par rapport à 2005, alors qu'on comptait 10 décès dans ce groupe d'âge. De plus, le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » des 15-24 ans (4,1) est légèrement plus élevé que ceux des autres groupes d'âge, à l'exception de celui des 55 ans et plus. Ce ratio est de 3,3 décès chez les 25-34 ans, de 2,7 chez les 35-44 ans et de 2,9 chez les 45-54 ans.

En analysant les événements ayant conduit au décès, d'importantes différences ressortent entre les groupes d'âge. Chez les travailleurs de 15 à 44 ans, aucun décès n'est causé par une maladie professionnelle en 2006. Chez ceux de 45-54 ans, les accidents du travail sont responsables de 92,0 %

des décès. Cette proportion diminue largement chez les 55 ans et plus, alors que les accidents du travail ne représentent que 26,0 % des décès cette année-là.

6.5. Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger⁸ » (tableau 6.6)

La CSST est en charge du programme « Pour une maternité sans danger » visant, dans certaines conditions, le retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent. En 2005, en vertu de ce programme, 28 366 demandes ont été acceptées, ce qui représente une croissance de 43,3 % depuis 1998. Le nombre de requêtes acceptées pour ce programme progresse plus vite que le nombre de travailleuses couvertes au cours de la même période (20,6 %). Le taux de réclamation (le nombre de réclamations acceptées divisé par le nombre de travailleuses couvertes) passe de 1,8 % en 1998 à 2,2 % en 2005.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la progression du nombre de demandes acceptées : la présence accrue des femmes sur le marché du travail, le rajeunissement de la main-d'œuvre féminine, la proportion croissante de celles-ci dans des professions où les risques sont plus élevés pour les femmes enceintes ou qui allaitent et, enfin, une meilleure connaissance des risques liés à ces professions ainsi qu'une sensibilité accrue face à ces risques. En somme, ces facteurs ont fait progresser le nombre de réclamations reçues de 42,1 %, celui-ci passant de 21 033 en 1998 à 29 890 en 2005. Le taux d'acceptation demeure du même ordre tout au long de la période. Il se fixe à 94,9 % en 2005.

Le nombre annuel de jours d'indemnisation diminue légèrement entre 2004 et 2005, passant de 147 à 146. Ainsi, en 2005, la période d'indemnisation est d'un peu moins de 21 semaines. Il s'agit du premier recul du nombre moyen de jours d'indemnisation

depuis 1998 (136 jours). En 2005, le coût moyen par dossier⁹ connaît aussi une légère diminution et s'établit à 6 580 \$ par rapport à 6 603 \$ en 2004. Depuis 1998 (4 743 \$), le coût moyen par dossier a augmenté de 38,7 %.

8. Les données sont observées au 31 décembre de l'année suivant l'année de réclamation. L'année de référence correspond à l'année au cours de laquelle le médecin remet à la travailleuse un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers. La dernière année pour laquelle les données sont disponibles est donc 2005.

9. Le coût moyen par dossier est exprimé en dollars courants de l'année considérée.

6.1 Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité de travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le sexe, Québec, 1998-2006

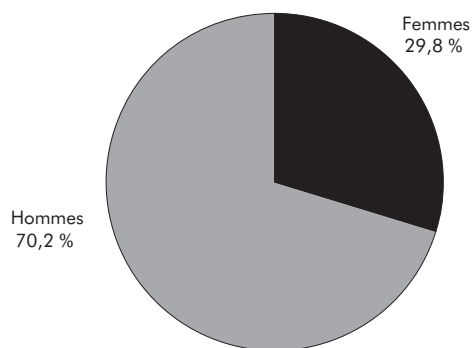
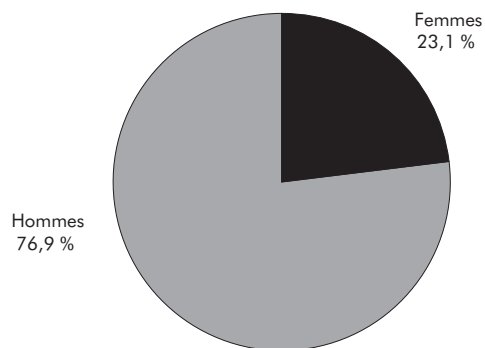
Les deux sexes				
	Travailleurs couverts ¹	Dossiers ouverts et acceptés		
		Ensemble	Accident du travail	Maladie prof.
n				
1998	2 686 600	138 196	132 884	5 312
1999	2 770 700	138 627	133 406	5 221
2000	2 830 700	143 517	138 403	5 114
2001	2 849 400	141 283	135 997	5 286
2002	2 930 800	137 456	132 485	4 971
2003	2 957 700	135 724	130 633	5 091
2004	3 012 200	132 906	128 104	4 802
2005	3 043 600	125 931	121 293	4 638
2006	3 079 400	122 086	117 545	4 541
Variation 1998-2006 (n)	392 800	-16 110	-15 339	-771
Variation 1998-2006 (%)	14,6	-11,7	-11,5	-14,5
Hommes				
	Travailleurs couverts ¹	Dossiers ouverts et acceptés		
		Ensemble	Accident du travail	Maladie prof.
n				
1998	1 614 600	106 257	102 777	3 480
1999	1 655 000	105 706	102 310	3 396
2000	1 674 500	107 287	103 949	3 338
2001	1 682 700	104 315	100 620	3 695
2002	1 729 500	100 210	96 714	3 496
2003	1 723 400	98 110	94 395	3 715
2004	1 745 600	95 324	91 798	3 526
2005	1 750 300	89 668	86 144	3 524
2006	1 769 200	85 650	82 169	3 481
Variation 1998-2006 (n)	154 600	-20 607	-20 608	1
Variation 1998-2006 (%)	9,6	-19,4	-20,1	0,0
Femmes				
	Travailleurs couverts ¹	Dossiers ouverts et acceptés		
		Ensemble	Accident du travail	Maladie prof.
n				
1998	1 072 000	31 939	30 107	1 832
1999	1 115 700	32 921	31 096	1 825
2000	1 156 200	36 230	34 454	1 776
2001	1 166 700	36 968	35 377	1 591
2002	1 201 300	37 246	35 771	1 475
2003	1 234 300	37 614	36 238	1 376
2004	1 266 500	37 582	36 306	1 276
2005	1 293 300	36 263	35 149	1 114
2006	1 310 200	36 436	35 376	1 060
Variation 1998-2006 (n)	238 200	4 497	5 269	-772
Variation 1998-2006 (%)	22,2	14,1	17,5	-42,1

1. Correspond au nombre de travailleurs à temps plein de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

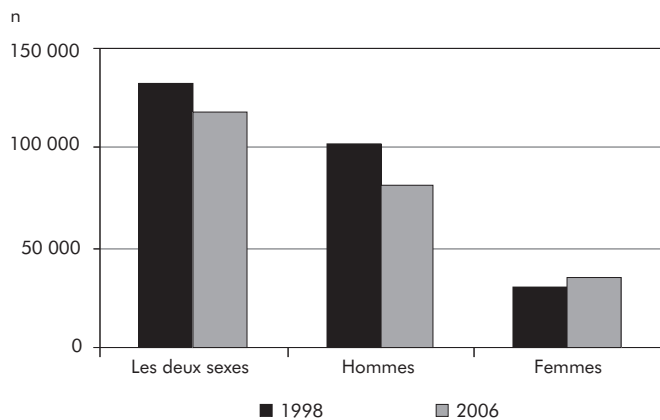
Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

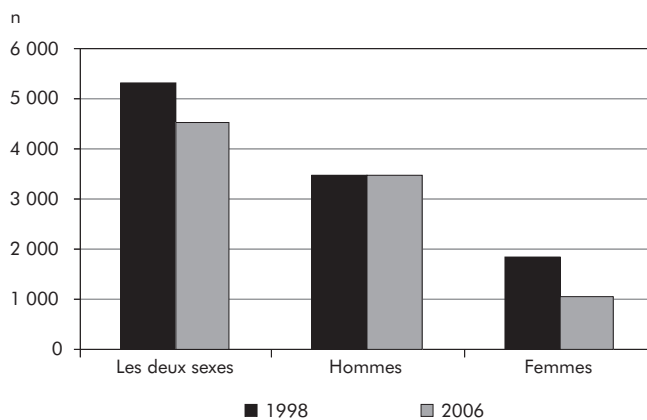
6.1 A Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe



6.1 B Répartition des dossiers d'accident du travail selon le sexe, 1998 et 2006



6.1 C Répartition des dossiers de maladie professionnelle selon le sexe, 1998 et 2006



6.2 Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité de travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

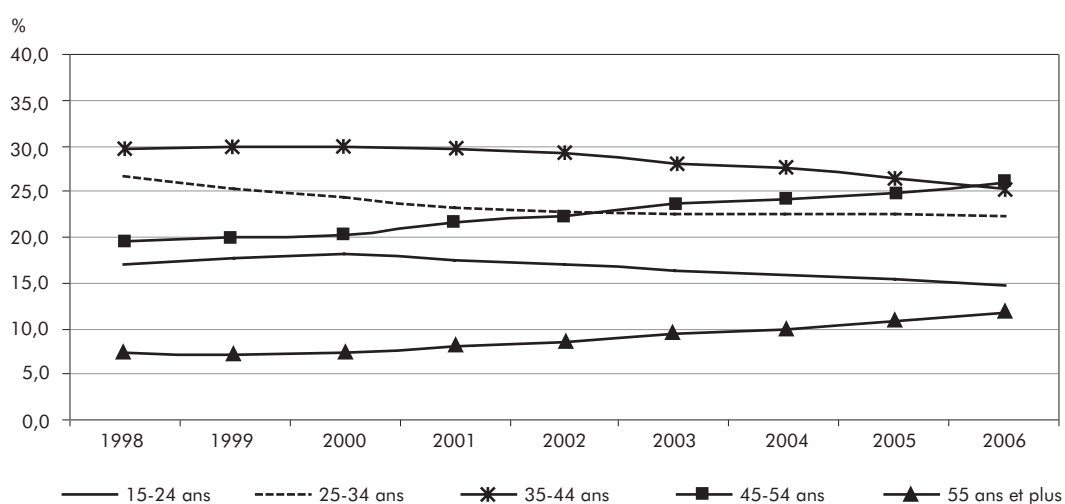
	Travailleurs couverts ¹					Ensemble des dossiers ouverts et acceptés				
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n									
1998	255 700	682 000	853 000	655 200	240 600	23 473	36 700	41 084	26 911	10 028
1999	283 800	673 000	884 400	682 000	247 500	24 485	35 150	41 563	27 531	9 898
2000	301 200	666 800	891 200	710 700	260 700	26 015	34 938	42 757	29 143	10 664
2001	307 400	659 100	878 000	733 700	271 100	24 632	32 765	41 991	30 461	11 434
2002	313 900	671 500	876 300	770 100	299 000	23 407	31 388	40 129	30 762	11 770
2003	313 500	676 600	854 700	784 600	328 300	22 163	30 535	38 197	32 024	12 805
2004	302 200	694 400	849 700	811 900	354 000	21 191	29 922	36 527	32 066	13 200
2005	294 700	707 700	824 000	841 000	376 200	19 213	28 497	33 398	31 345	13 478
2006	289 500	728 000	814 600	855 200	392 100	18 031	27 091	31 062	31 636	14 266
Variation 1998-2006	33 800	46 000	-38 400	200 000	151 500	-5 442	-9 609	-10 022	4 725	4 238
	Accident du travail					Maladie professionnelle				
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n									
1998	22 902	35 680	39 660	25 738	8 904	571	1 020	1 424	1 173	1 124
1999	23 915	34 184	40 156	26 312	8 839	570	966	1 407	1 219	1 059
2000	25 411	34 041	41 401	27 974	9 576	604	897	1 356	1 169	1 088
2001	24 138	31 938	40 655	29 232	10 034	494	827	1 336	1 229	1 400
2002	22 974	30 717	38 956	29 496	10 342	433	671	1 173	1 266	1 428
2003	21 777	29 908	37 145	30 713	11 090	386	627	1 052	1 311	1 715
2004	20 844	29 287	35 530	30 890	11 553	347	635	997	1 176	1 647
2005	18 919	27 987	32 527	30 177	11 683	294	510	871	1 168	1 795
2006	17 806	26 600	30 301	30 424	12 414	225	491	761	1 212	1 852
Variation 1998-2006	-5 096	-9 080	-9 359	4 686	3 510	-346	-529	-663	39	728

1. Correspond au nombre de travailleurs à temps plein de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.2 A Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge



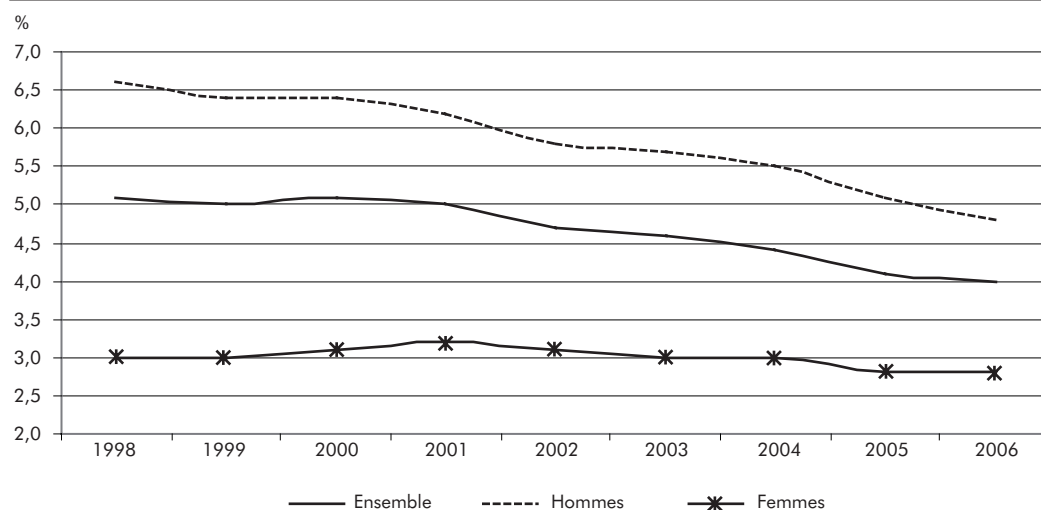
6.3 Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Ensemble	Sexe		Groupe d'âge				
		Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
				%				
1998	5,1	6,6	3,0	9,2	5,4	4,8	4,1	4,2
1999	5,0	6,4	3,0	8,6	5,2	4,7	4,0	4,0
2000	5,1	6,4	3,1	8,6	5,2	4,8	4,1	4,1
2001	5,0	6,2	3,2	8,0	5,0	4,8	4,2	4,2
2002	4,7	5,8	3,1	7,5	4,7	4,6	4,0	3,9
2003	4,6	5,7	3,0	7,1	4,5	4,5	4,1	3,9
2004	4,4	5,5	3,0	7,0	4,3	4,3	3,9	3,7
2005	4,1	5,1	2,8	6,5	4,0	4,1	3,7	3,6
2006	4,0	4,8	2,8	6,2	3,7	3,8	3,7	3,6
Variation 1998-2006 (points de %)	-1,1	-1,8	-0,2	-3,0	-1,7	-1,0	-0,4	-0,6
Variation 1998-2006 (%)	-21,6	-27,3	-6,7	-32,6	-31,5	-20,8	-9,8	-14,3

Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.3 A Taux de lésion professionnelle selon le sexe



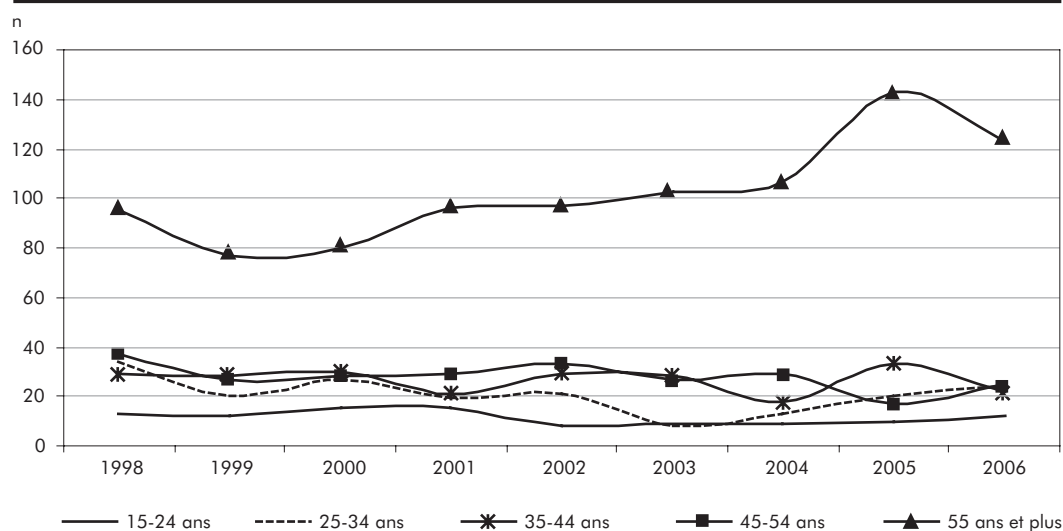
6.4 Nombre de décès selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Sexe			Groupe d'âge				
	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n							
1998	208	197	11	13	34	29	37	95
1999	164	158	6	12	20	28	27	77
2000	180	176	4	15	27	30	28	80
2001	180	174	6	15	19	21	29	96
2002	188	184	4	8	21	29	33	97
2003	175	172	3	9	8	28	27	103
2004	176	171	5	9	13	18	29	107
2005	223	220	3	10	20	33	17	143
2006	206	198	8	12	24	22	25	123
Variation 1998-2006 (n)	-2,0	1,0	-3,0	-1,0	-10,0	-7,0	-12,0	28,0
Variation 1998-2006 (%)	-1,0	0,5	-27,3	-7,7	-29,4	-24,1	-32,4	29,5

Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.4 A Décès selon le groupe d'âge



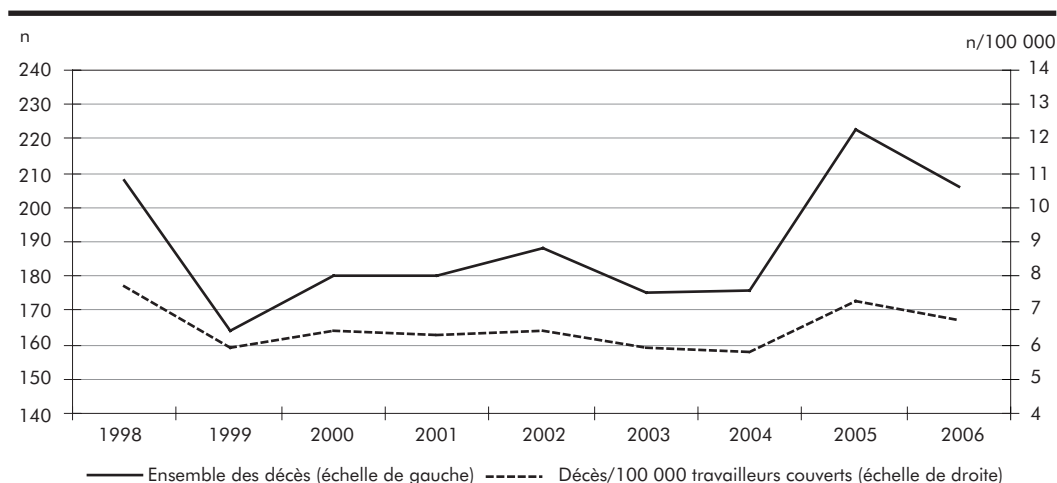
6.5 Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1998-2006

	Sexe			Groupe d'âge				
	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
1998	7,7	12,2	1,0	5,1	5,0	3,4	5,6	39,5
1999	5,9	9,5	0,5	4,2	3,0	3,2	4,0	31,1
2000	6,4	10,5	0,3	5,0	4,0	3,4	3,9	30,7
2001	6,3	10,3	0,5	4,9	2,9	2,4	4,0	35,4
2002	6,4	10,6	0,3	2,5	3,1	3,3	4,3	32,4
2003	5,9	10,0	0,2	2,9	1,2	3,3	3,4	31,4
2004	5,8	9,8	0,4	3,0	1,9	2,1	3,6	30,2
2005	7,3	12,6	0,2	3,4	2,8	4,0	2,0	38,0
2006	6,7	11,2	0,6	4,1	3,3	2,7	2,9	31,4
Variation 1998-2006	-1,0	-1,0	-0,4	-1,0	-1,7	-0,7	-2,7	-8,1

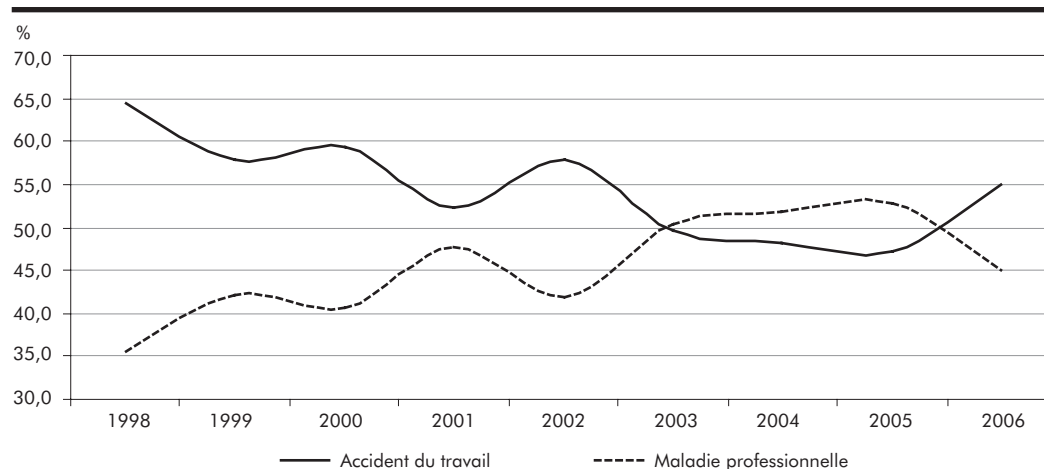
Sources : Commission de la santé et de la sécurité au travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.5 A Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts »



6.5 B Répartition des décès inscrits et acceptés selon le type d'événement



6.6 Évolution du programme « Pour une maternité sans danger », Québec, 1998-2005

Année de référence ¹	Réclamations reçues	Réclamations acceptées	Taux d'acceptation ²	Nombre moyen de jours d'indemnisation	Débours totaux ³	Débours moyen par dossier
	n		%	jours	\$ courants	
1998	21 033	19 794	94,1	136	93 875 554	4 743
1999	22 821	21 513	94,3	138	107 046 762	4 976
2000	23 625	22 309	94,4	140	114 140 159	5 116
2001	24 818	23 493	94,7	142	130 621 941	5 560
2002	25 307	23 974	94,7	144	143 674 234	5 993
2003	26 636	25 291	95,0	145	157 608 669	6 232
2004	27 980	26 536	94,8	147	175 224 462	6 603
2005	29 890	28 366	94,9	146	186 643 472	6 580

1. Année durant laquelle le médecin a remis à la travailleuse un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers.

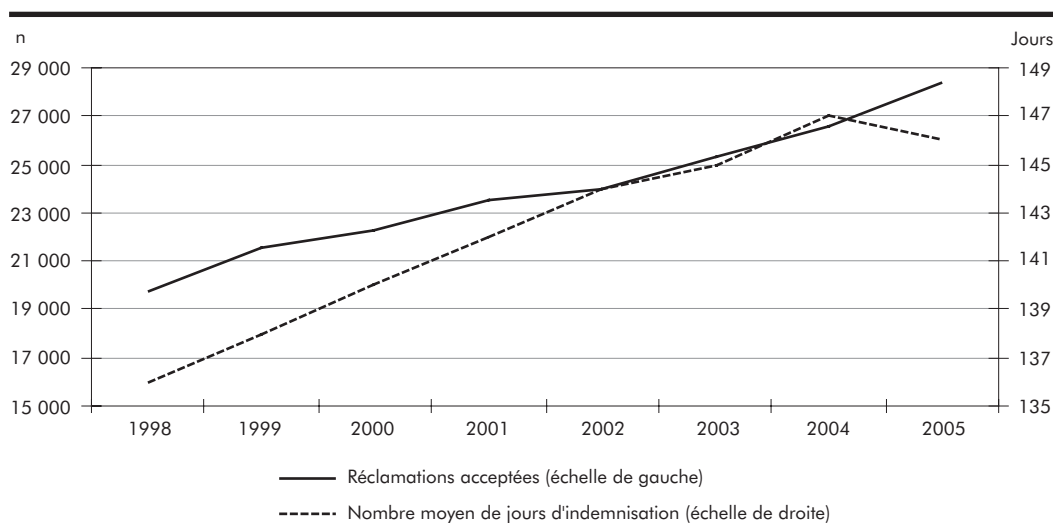
2. Il s'agit du nombre de réclamations acceptées par rapport au nombre de réclamations reçues.

3. Les débours totaux comprennent les frais d'assistance médicale (frais du certificat), les débours pour affectation de la travailleuse à un nouveau poste de travail et les indemnités de remplacement du revenu qui correspondent à 90 % du salaire hebdomadaire net de la travailleuse.

Sources : Commission de la santé et de la sécurité au travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.6 A Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation



TERMES GÉNÉRAUX

Accident du travail

« Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle¹ ».

Administration québécoise

Fonction publique québécoise, réseau de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux.

Conflit de travail

Tout conflit ayant engendré un arrêt de travail (un seul conflit peut donner lieu à des arrêts de travail sporadiques).

Croissance nominale

Croissance en dollars courants, c'est-à-dire selon les prix ayant cours dans la période à laquelle on fait référence.

Croissance réelle

Croissance en dollars constants, c'est-à-dire selon les prix ayant cours dans une période de référence fixe. L'effet des prix (l'inflation) est donc soustrait de la croissance.

Dossier de décès inscrit et accepté

Dossier de décès relié à une lésion professionnelle dont la date d'inscription de l'acceptation (par la Commission de la santé et de la sécurité du travail) se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence.

Dossier de lésion professionnelle ouvert et accepté

Dossier ouvert à la suite d'une demande d'indemnisation pour lésion professionnelle auprès

de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et pour lequel la dernière décision rendue est l'acceptation de la demande d'indemnisation au 1^{er} mars de l'année de référence; cela inclut les dossiers de décès ouverts et acceptés durant l'année de référence.

Durée de l'emploi

Période continue au cours de laquelle un employé est au service du même employeur, peu importe que la personne ait changé ou non d'emploi au sein même de son organisation.

Durée du travail réelle

Temps réellement travaillé par les employés pendant une année civile en tenant compte des diverses absences et des heures supplémentaires effectuées.

Emploi

Ensemble des personnes ayant effectué un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'obtenir un bénéfice ainsi que celles absentes de leur travail mais qui maintiennent un lien d'emploi. Ce terme regroupe les employés, les travailleurs autonomes ainsi que les travailleurs familiaux non rémunérés.

Employé

Personne qui travaille pour un employeur dans le secteur public ou privé.

Heures hebdomadaires habituelles

Heures régulières ou définies par contrat dans une semaine, exclusion faite des heures supplémentaires.

Horaire de travail court

Semaine de travail entre 1 et 34 heures.

Horaire de travail normal

Semaine de travail entre 35 et 40 heures.

1. QUÉBEC. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* : LRQ, chapitre A-3.001, à jour au 1^{er} décembre 2004, [Québec], Éditeur officiel du Québec, chapitre I, art. 2.

Horaire de travail long

Semaine de travail de 41 heures ou plus.

Indice des prix à la consommation

« Mesure du taux de variation du prix des biens et services achetés par les consommateurs² ».

Jours-personnes non travaillés

Produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables non travaillés en raison des arrêts de travail.

Lésion professionnelle

Lésion survenue à la suite d'un des deux événements suivants : accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie professionnelle

« Une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail³ ».

Ratio du temps non travaillé

Nombre de jours-personnes non travaillés par rapport au nombre d'employés sur le marché du travail. Ce ratio est exprimé par 1 000 employés.

Rémunération horaire

Salaire ou traitement (avant impôts et autres déductions), y compris les pourboires, les commissions ou les primes, prévu pour une heure de travail ou toute autre rémunération (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ramenée sur une base horaire en tenant compte du nombre d'heures de travail habituellement payées.

Rémunération hebdomadaire

Salaire ou traitement (avant impôts et autres déductions), y compris les pourboires, les commissions ou les primes, obtenu pour une semaine en tenant compte des heures de travail habituellement payées.

Rémunération annuelle

Salaire ou traitement (avant impôts et autres déductions), y compris les gains des propriétaires d'entreprises constituées en société, les commissions, les primes et les salaires occasionnels, obtenu sur toute l'année.

Taux de lésion professionnelle

Importance relative du nombre de dossiers de lésion professionnelle par rapport au groupe de référence soit, dans ce document, les travailleurs couverts par le régime québécois de santé et de sécurité du travail.

Travailleur autonome

Cette catégorie de travailleurs inclut les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitué ou non en société, avec ou sans employés et les personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

2. STATISTIQUE CANADA (1996). *Votre guide d'utilisation de l'indice des prix à la consommation*, Statistique Canada, n° 62-557-XPB au catalogue, p.1.

3. QUÉBEC, *op. cit.*

TERMES RELATIFS AUX VARIABLES D'ANALYSE

COMPÉTENCE LÉGISLATIVE

Compétence fédérale

Entreprise dont les activités s'étendent hors du Québec.

Compétence québécoise (provinciale)

Entreprise dont les activités ne s'étendent pas à l'extérieur du Québec.

COUVERTURE SYNDICALE

Syndiqué

Employés qui sont membres d'un syndicat et ceux qui ne sont pas membres, mais qui sont couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.

Non syndiqué

Employés qui ne sont pas membres d'un syndicat et qui ne sont pas couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.

NATURE DU CONFLIT

Grève

« La cessation concertée de travail par un groupe de salariés⁴ ».

Lock-out

« Le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de

les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur⁵ ».

Grève et lock-out

Cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer s'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et cas où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.

NIVEAU DE COMPÉTENCE

Pour cette variable d'analyse, les professions (niveau de classification à trois chiffres) ont été classées dans cinq catégories de compétences. Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, l'expérience requise pour accéder à l'emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi ont été examinées par rapport aux exigences des autres emplois.

Gestionnaire

Cadres supérieurs, directeurs spécialistes et directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement.

Professionnel

Professionnels en gestion des affaires et en finance; professionnels des sciences naturelles et appliquées; professionnels des soins de santé; professionnels en sciences infirmières; juges; avocats; psychologues; travailleurs sociaux; ministres du culte; agents des politiques et des programmes; enseignants; paraprofessionnels du droit, des services sociaux et de l'enseignement; professionnels des arts et de la culture.

4. QUÉBEC. Code du travail : LRQ, chapitre C-27, à jour au 1^{er} mars 2005, [Québec], Éditeur officiel du Québec, chapitre I, art. 1.

5. Ibid.

Technique

Personnel d'administration des finances et des assurances; secrétaires, personnel administratif et de réglementation; personnel de supervision du travail de bureau; personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées; personnel technique dans le secteur de la santé; personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs; personnel de supervision des ventes et des services; personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains; chefs et cuisiniers; entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports; personnel des métiers de la construction; mécaniciens, opérateurs et électriciens; machinistes, personnel au formage, profilage et montage du métal; mécaniciens; surveillants dans la fabrication et autres métiers.

Intermédiaire

Personnel de bureau; personnel de soutien des services de santé; vendeurs; personnel des services des aliments et boissons; personnel des services de protection; personnel de soutien familial et de garderie; conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs; conducteurs de matériel de transport; professions propres à l'agriculture; professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et la pêche; conducteurs de machines dans la fabrication et monteurs dans la fabrication.

Élémentaire

Caissiers; personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs; aides de soutien aux métiers; personnel élémentaire de la production primaire; manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique.

NIVEAU D'ÉTUDES

Sans diplôme d'études secondaires

Personnes n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires.

Diplôme d'études secondaires

Personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires.

Études postsecondaires

Personnes ayant complété ou non une formation en vue de l'obtention d'un certificat (incluant un certificat de métiers) ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire (incluant l'université). Cela comprend une école de métiers, une période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également incluses les personnes qui ont obtenu un certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat.

Diplôme universitaire

Personnes ayant obtenu au moins un baccalauréat à l'université.

RÉGIME DE TRAVAIL

Temps plein

Personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou seul emploi.

Temps partiel

Personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou seul emploi.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002 – Canada

Primaire

Comprend les sous-secteurs suivants : cultures agricoles; élevage; foresterie et exploitation forestière; pêche, chasse et piégeage; activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie; extraction de pétrole et de gaz; extraction minière; activités

de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz.

Services publics

Comprend les sous-secteurs suivants : production, transport et distribution d'électricité; distribution de gaz naturel; réseaux d'aqueduc et d'égout et autres.

Construction

Comprend les sous-secteurs suivants : construction résidentielle; construction non résidentielle; construction d'installations de services publics; lotissement de terrains; construction de routes, de rues et de ponts; autres travaux de génie civil; entrepreneurs en travaux de fondations, de structure, et d'extérieur de bâtiments; entrepreneurs en installations d'équipements techniques; entrepreneurs en travaux de finition de bâtiments et autres entrepreneurs spécialisés.

Fabrication

Comprend les sous-secteurs suivants : fabrication d'aliments; de boissons et de produits du tabac; usines de textiles; usines de produits textiles; fabrication de vêtements; de produits en cuir et de produits analogues; fabrication de produits en bois; de papier; impression et activités connexes de soutien; fabrication de produits du pétrole et du charbon; de produits chimiques; de produits en caoutchouc et en plastique; de produits minéraux non métalliques; première transformation des métaux; fabrication de produits métalliques; de machines; de produits informatiques et électroniques; de matériel, d'appareils et de composants électriques; fabrication de matériel de transport; de meubles et de produits connexes; activités diverses de fabrication.

Commerce

Comprend les sous-secteurs suivants :

Commerce de gros : grossistes-distributeurs de produits agricoles; de produits pétroliers; de produits alimentaires, de boissons et de tabac; d'articles

personnels et ménagers; de véhicules automobiles et de leurs pièces; de matériaux et fournitures de construction; de machines, de matériel et de fournitures; de produits divers; agents et courtiers du commerce de gros.

Commerce de détail : marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces; magasins de meubles et d'accessoires de maison; magasins d'appareils électroniques et ménagers; marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage; magasins d'alimentation; de produits de santé et de soins personnels; stations-service; magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires; magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres; magasins de fournitures de tout genre; magasins de détail divers; détaillants hors magasin.

Transport et entreposage

Comprend les sous-secteurs suivants : transport aérien; ferroviaire; par eau; par camion; transport en commun et transport terrestre de voyageurs; transport par pipeline; transport de tourisme et d'agrément; activités de soutien au transport; services postaux; messageries et services de messagers; entreposage.

Finance, assurances, immobilier et location

Comprend les sous-secteurs suivants : autorités monétaires – banque centrale; intermédiation financière et activités connexes; valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes; sociétés d'assurance et activités connexes; fonds et autres instruments financiers; services immobiliers; services de location et de location à bail; bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur.

Services professionnels, scientifiques et techniques

Comprend les sous-secteurs suivants : services juridiques; services de comptabilité, de préparation

des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye; architecture, génie et services connexes; services spécialisés de design; conception de systèmes informatiques et services connexes; services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques; services de recherche et de développement scientifiques; publicité et services connexes; autres services professionnels, scientifiques et techniques.

Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien

Comprend les sous-secteurs suivants : services administratifs et de soutien; services de gestion des déchets et d'assainissement.

Services d'enseignement

Comprend les sous-secteurs suivants : écoles primaires et secondaires; collèges communautaires et cégeps; universités; écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion; écoles techniques et écoles de métiers; autres établissements d'enseignement et de formation; services de soutien à l'enseignement.

Soins de santé et assistance sociale

Comprend les sous-secteurs suivants : services de soins ambulatoires; hôpitaux; établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes; assistance sociale.

Information, culture et loisirs

Comprend les sous-secteurs suivants : édition; industries du film et de l'enregistrement sonore; radiotélévision et télécommunications; services d'information et de traitement des données; arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes; établissements du patrimoine; divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries.

Hébergement et services de restauration

Comprend les sous-secteurs suivants : services d'hébergement; services de restauration et débits de boissons.

Autres services

Comprend les sous-secteurs suivants : réparation et entretien; services personnels et services de blanchissage; organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires et ménages privés.

Administrations publiques

Comprend les sous-secteurs suivants : administration publique fédérale; administration publique provinciale (québécoise); administrations publiques locales, municipales et régionales; administrations publiques autochtones; organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux.

STATUT DE L'EMPLOI

Permanent

Emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Temporaire

Emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet spécifique aura pris fin. Comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement) et les emplois occasionnels.

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le nombre d'employés sur le lieu de travail (c'est-à-dire l'immeuble ou le chantier). Les regroupements sont les suivants : moins de 20 employés, entre 20 et 99 employés, entre 100 et 500 employés, plus de 500 employés.

SECTEUR D'APPARTENANCE

Public

Administrations municipale, provinciale et fédérale, organismes publics, sociétés d'État ainsi que les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités) ou les hôpitaux.

Privé

Toute autre organisation ne faisant pas partie du secteur public.

INDUSTRIE

Industrie des biens

Comprend les secteurs suivants : primaire, services publics, construction et fabrication.

Industrie des services

Comprend les secteurs suivants : commerce, transport et entreposage; finance, assurances, immobilier et location; services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; services d'enseignement; soins de santé et assistance sociale; information, culture et loisirs; hébergement et services de restauration; autres services; administrations publiques.

L'Annuaire québécois des statistiques du travail a pour objectif de présenter un portrait de l'état du marché du travail ainsi que des conditions et de la dynamique du travail, à raison de deux numéros par année. Le premier volume, paru en 2005, constituait une analyse historique de ces éléments. Le deuxième volume (2006) était différent; il s'est principalement consacré à une analyse conjoncturelle et a été enrichi de nouveaux tableaux et figures. Ce troisième volume et les suivants continuent dans la même voie en offrant, annuellement, la mise à jour des indicateurs.

Tandis que le premier numéro de ce troisième volume, publié en juin, portait sur les principaux indicateurs du marché du travail, le présent numéro aborde les conditions et la dynamique du travail. Parmi les thèmes développés se trouvent la rémunération, la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Selon les éléments étudiés, diverses ventilations sont effectuées, notamment en regard des caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail.

L'Annuaire québécois des statistiques du travail est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dans le domaine de la statistique du travail. Par des analyses et un suivi systématique, il vise à répondre aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail québécois ainsi que des conditions et de la dynamique du travail en leur offrant, deux fois l'an, de l'information détaillée et pertinente dans ce domaine.

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

**Institut
de la statistique**

Québec



EOQ 50419



Imprimé au Québec, Canada

21,95 \$

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca