

2.1 Rémunération horaire¹

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés segmentés selon toutes les variables d'analyse présentées au chapitre précédent. Les résultats couvrent la période 1997-2004, soit celle où des données sur la rémunération sont disponibles dans l'Enquête sur la population active.

2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail

Les résultats de cette sous-section sont présentés aux figures 2.1 à 2.5 et aux tableaux 2.1 et 2.2. Les figures 2.1 à 2.5 donnent l'évolution de la rémunération horaire entre 1997 et 2004 pour tous les employés et selon certaines caractéristiques. Les tableaux 2.1 et 2.2 présentent des résultats détaillés sur la rémunération horaire. On y affiche les taux horaires pour les années 1997, 2000 et 2004 ainsi que les variations (en pourcentage) entre 1997 et 2000 et entre 2000 et 2004. Les variations entre 1997 et 2004 sont présentées aux annexes 1.1 et 1.2. Les tableaux 2.1 et 2.2 donnent également la position salariale (le rang) occupée par chaque groupe de travailleurs analysé. Cette position est calculée en fonction du taux horaire moyen pour l'ensemble des employés. Une position de 100 % signifie que la rémunération horaire d'un groupe de travailleurs est identique à la moyenne de l'ensemble des travailleurs. Lorsqu'un groupe de travailleurs donné connaît une augmentation de sa position salariale d'une période à l'autre, cela indique que la croissance du salaire de ces travailleurs a été plus forte que celle observée en moyenne pour l'ensemble des travailleurs. De plus, on retrouve dans le tableau une autre information relative au taux de présence des groupes de travailleurs. Cela permet de voir, pour un groupe donné, par exemple les 15-24 ans, la variation de sa position salariale d'une période à l'autre compte tenu de l'augmentation (diminution) de sa présence dans le total des travailleurs. En reprenant le groupe des 15-24 ans comme exemple, on note une amélioration de sa position salariale horaire entre 1997 et 2004 (elle passe de 58,0 % à 58,7 %), et cela coïncide avec une augmentation de son taux de présence qui passe de 15,2 % à 16,8 % durant cette période².

Les tendances générales

La figure 2.1 trace l'évolution de la rémunération horaire nominale et réelle moyenne au Québec ainsi que celle du taux d'inflation. La croissance de la rémunération horaire réelle permet de voir si les travailleurs ont vu leur pouvoir d'achat se détériorer, se maintenir ou s'apprécier. Sur la période étudiée, la rémunération horaire passe de 15,26 \$ en 1997 à 18,00 \$ en 2004; il s'agit d'une croissance nominale de 18,0 %. En termes réels, les travailleurs connaissent une augmentation de leur pouvoir d'achat de 2,5 %³.

1. Toutes les données présentées sur la rémunération horaire concernent uniquement les travailleurs de la catégorie « employé ». Cela exclut donc l'ensemble des travailleurs autonomes.
2. La relation entre la position salariale et le taux de présence peut évoquer diverses réalités. À titre illustratif, on pourrait supposer qu'une baisse de la position salariale, conjuguée à une hausse du taux de présence d'un groupe de travailleurs donné, s'expliquerait entre autres par l'entrée sur le marché du travail de nouveaux travailleurs dans ce groupe avec moins d'expérience et donc un salaire inférieur à la moyenne de ce même groupe. À l'inverse, on pourrait avancer qu'une hausse de la position salariale, combinée à une baisse du taux de présence d'un groupe de travailleurs donné, serait due en partie au départ de travailleurs ayant une rémunération inférieure à la moyenne de ce groupe. On doit soulever également que les changements dans la position salariale et le taux de présence dans un groupe peuvent être dus aux changements dans d'autres groupes. Évidemment, plusieurs facteurs peuvent intervenir dans les changements de la rémunération. Pour une présentation de certains facteurs explicatifs qui affectent la valeur de la rémunération, on peut consulter l'encart à la fin de ce chapitre.
3. Évidemment, il s'agit ici d'une observation moyenne qui donne une indication de la tendance générale. Cela n'exclut aucunement qu'il y ait eu des pertes de pouvoir d'achat pour certains groupes de travailleurs et un maintien du pouvoir d'achat pour d'autres.

Figure 2.1
Rémunération horaire en dollars courants et en dollars constants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004

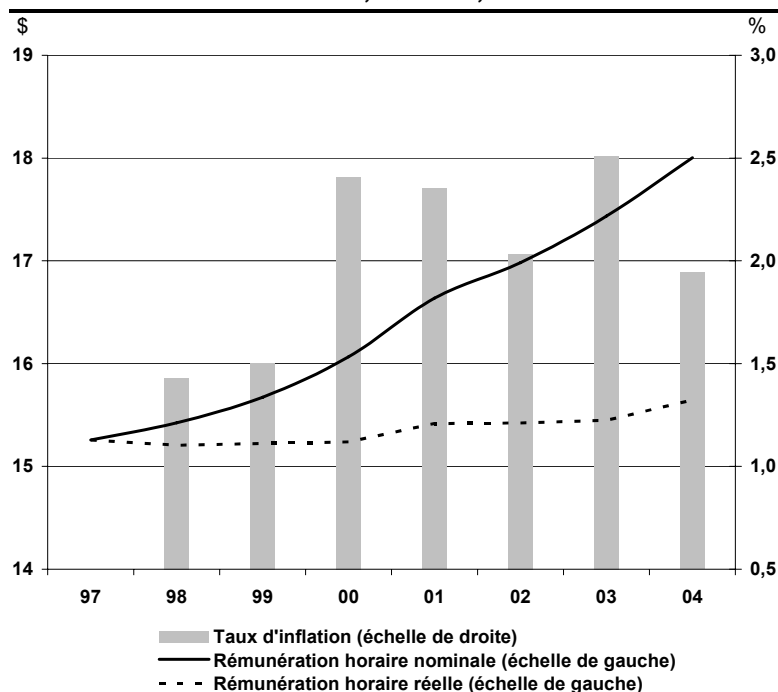
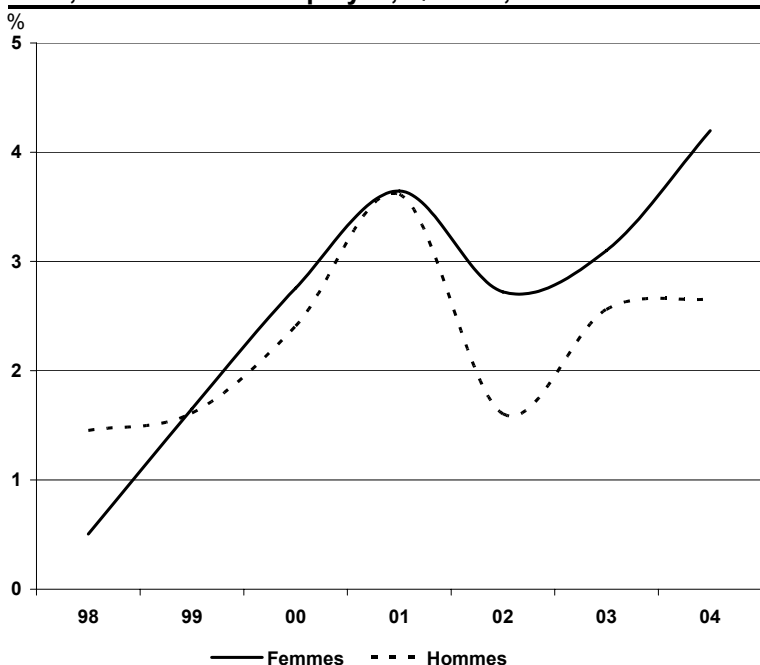


Figure 2.2
Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



Pour les années 1998 à 2000, la croissance salariale horaire au Québec est relativement similaire à celle de l'inflation. En effet, en 1998, elle est de 1,0 % comparativement à 1,4 % pour la croissance de l'IPC. En 1999, les taux de croissance sont respectivement de 1,6 % et 1,5 % et en 2000 ils sont respectivement de 2,6 % et 2,4 %. L'année suivante, la rémunération horaire (+ 3,5 %) progresse plus fortement que l'inflation (+ 2,4 %), affichant un gain de pouvoir d'achat de 1,1 %. En 2002 et 2003, une relative stagnation du pouvoir d'achat est notée. Par contre, en 2004, la croissance de la rémunération horaire est nettement plus forte que celle de l'IPC (+ 3,2 % contre + 1,9 %). Les employés connaissent ainsi un gain de pouvoir d'achat de 1,3 %, le plus important de la période étudiée.

Les tendances selon le sexe

L'évolution de la rémunération horaire selon le sexe est présentée à la figure 2.2. Sur la période étudiée, la rémunération horaire des femmes passe de 13,85 \$ en 1997 à 16,63 \$ en 2004 (voir tableau 2.1); il s'agit d'une croissance nominale de 20,1 %. En comparaison, cette dernière est de 17,0 % chez les hommes (16,51 \$ en 1997 contre 19,32 \$ en 2004). Entre ces années, les hommes, autant que les femmes, voient leur pouvoir d'achat s'accroître, mais l'augmentation est plus importante chez ces dernières (+ 4,3 % contre + 1,7 % chez les hommes).

La croissance salariale horaire des hommes est plus élevée en 1998 (+ 1,5 %) que celle observée chez les femmes (+ 0,5 %). Pour cette même année, les femmes ont subi une perte de pouvoir d'achat de 0,9 %. Les années suivantes, les femmes ont presque toujours des taux de croissance de la rémunération horaire plus élevés que ceux des hommes, sauf en 2001 où le taux est identique (+ 3,6 %). C'est surtout en 2002 et 2004 que l'on observe

des différences appréciables. En 2002, la rémunération horaire des femmes s'accroît de 2,7 % et celle des hommes de 1,6 %, ce qui engendre une différence de 1,1 point. En 2004, l'augmentation de la rémunération horaire des femmes (+ 4,2 %) dépasse de 1,5 point celle des hommes (+ 2,7 %).

La position salariale des hommes est supérieure à celle des femmes tout au long de la période étudiée. Elle diminue toutefois légèrement entre 1997 et 2004 (de 108,2 % à 107,3 %) alors que celle des femmes s'améliore, passant de 90,8 % à 92,4 % (voir tableau 2.1). En conséquence, l'écart entre les sexes en ce qui concerne la position salariale passe de 17,4 points en 1997 à 14,9 points en 2004. Concomitamment, les femmes accroissent leur présence dans l'emploi; leur taux de présence est de 48,8 % en 2004 comparativement à 47,1 % en 1997. L'augmentation de la présence des femmes s'est donc faite conjointement à une amélioration de leur position salariale.

Les tendances selon le groupe d'âge

L'évolution de la rémunération horaire ventilée selon le groupe d'âge apparaît aux figures 2.3a et 2.3b. De 1997 à 2004, les employés de 25-44 ans ont connu une croissance salariale nominale de 19,8 %, très près de celle obtenue par les jeunes de 15-24 ans (+ 19,4 %). Les deux autres groupes affichent des croissances nominales moindres, soit de 15,5 % (45-54 ans) et 16,5 % (55 ans et plus).

Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des 15-24 ans passe de 8,85 \$ à 10,57 \$, leur procurant un gain de 3,8 %. À l'exception de l'année 2004, les jeunes sont les seuls à connaître une hausse de leur rémunération horaire de plus de 2 % pour chaque année. De plus, les taux de croissance annuels de leur rémunération augmentent entre 1998 et 2001. L'année 2001 est celle où les 15-24 ans affichent leur meilleure croissance de toute la période (+ 4,0 %). Seuls les 25-44 ans obtiennent une hausse similaire, à 4,2 %. Par contre, en 2004, les jeunes affichent une plus faible croissance (+ 1,2 %) de leur rémunération horaire que celle des autres groupes d'âge.

Même si les jeunes travailleurs représentent une grande part de l'emploi au salaire minimum⁴, la forte croissance salariale observée en 2001 chez ce groupe ne semble pas s'expliquer par un effet du rehaussement du taux horaire minimum; en effet, celui-ci n'augmente que de 1,3 % en 2001⁵, passant de 6,90 \$ à 6,99 \$ (taux horaire annuel pondéré selon les douze mois de l'année; voir section 2.4). Par contre, la hausse du salaire horaire observée en 2003 chez les 15-24 ans (+ 2,9 %) pourrait être en très grande partie reliée à la croissance du taux horaire minimum observée pour cette année (+ 3,4 %). Mis à part l'année 2004 où une perte de pouvoir d'achat est notée, les travailleurs de 15 à 24 ans voient leur pouvoir d'achat augmenter dans une fourchette de 0,1 % à 1,6 % selon les années.

Selon le tableau 2.1, la position salariale des 15-24 ans est la plus basse des groupes analysés, tant en 1997 qu'en 2004. Toutefois, ce groupe connaît une faible amélioration de sa position relative durant cette période, celle-ci passant de 58,0 % en 1997 à 58,7 % en 2004. Cette amélioration de la situation comparative s'est conjuguée à une augmentation du taux de présence des jeunes (+ 1,6 point) qui se fixe à 16,8 % en 2004. Ces derniers sont donc plus présents dans l'emploi et voient s'améliorer légèrement leur position salariale relative.

4. Par exemple, en 2003, 62,9 % des travailleurs canadiens au salaire minimum étaient âgés de 15 à 24 ans. Voir Deborah Sussman et Martin Tabi (2004). « Les travailleurs au salaire minimum », *L'emploi et le revenu en perspective*, Mars 2004, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, p.5-16.

5. Pour connaître l'évolution entre 1997 et 2002 de l'emploi au salaire minimum selon diverses caractéristiques au Québec et dans d'autres régions du Canada, voir Luc CLOUTIER (2004). « L'emploi au salaire minimum : différences et similitudes dans trois provinces du Canada », *Bulletin flash-Info Travail et rémunération*, janvier 2004, volume 5, numéro 1, Institut de la statistique du Québec, Québec, p. 1-7.

Figure 2.3a
Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004

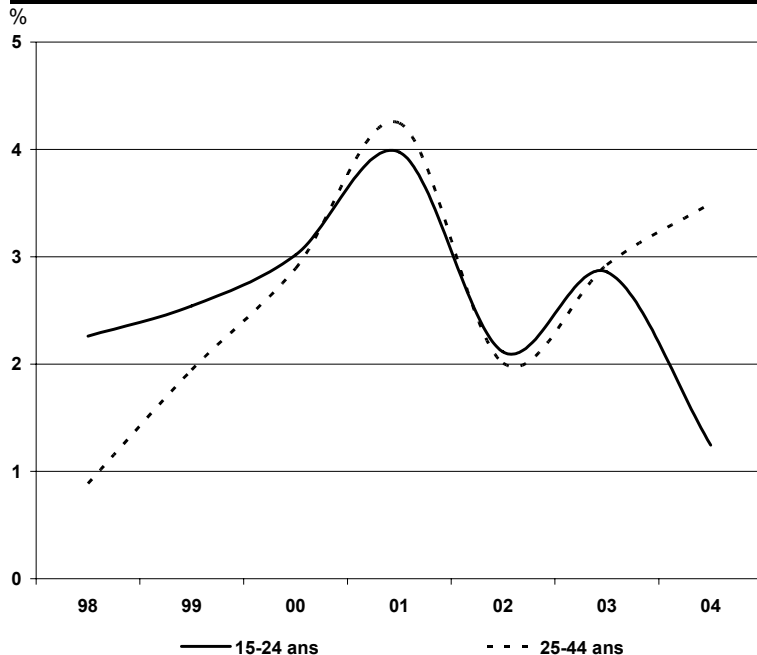
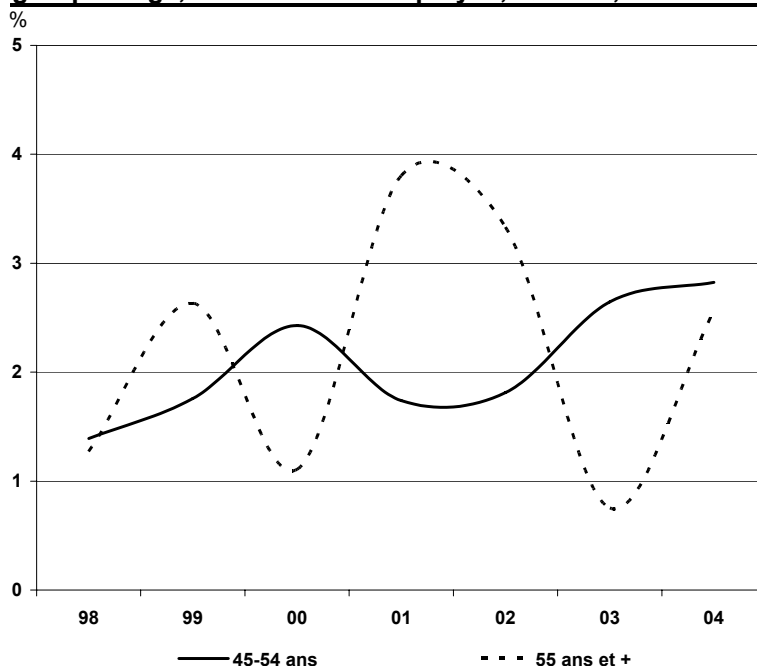


Figure 2.3b
Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



De 1997 à 2004, les travailleurs de 25-44 ans obtiennent une croissance de leur rémunération horaire de 19,8 %, ce qui leur procure un gain de pouvoir d'achat de 4,1 %. La croissance nominale annuelle de la rémunération horaire des 25-44 ans augmente fortement en début de période passant de 0,9 % en 1998 à 4,2 % en 2001. En 2002, on note un fléchissement de la croissance de la rémunération horaire (+ 2,0 %), mais il y a reprise l'année suivante (+ 2,9 %). Une forte croissance est également notée en 2004 (+ 3,5 %). À l'exception de l'année 1998, les 25-44 ans ont soit un maintien soit des gains de pouvoir d'achat qui varient entre 0,4 % et 1,8 %.

Les travailleurs âgés de 25 à 44 ans affichent une position salariale avantageuse puisqu'elle est supérieure à 100 %. En 1997, elle était de 103,5 % pour augmenter à 105,2 % en 2004. Cette légère hausse est conjuguée à une diminution du taux de présence de ce groupe entre 1997 (55,9 %) et 2004 (48,3 %). Des données plus détaillées (non présentées) révèlent que le nombre d'emplois dans cette tranche d'âge n'a presque pas varié, suggérant donc que la diminution de son taux de présence s'expliquerait par l'augmentation numérique d'autres groupes d'âge, particulièrement celui des travailleurs plus âgés.

Les travailleurs de 45 à 54 ans connaissent peu de changements de leur pouvoir d'achat sur l'ensemble de la période étudiée puisque la croissance réelle de leur rémunération horaire moyenne n'est que de 0,4 %; la croissance nominale étant de 15,5 %. Chez les 45-54 ans, la croissance nominale de la rémunération horaire est, à l'exception de l'année 1998, toujours équivalente ou inférieure à celle des 25-44 ans. L'écart le plus prononcé est noté en 2001 (2,5 points). Les 45-54 ans subissent des pertes de pouvoir d'achat en 2001 et 2002 (- 0,7 % et - 0,2 % respectivement) et, pour les autres années, connaissent des gains de pouvoir d'achat inférieurs à 1 %.

Tableau 2.1

Rémunération horaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Taux horaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$			%					
Ensemble	15,26	16,07	18,00	5,3	12,0	100,0	100,0
Hommes	16,51	17,43	19,32	5,6	10,8	108,2	107,3	52,9	51,2
Femmes	13,85	14,54	16,63	5,0	14,4	90,8	92,4	47,1	48,8
15-24 ans	8,85	9,56	10,57	8,0	10,6	58,0	58,7	15,2	16,8
25-44 ans	15,80	16,72	18,94	5,8	13,3	103,5	105,2	55,9	48,3
45-54 ans	17,96	18,98	20,75	5,7	9,3	117,7	115,3	21,2	24,2
55 ans et plus	16,51	17,35	19,23	5,1	10,8	108,2	106,8	7,7	10,7
Sans dipl. second.	11,84	12,21	13,25	3,1	8,5	77,6	73,6	19,5	15,7
Dipl. second.	13,67	14,45	15,77	5,7	9,1	89,6	87,6	17,5	16,1
Postsecondaire	14,81	15,44	17,15	4,3	11,1	97,1	95,3	45,0	48,3
Dipl. univ.	21,58	22,87	25,61	6,0	12,0	141,4	142,3	18,1	19,9
Temps plein	15,91	16,85	19,03	5,9	12,9	104,3	105,7	82,1	81,8
Temps partiel	12,26	12,19	13,41	- 0,6	10,0	80,3	74,5	17,9	18,2
Permanent	15,63	16,57	18,46	6,0	11,4	102,4	102,6	86,9	86,4
Temporaire	12,81	12,96	15,07	1,2	16,3	83,9	83,7	13,1	13,6
Gestionnaire	20,61	23,18	29,05	12,5	25,3	135,1	161,4	8,4	6,0
Professionnel	21,94	23,56	26,67	7,4	13,2	143,8	148,2	15,7	15,8
Technique	15,79	16,34	18,08	3,5	10,6	103,5	100,4	28,8	30,5
Intermédiaire	12,45	13,23	14,67	6,3	10,9	81,6	81,5	31,2	32,2
Élémentaire	10,37	10,39	11,58	0,2	11,5	68,0	64,3	15,9	15,4
Moins de 12 mois	11,67	12,32	13,65	5,6	10,8	76,5	75,8	20,8	20,4
1 an à 3 ans	12,61	14,04	15,84	11,3	12,8	82,6	88,0	22,7	26,3
4 ans à 9 ans	15,51	16,35	19,04	5,4	16,5	101,6	105,8	23,2	21,3
10 ans à 19 ans	18,04	18,99	20,86	5,3	9,8	118,2	115,9	19,3	18,2
20 ans et plus	20,63	21,26	23,25	3,1	9,4	135,2	129,2	14,0	13,6

Parmi les différents groupes d'âge analysés, les travailleurs de 45-54 ans sont ceux qui présentent la meilleure position salariale (voir tableau 2.1) tant en 1997 (117,7 %) qu'en 2004 (115,3 %). Cela s'explique entre autres par le fait que ces travailleurs se trouvent souvent avancés dans leur carrière. Il faut toutefois noter que leur position relative diminue de 2,4 points durant cette période, concurremment à une augmentation de leur taux de présence, qui passe de 21,2 % en 1997 à 24,2 % en 2004. L'augmentation de leur taux de présence s'explique par l'accroissement notable du nombre d'employés dans ce groupe d'âge (37,3 %; donnée non présentée).

Sur l'ensemble de la période analysée, les travailleurs de 55 ans et plus connaissent une croissance nominale de leur rémunération horaire de 16,5 %, entraînant un gain de pouvoir d'achat de 1,3 %. C'est chez ce groupe que l'on observe le plus de fluctuations de la croissance de la rémunération horaire d'une année à l'autre. Les années 1998, 2000 et 2003 sont celles où la croissance annuelle est la plus faible (entre + 0,8 % et + 1,3 %). C'est d'ailleurs pendant ces années que l'on note des pertes de pouvoir d'achat, dont la plus importante (- 1,7 %) survient en 2003. En 2001 et 2002, on observe une amélioration notable de la rémunération horaire chez les 55 ans et plus avec des taux d'augmentation respectifs de 3,8 % et 3,3 %, entraînant des gains de pouvoir d'achat de 1,4 % et 1,3 % respectivement. Des gains de pouvoir d'achat sont aussi notés en 1999 et 2004.

Enfin, les travailleurs âgés de 55 ans et plus voient leur position salariale diminuer quelque peu pour s'établir à 106,8 % en 2004. En même temps, le taux de présence de ce groupe de travailleurs augmente, passant de 7,7 % en 1997 à 10,7 % en 2004. Cette augmentation s'explique par l'accroissement notable du nombre d'employés dans ce groupe d'âge (66,6 %; donnée non présentée).

Les tendances selon le niveau d'études

La figure 2.4 fait état de l'évolution de la rémunération horaire selon le niveau d'études. Quatre niveaux sont utilisés : sans diplôme d'études secondaires, diplôme d'études secondaires, études postsecondaires⁶ et diplôme universitaire⁷. De 1997 à 2004, les diplômés universitaires en emploi ont connu une croissance nominale de 18,7 %, soit la plus élevée de tous les groupes. Les groupes « diplôme d'études secondaires » et « études postsecondaires » connaissent des croissances similaires de leur rémunération hebdomadaire sur la période, respectivement de 15,4 % et 15,8 %. Les personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires affichent la croissance nominale la plus faible (+ 11,9 %).

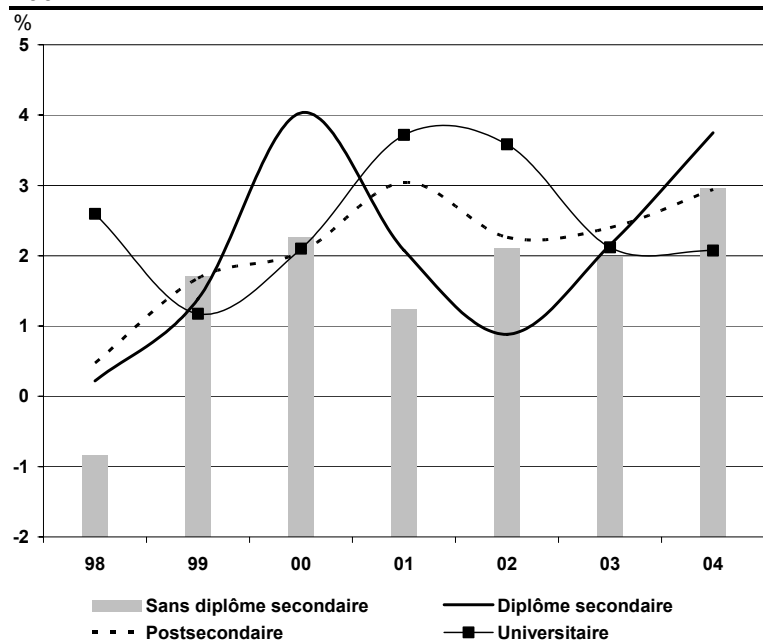
Sur l'ensemble de la période, la rémunération horaire moyenne des travailleurs ayant une formation inférieure au diplôme d'études secondaires passe de 11,84 \$ en 1997 à 13,25 \$ en 2004 (voir tableau 2.1). Ces employés sont donc les seuls à accuser une perte de pouvoir d'achat (- 2,7 %). À l'exception de l'année 1998, la croissance nominale annuelle de la rémunération horaire chez les travailleurs les moins scolarisés (sans diplôme d'études secondaires) est toujours positive et varie entre 1,2 % (2001) et 3,0 % (2004). Des taux de croissance nominale de la rémunération horaire de plus de 2 % sont d'ailleurs observés en 2000, 2002 et 2004. Sur le plan du pouvoir d'achat, les travailleurs les moins scolarisés subissent des pertes en 1998, 2000, 2001 et 2003; celles-ci varient entre 2,2 % et 0,1 %. Le gain de pouvoir d'achat est relativement modeste en 1999 (+ 0,2 %) et 2002 (+ 0,1 %), mais plus important en 2004 (+ 1,1 %).

6. Comprend la formation postsecondaire partielle, le certificat ou le diplôme d'une école de métiers, le certificat ou le diplôme collégial ainsi que le certificat ou le diplôme universitaire inférieur au baccalauréat.

7. Ne comprend que les personnes ayant complété un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

Figure 2.4

Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le niveau d'études, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



Les employés sans diplôme d'études secondaires affichent la position salariale la plus basse lorsque comparés avec les travailleurs des autres niveaux d'études. De plus, cette position chute entre 1997 (77,6 %) et 2004 (73,6 %). Cette situation est conjuguée à une baisse notable de leur taux de présence durant cette période, soit de 3,8 points; leur taux de présence s'établit ainsi à 15,7 % en 2004.

Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires augmente de 15,4 %, engendrant un léger gain de pouvoir d'achat (+ 0,3 %). Ces travailleurs sont les seuls à connaître une croissance salariale nominale égale à 4,0 % pour une année donnée. Celle-ci a lieu en 2000 et leur permet d'obtenir un gain de pouvoir d'achat de 1,6 %. Les deux années suivantes, la croissance de la rémunération horaire est à la baisse. Elle remonte toutefois en 2003 (+ 2,2 %) et en 2004 (+ 3,8 %), ce qui permet aux travailleurs ayant un diplôme d'études secondaires de bénéficier d'un gain de pouvoir d'achat de 1,9 % pour cette dernière année.

De la même façon, mais avec moins d'acuité que chez les travailleurs les moins scolarisés, on constate une baisse de la position salariale et du taux de présence des travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires. Leur position salariale chute ainsi de 2,0 points, pour se fixer à 87,6 % en 2004. Le taux de présence diminue moins fortement (- 1,4 point) et s'établit à 16,1 % en 2004.

Sur la période analysée, la croissance nominale de la rémunération horaire des travailleurs du groupe « études postsecondaires » est de 15,8 %; en termes réels, cette croissance est de 0,6 %. Contrairement aux autres travailleurs, ceux du groupe « études postsecondaires » connaissent une accélération du taux de croissance annuelle de leur rémunération horaire de 1998 à 2001. C'est d'ailleurs cette dernière année que l'on note le taux de croissance de leur rémunération horaire le plus important (+ 3,0 %). Pour 2002 et 2003, ce taux avoisine les 2,5 % et il est de 2,9 % en 2004. Les gains de pouvoir d'achat, pour quatre années, varient entre 0,2 % et 1,0 %, alors que les pertes de pouvoir d'achat, notées pour trois années, se situent dans un intervalle + 0,9 % à 0,1 %.

Sur la période 1997-2004, les travailleurs du groupe « études postsecondaires » connaissent une baisse de leur position salariale (- 1,8 point) et une augmentation de leur taux de présence, qui passe de 45,0 % à 48,3 %. Cette augmentation résulte d'une croissance importante du nombre d'emplois dans ce groupe durant cette période (+ 25,9 %; donnée non présentée).

Entre 1997 et 2004, la croissance nominale de la rémunération horaire chez les travailleurs détenant un diplôme universitaire est de 18,7 %, constituant un gain de pouvoir d'achat de 3,1 %. Il s'agit ici du gain le plus élevé de

tous les groupes segmentés selon le niveau d'études. Chez les travailleurs les plus scolarisés, la croissance nominale de la rémunération se fixe à 2,6 % en 1998, pour passer à 1,2 % l'année suivante. Cette croissance s'accélère en 2000 (+ 2,1 %) et 2001 (+ 3,7 %) pour finalement ralentir par la suite. La rémunération horaire chez les travailleurs les plus scolarisés connaît des croissances réelles positives à quatre reprises, soit pour les années 1998, 2001, 2002 et 2004.

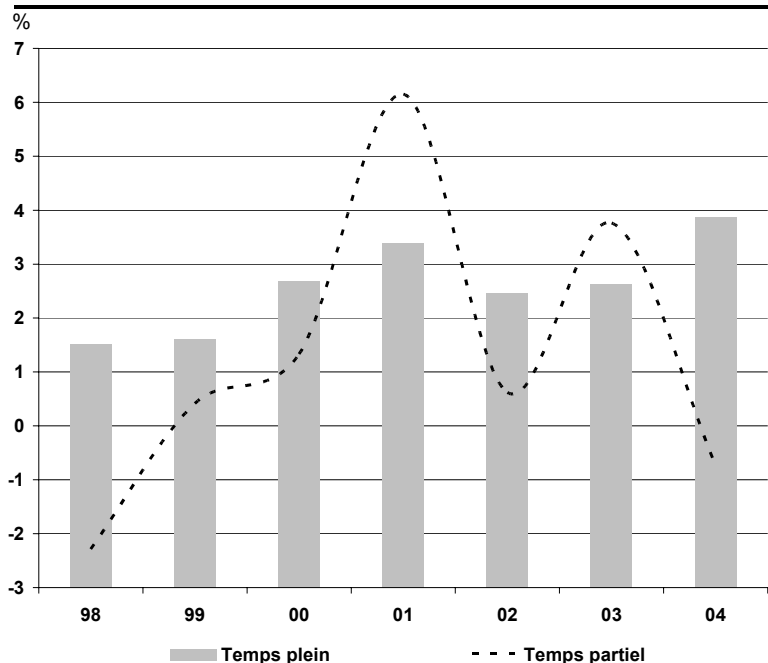
En ce qui concerne la position salariale, la situation chez les travailleurs les plus scolarisés tranche avec celles des autres groupes puisqu'ils sont les seuls à connaître une augmentation (+ 0,9 point) entre 1997 (141,4 %) et 2004 (142,3 %). Cela se produit concurremment à une augmentation de 1,8 point de leur taux de présence durant cette période. En 2004, l'écart dans la position salariale entre les travailleurs les plus scolarisés et les moins scolarisés se chiffre à 68,7 points, la position variant presque du simple au double.

Les tendances selon le régime de travail

L'évolution de la rémunération horaire selon le régime de travail apparaît à la figure 2.5. Comme l'analyse de la rémunération est ramenée sur une même base horaire, la comparaison entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein devient possible puisque l'effet du temps travaillé n'entre plus en ligne de compte.

Figure 2.5

Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



La croissance nominale annuelle de la rémunération horaire chez les travailleurs à temps plein est toujours supérieure à celle des travailleurs à temps partiel de 1998 à 2000. Un écart important entre les deux groupes est d'ailleurs observé en 1998 puisque la rémunération horaire des travailleurs à temps plein s'accroît de 1,5 %, alors que celle des travailleurs à temps partiel diminue de 2,3 %. Autant dans l'emploi à temps plein que dans celui à temps partiel, la croissance nominale annuelle de la rémunération horaire s'accélère pour les années 1999 à 2001. Pour cette dernière année, on observe une croissance particulièrement forte dans l'emploi à temps partiel (+ 6,2 %), soit 2,8 points de plus que pour le temps plein. En conséquence, le gain de pouvoir d'achat des employés à temps partiel est de 3,8 % en 2001. L'année 2003 semble également exceptionnelle pour les employés à temps partiel alors que leur rémunération horaire augmente de 3,8 %⁸, leur procurant un gain de pouvoir d'achat de 1,3 %. Il faut noter cependant que des

8. Une partie de cette croissance pourrait être attribuable à la hausse déjà notée du taux horaire minimum cette même année (+ 3,4 %). On peut mentionner à cet égard qu'au Québec en 2004, la majorité (59,2 %) des travailleurs au salaire minimum étaient à temps partiel. On comptait ainsi 83 000 travailleurs à temps partiel au salaire minimum sur un total de 669 700 travailleurs à temps partiel, soit une proportion de 12,4 %. (voir section 2.4.1).

pertes importantes de pouvoir d'achat sont également observées pour ces employés de 1998 à 2000 ainsi qu'en 2002 et 2004; elles varient de 3,7 % à 1,1 %. La situation est différente chez les employés à temps plein qui n'accusent de perte annuelle de pouvoir d'achat pour aucune des années analysées; leurs gains demeurent toutefois relativement modestes, variant entre 0,1 % et 1,0 % selon l'année, à l'exception de 2004 où le gain est plus important (+ 2,0 %).

Les travailleurs à temps plein connaissent une légère augmentation de leur position salariale entre 1997 (104,3 %) et 2004 (105,7 %), tandis que ceux à temps partiel subissent une diminution relativement importante de la leur, celle-ci passant de 80,3 % en 1997 à 74,5 % en 2004. En conséquence, l'écart dans les positions salariales entre ces deux groupes s'accroît pour s'établir à 31,2 points en 2004 comparativement à 24,0 points en 1997. Pour sa part, le taux de présence demeure relativement stable, tant pour les travailleurs à temps plein que pour ceux à temps partiel.

Les tendances selon le statut de l'emploi⁹

Entre 1997 et 2004, la croissance nominale de la rémunération horaire est presque identique chez les travailleurs qui occupent un emploi permanent (+ 18,1 %) et ceux qui occupent un emploi temporaire (+ 17,6 %).

La position salariale change peu dans les deux groupes étudiés. En 2004, elle était de 102,6 % chez les travailleurs détenant un emploi permanent et de 83,7 % pour ceux dont l'emploi était temporaire. Un écart de plus de 18 points était noté dans les positions salariales entre ces deux groupes de travailleurs, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Pour les deux groupes, le taux de présence demeure relativement stable sur la période.

Les tendances selon le niveau de compétence

L'évolution de la rémunération horaire selon le niveau de compétence des emplois occupés montre des différences appréciables. En effet, entre 1997 et 2004, la rémunération horaire s'accroît de 41,0 % chez les gestionnaires comparativement à 21,6 % chez les professionnels, 17,8 % chez les travailleurs de niveau intermédiaire, 14,5 % chez ceux de niveau technique, et seulement 11,7 % chez ceux de niveau élémentaire.

La position salariale est de plus en plus élevée à mesure que les niveaux de compétence augmentent. Par exemple, la position salariale la plus faible observée en 2004 se retrouve dans le niveau de compétence le plus bas, soit l'élémentaire (64,3 %); les travailleurs de niveau technique ont une position beaucoup plus forte (100,4 %), alors que les niveaux professionnels (148,2 %) et de gestion (161,4 %) ont des positions encore plus élevées. Pour ce dernier niveau de compétence, on observe une augmentation notable de la position salariale entre 1997 et 2004, soit de 26,3 points. Cette situation s'explique par la hausse importante de la rémunération horaire dans ce groupe, comme cela a été mentionné plus haut (+ 41,0 %.); celle-ci s'est effectuée concurremment à une baisse du taux de présence de ces travailleurs dans l'ensemble de l'emploi.

Outre les gestionnaires, les travailleurs de niveau professionnel sont les seuls à voir augmenter leur position salariale durant la période, avec une croissance de 4,4 points. À l'opposé, la position salariale des techniciens diminue entre 1997 (103,5 %) et 2004 (100,4 %). Par contre, le taux de présence de ces derniers augmente légèrement, passant de 28,8 % à 30,5 %. Les emplois de niveau de compétence intermédiaire connaissent une stabilité, tant de leur position salariale que de leur taux de présence. Chez ceux de niveau élémentaire, seule la position salariale subit un changement, soit une baisse de 3,7 points entre 1997 et 2004.

9. L'analyse selon le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi est effectuée principalement en regard de la position salariale (voir tableau 2.1).

Les tendances selon la durée de l'emploi

Les travailleurs ayant des durées de l'emploi de 1 à 3 ans (25,6 %) et de 4 à 9 ans (22,8 %) connaissent des augmentations de leur rémunération horaire supérieures à la moyenne de l'ensemble des travailleurs (+ 18,0 %) sur la période étudiée. La croissance de la rémunération horaire des autres groupes est plus faible que la moyenne puisqu'elle varie dans une fourchette de 12,7 % à 17,0 %.

Par ailleurs, le tableau 2.1 révèle que la position salariale augmente avec la durée de l'emploi. Cela n'est pas surprenant en soi puisque la rémunération est souvent corrélée à l'ancienneté. Ainsi, les travailleurs ayant une durée de l'emploi de moins de 4 ans affichent des positions salariales inférieures à 90 % et ce, tant en 1997 qu'en 2004, alors que ceux dont la durée de l'emploi est de 10 ans ou plus présentent des positions salariales supérieures à 115 %. Seuls les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans ou de 4 ans à 9 ans connaissent une amélioration de leur position salariale entre 1997 et 2004. Par ailleurs, ce ne sont que les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 1 an à 3 ans qui connaissent une croissance de leur taux de présence.

Les tendances selon le milieu de travail (tableau 2.2)

Le tableau 2.2 donne des résultats ventilés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité.

Entre 1997 et 2004, on note que la rémunération horaire augmente de plus de 20 %, entre autres, chez les travailleurs non syndiqués (+ 21,9 %), dans les services publics (+ 22,1 %), dans le secteur de la fabrication (+ 21,9 %) et dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 25,3 %). À l'opposé, d'autres groupes connaissent des augmentations inférieures à 16,0 %. Cette situation est constatée, entre autres, chez les travailleurs syndiqués (+ 14,1 %), chez ceux des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 12,8 %) et chez les travailleurs du secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 13,4 %).

De façon générale, en 2004, la position salariale est de 120 % ou plus, entre autres, chez les travailleurs se retrouvant dans les établissements de plus de 500 employés (131,8 %) et chez ceux des secteurs des services publics (155,9 %) et des services d'enseignement (136,8 %). En revanche, la position salariale des groupes de travailleurs suivants est inférieure à 80 % : les travailleurs dans le secteur du commerce (74,6 %), ceux des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (78,7 %) ainsi que ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (59,7 %).

Certains groupes voient s'améliorer leur position salariale entre 1997 et 2004. C'est le cas, notamment, des travailleurs des secteurs des services publics (+ 5,2 points), de la fabrication (+ 3,3 points), de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 3,3 points) ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 7,3 points). D'autres groupes affichent des diminutions de leur position salariale sur la période. Il s'agit, entre autres, des travailleurs syndiqués (- 3,8 points), des travailleurs des soins de santé et de l'assistance sociale (- 4,7 points) ainsi que de ceux travaillant dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (- 4,2 points).

Sur le plan du taux de présence, les travailleurs des industries des services (+ 1,8 point) et ceux du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 2,1 points) affichent les plus grandes augmentations. Les baisses les plus marquées de ce taux ont lieu chez les travailleurs des industries des biens (- 1,8 point) et chez les travailleurs de la fabrication (- 1,5 point).

Tableau 2.2

Rémunération horaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Taux horaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$			%					
Ensemble	15,26	16,07	18,00	5,3	12,0	100,0	100,0
Syndiqué	17,86	18,64	20,37	4,4	9,3	117,0	113,2	40,7	40,0
Non syndiqué	13,47	14,36	16,42	6,6	14,3	88,3	91,2	59,3	60,0
Moins de 20 employés	12,07	13,07	14,64	8,3	12,0	79,1	81,3	33,2	32,0
Entre 20 et 99 employés	14,80	15,64	17,25	5,7	10,3	97,0	95,8	30,7	32,2
Entre 100 et 500 employés	17,56	18,28	20,32	4,1	11,2	115,1	112,9	22,0	21,4
Plus de 500 employés	20,17	20,62	23,72	2,2	15,0	132,2	131,8	14,1	14,4
Public	19,74	20,70	22,97	4,9	11,0	129,4	127,6	23,3	24,1
Privé	13,90	14,65	16,43	5,4	12,2	91,1	91,3	76,7	75,9
Industries des biens	15,51	16,34	18,76	5,4	14,8	101,6	104,2	27,1	25,3
Industries des services	15,16	15,97	17,75	5,3	11,1	99,3	98,6	72,9	74,7
Primaire	13,82	14,56	16,30	5,4	12,0	90,6	90,6	2,1 **	1,6 **
Services publics	22,99	24,04	28,07	4,6	16,8	150,7	155,9	1,1 **	1,0 **
Construction	16,99	17,75	19,58	4,5	10,3	111,3	108,8	3,4 *	3,7 *
Fabrication	15,03	15,92	18,32	5,9	15,1	98,5	101,8	20,5	19,0
Commerce	11,52	12,20	13,42	5,9	10,0	75,5	74,6	15,7	17,0
Transport et entreposage	15,46	16,51	18,23	6,8	10,4	101,3	101,3	4,7	4,7
Fin., ass., immob. et location	16,19	17,38	19,69	7,4	13,3	106,1	109,4	6,1	5,4
Serv. prof., scientif. et technique	17,83	19,16	22,34	7,5	16,6	116,8	124,1	3,6 *	4,7
Serv. entr., bâtim., et autres serv.	12,24	12,51	14,16	2,2	13,2	80,2	78,7	2,5 *	2,8 *
Services d'enseignement	21,17	22,20	24,62	4,9	10,9	138,7	136,8	8,0	7,3
Soins santé et assist. sociale	16,45	16,73	18,55	1,7	10,9	107,8	103,1	9,9	12,0
Information, culture et loisirs	16,62	17,42	18,84	4,8	8,2	108,9	104,7	4,2	4,3
Héberg. et serv. de restauration	9,09	9,29	10,74	2,2	15,6	59,6	59,7	6,4	5,9
Autres services	12,27	13,50	14,80	10,0	9,6	80,4	82,2	4,3	3,6 *
Administrations publiques	19,33	20,91	23,13	8,2	10,6	126,7	128,5	7,5	6,8

2.1.2 Rémunération horaire selon le sexe et diverses caractéristiques¹⁰

De façon générale, la rémunération horaire des femmes est presque toujours inférieure à celle des hommes comme nous l'avons constaté précédemment. Cette situation est d'ailleurs observée dans les sous-groupes analysés à l'aide du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes. Toutefois, il convient de noter qu'entre 1997 et 2004, les femmes montrent des augmentations salariales supérieures à celles des hommes dans presque tous les sous-groupes. La plus forte croissance salariale des femmes sur la période peut être due à l'application des programmes d'équité salariale. En effet, les premiers ajustements relatifs à la Loi sur l'équité salariale ont eu lieu en 2001 et ils peuvent s'étaler sur une période de cinq ans.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.3)

Le tableau 2.3 présente des données sur la rémunération horaire en 1997, 2000 et 2004 de même que le ratio de la rémunération horaire des femmes sur la rémunération horaire des hommes. Ce ratio permet de voir dans quelle mesure la rémunération horaire des femmes est inférieure, égale ou supérieure à celle des hommes. Un ratio de 80 % signifie que les femmes reçoivent une rémunération horaire équivalente à 80 % de celle des hommes. Un ratio supérieur à 100 % indique que les femmes ont une rémunération horaire supérieure à celle de leurs homologues masculins. Aussi, le taux de présence des femmes dans l'emploi est présenté dans le tableau 2.3 selon les différents groupes analysés. Cette information peut être mise en relation avec l'évolution du ratio femmes/hommes de la rémunération horaire. Par exemple, dans le groupe des 45-54 ans, on observe entre 1997 et 2004 une augmentation du ratio femmes/hommes de la rémunération horaire puisqu'il passe de 76,3 % à 83,2 %. Le taux de présence de l'emploi féminin dans ce groupe augmente également durant cette période, passant de 47,4 % en 1997 à 50,2 % en 2004. On peut donc dire que l'augmentation de la présence des femmes dans ce groupe d'âge s'est faite concurremment à une hausse du ratio de leur salaire par rapport aux hommes.

Comme elle a été constaté auparavant, la croissance de la rémunération horaire entre 1997 et 2004 a été de 20,1 % chez les femmes, comparativement à 17,0 % chez les hommes. Certains groupes de femmes affichent une croissance beaucoup plus forte que leurs homologues masculins. C'est le cas particulièrement du groupe des 45-54 ans (hausse de 22,1 % chez les femmes contre seulement 12,0 % chez les hommes) et du groupe des temps plein (+ 22,9 % contre + 18,2 %).

En 1997, le ratio du salaire des femmes sur celui des hommes varie de 74,0 % (travailleurs les moins scolarisés) à 106,6 % (travailleurs à temps partiel). En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire horaire sur celui des hommes supérieur à la moyenne (86,1 %). Il s'agit des travailleuses de 15-24 ans (93,3 %), de celles travaillant à temps partiel (109,4 %) et des travailleuses temporaires (93,5 %). À l'opposé, les travailleuses âgées de 55 ans et plus (78,3 %) et celles n'ayant pas complété un diplôme d'études secondaires (73,6 %) affichent les ratios les plus faibles.

Entre 1997 et 2004, on note des augmentations du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes dans la plupart des cas. Pour l'ensemble, le ratio passe de 83,9 % à 86,1 %; il s'agit d'un gain de 2,2 points. Les gains les plus importants profitent notamment aux travailleuses âgées de 45 à 54 ans (+ 6,9 points) ainsi qu'à celles à temps plein (+ 3,3 points). Le seul groupe de travailleuses à connaître une baisse de son ratio salarial est celui des personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (- 0,4 point). Parmi tous les groupes de travailleuses, seules celles qui travaillent à temps partiel connaissent une diminution de leur taux de présence.

10. Les résultats de cette sous-section sont présentés aux tableaux 2.3 à 2.5 ainsi qu'aux annexes 1.3 à 1.5.

Tableau 2.3

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
								%			
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
15-24 ans	\$	9,16	9,96	10,93	8,50	9,11	10,20	92,8	93,3	47,3	49,9
Variation ²	%			19,3			20,0				
25-44 ans	\$	16,84	17,94	20,05	14,69	15,37	17,76	87,2	88,6	48,1	48,5
Variation ²	%			19,1			20,9				
45-54 ans	\$	20,23	21,36	22,66	15,44	16,49	18,85	76,3	83,2	47,4	50,2
Variation ²	%			12,0			22,1				
55 ans et plus	\$	18,17	19,18	21,32	13,83	14,78	16,69	76,1	78,3	38,3	45,1
Variation ²	%			17,3			20,7				
Sans dipl. second.	\$	13,20	13,55	14,83	9,77	10,02	10,92	74,0	73,6	39,6	40,5
Variation ²	%			12,3			11,8				
Dipl. second.	\$	15,02	16,12	17,16	12,26	12,74	14,42	81,6	84,0	49,1	50,5
Variation ²	%			14,2			17,6				
Postsecondaire	\$	16,11	16,95	18,50	13,45	13,83	15,80	83,5	85,4	48,8	49,9
Variation ²	%			14,8			17,5				
Universitaire	\$	23,16	24,77	27,44	19,92	21,06	23,87	86,0	87,0	48,9	51,3
Variation ²	%			18,5			19,8				
Temps plein	\$	17,04	18,09	20,14	14,35	15,19	17,63	84,2	87,5	41,9	44,2
Variation ²	%			18,2			22,9				
Temps partiel	\$	11,71	11,42	12,59	12,48	12,54	13,77	106,6	109,4	70,7	69,5
Variation ²	%			7,5			10,3				
Permanent	\$	16,96	18,01	19,85	14,10	14,92	16,98	83,1	85,5	46,6	48,2
Variation ²	%			17,0			20,4				
Temporaire	\$	13,31	13,53	15,60	12,32	12,41	14,59	92,6	93,5	50,4	52,8
Variation ²	%			17,2			18,4				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.4)

Selon les données du tableau 2.4, les sous-groupes féminins ont généralement une croissance plus forte de leur rémunération horaire que leurs homologues masculins entre 1997 et 2004. Les écarts favorables aux femmes sont particulièrement élevés dans le groupe des gestionnaires (croissance de 45,6 % chez les femmes contre 38,6 % chez les hommes) et dans le groupe dont la durée de l'emploi est inférieure à 12 mois (+ 21,3 % contre + 15,0 %).

Le ratio du salaire des femmes sur celui des hommes en 1997 varie de 79,0 % (niveau de compétence élémentaire) à 88,1 % (niveau de compétence professionnel). En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire horaire sur celui des hommes supérieur à la moyenne (86,1 %). Il s'agit des travailleuses occupant des emplois de niveau professionnel (87,9 %), de celles ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (87,3 %), des travailleuses qui ont une durée de l'emploi entre 10 ans et 19 ans (88,4 %) ou encore de 20 ans et plus (89,0 %). D'autres groupes affichent un ratio plus faible que la moyenne. Ce sont les travailleuses occupant un emploi de niveau élémentaire (79,3 %) qui s'en éloignent le plus.

On observe généralement des augmentations du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes entre 1997 et 2004. C'est le cas, entre autres, des femmes gestionnaires (+ 4,0 points), des femmes dont l'emploi occupé est de niveau intermédiaire (+ 3,3 points), de celles ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 4,5 points) et des femmes avec une durée de l'emploi de 20 ans et plus (+ 3,1 points). Par contre, une diminution du ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes est notée entre 1997 et 2004 chez les femmes dont la durée de l'emploi est 4 à 9 ans (- 1,6 point).

Parmi les différents groupes de travailleurs analysés dans le tableau 2.4, on constate une augmentation du taux de présence des femmes, notamment chez les travailleuses de niveau professionnel (+ 3,8 points), chez celles ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 3,5 points) ainsi que chez celles ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (+ 4,8 points). On note toutefois un recul de 2,5 points pour ce qui est des femmes dont la durée de l'emploi se situe entre 4 et 9 ans.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 2.5)

Le tableau 2.5 montre que plusieurs sous-groupes de travailleuses affichent des croissances salariales horaires beaucoup plus fortes que les hommes entre 1997 et 2004. Cette situation est le cas, notamment, des travailleuses des industries des biens (+ 29,8 % contre + 18,0 %), de celles de la construction (+ 31,6 % contre + 14,4 %), de la fabrication (+ 30,7 % contre + 18,4 %), du secteur du transport et de l'entreposage (+ 26,4 % contre + 16,0 %) et du secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 25,0 % contre + 10,5 %). La plus forte croissance salariale des femmes serait due à l'application des programmes d'équité salariale, les premiers ajustements relatifs à la Loi sur l'équité salariale ayant eu lieu en 2001.

Le ratio du salaire des femmes sur celui des hommes en 1997 varie de 69,7 % (secteur primaire) à 92,0 % (secteur des soins de santé et de l'assistance sociale et les employés syndiqués). En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire horaire sur celui des hommes supérieur à la moyenne (86,1 %). Les groupes affichant les ratios les plus élevés sont les travailleuses syndiquées (94,1 %), celles du secteur du transport et de l'entreposage (92,4 %), celles dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (98,4 %) ainsi que les travailleuses des services d'enseignement (93,2 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (91,3 %). Par contre, plusieurs groupes de travailleuses montrent un ratio salarial inférieur à la moyenne en 2004. Il s'agit, notamment, des travailleuses du secteur primaire (68,6 %) ainsi que celles du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (73,6 %).

Tableau 2.4

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
Gestionnaire	\$	22,50	25,46	31,18	17,90	19,50	26,07	79,6	83,6	41,0	41,8
Variation ²	%			38,6			45,6				
Professionnel	\$	23,44	25,06	28,66	20,65	22,35	25,20	88,1	87,9	53,8	57,6
Variation ²	%			22,3			22,0				
Technique	\$	17,08	17,69	19,41	14,20	14,59	16,41	83,1	84,5	44,8	44,4
Variation ²	%			13,6			15,6				
Intermédiaire	\$	13,80	14,62	16,05	11,06	11,79	13,39	80,1	83,4	49,4	51,7
Variation ²	%			16,3			21,1				
Élémentaire	\$	11,40	11,60	12,77	9,01	8,97	10,13	79,0	79,3	43,2	45,1
Variation ²	%			12,0			12,4				
Moins de 12 mois	\$	12,64	13,41	14,54	10,47	11,14	12,70	82,8	87,3	44,6	48,1
Variation ²	%			15,0			21,3				
1 an à 3 ans	\$	13,70	15,15	17,09	11,51	12,81	14,63	84,0	85,6	49,6	50,8
Variation ²	%			24,7			27,1				
4 ans à 9 ans	\$	16,74	17,81	20,64	14,35	14,75	17,36	85,7	84,1	51,3	48,8
Variation ²	%			23,3			21,0				
10 ans à 19 ans	\$	19,35	20,60	22,17	16,62	17,40	19,60	85,9	88,4	48,0	51,0
Variation ²	%			14,6			17,9				
20 ans et plus	\$	21,80	22,60	24,41	18,73	19,32	21,73	85,9	89,0	38,2	43,0
Variation ²	%			12,0			16,0				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Des augmentations parfois importantes du ratio du salaire des femmes sur celui des hommes sont observées entre 1997 et 2004. Cette situation se retrouve, entre autres, chez les travailleuses des industries des biens (+ 7,1 points), chez celles travaillant dans le secteur de la construction (+ 10,5 points) ou de la fabrication (+ 7,3 points) ainsi que chez celles du secteur du transport et de l'entreposage (+ 7,6 points) et du secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 11,5 points). Cependant, des diminutions du ratio sont observées principalement dans les groupes suivants : les travailleuses du secteur du commerce (- 3,1 points) et celles du secteur de l'hébergement et des services de restauration (- 3,2 points).

Par ailleurs, on constate des augmentations de la présence des femmes entre 1997 et 2004 pour les regroupements suivants : les plus grandes entreprises (+ 6,0 points), le secteur public (+ 5,0 points), le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 5,1 points), le secteur des autres services (+ 5,5 points) ainsi que les administrations publiques (+ 7,0 points). Enfin, des baisses de la présence des femmes sont observées, notamment, dans le secteur de la fabrication (-2,3 points) et dans celui de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (- 5,7 points).

2.1.3 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et diverses caractéristiques

De façon générale, la rémunération horaire des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Par contre, de 1997 à 2004, la croissance de la rémunération horaire est plus élevée dans le secteur privé (+ 18,2 %) que dans le secteur public (+ 16,4 %).

Les différences salariales entre le secteur public et le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.6)

Entre 1997 et 2004, plusieurs sous-groupes affichent une croissance de la rémunération horaire plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. Il s'agit, notamment, des travailleurs âgés de 25-44 ans (augmentation de 20,8 % dans le secteur privé par rapport à 16,7 % dans le secteur public), des 45-54 ans (+ 17,6 % contre + 13,7 %) et des travailleurs avec un diplôme universitaire (+ 21,8 % contre + 15,6 %). À l'opposé, d'autres sous-groupes connaissent une hausse de leur rémunération horaire plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé. Il s'agit, entre autres, des travailleurs de 15-24 ans (croissance de 28,5 % dans le secteur public comparativement à seulement 17,8 % dans le secteur privé), et des travailleurs à temps partiel (+ 12,8 % contre + 8,7 %) ou temporaires (+ 18,1 % contre + 14,7 %).

Les employés du secteur public présentent un ratio du salaire horaire de 139,8 % par rapport au secteur privé en 2004. Ce résultat représente une baisse de 2,2 points par rapport à celui observé en 1997 (142,0 %). Le ratio du salaire horaire des employés du secteur public sur celui du secteur privé varie, en 1997, de 122,3 % (employés n'ayant pas complété un diplôme d'études secondaires) à 178,8 % (employés travaillant à temps partiel). En 2004, les ratios les plus élevés sont constatés chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus (147,5 %), les travailleurs à temps partiel (185,6 %) et ceux occupant des emplois permanents (141,6 %) ou temporaires (145,0 %). En 2004, les groupes qui affichent les ratios les plus faibles sont les suivants : les travailleurs âgés de 25-44 ans (127,2 %), les travailleurs les moins scolarisés (125,0 %), ceux ayant un niveau d'études secondaires (126,4 %), les travailleurs du groupe « études postsecondaires » (128,7 %) ainsi que les travailleurs les plus scolarisés (118,0 %).

Entre 1997 et 2004, on note des augmentations du ratio du salaire horaire public/privé surtout chez les 15-24 ans (+ 11,2 points), les travailleurs à temps partiel (+ 6,8 points) et les employés temporaires (+ 4,1 points). Par contre, les diminutions les plus importantes sont observées chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (- 4,5 points) ou de 45 à 54 ans (- 4,6 points) ainsi que chez ceux qui possèdent un diplôme universitaire (- 6,3 points).

Tableau 2.5

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
Syndiqué	\$	18,51	19,32	20,96	17,03	17,77	19,72	92,0	94,1	43,7	46,9
Variation ²	%			13,2			15,8				
Non syndiqué	\$	14,99	16,06	18,15	11,91	12,62	14,69	79,5	80,9	49,3	50,0
Variation ²	%			21,1			23,3				
Moins de 20 employés	\$	13,21	14,52	16,07	11,01	11,76	13,42	83,3	83,5	51,8	53,8
Variation ²	%			21,7			21,9				
Entre 20 et 99 employés	\$	15,66	16,46	18,10	13,76	14,65	16,24	87,9	89,7	45,5	46,0
Variation ²	%			15,6			18,0				
Entre 100 et 500 employés	\$	18,80	19,59	21,33	15,99	16,55	19,07	85,1	89,4	44,0	44,5
Variation ²	%			13,5			19,3				
Plus de 500 employés	\$	21,45	22,19	25,60	18,54	18,78	21,85	86,4	85,4	44,2	50,2
Variation ²	%			19,3			17,9				
Public	\$	21,18	22,47	24,66	18,59	19,39	21,88	87,8	88,7	55,5	60,5
Variation ²	%			16,4			17,7				
Privé	\$	15,37	16,26	18,10	12,05	12,59	14,39	78,4	79,5	44,5	45,1
Variation ²	%			17,8			19,4				
Industries des biens	\$	16,82	17,55	19,85	12,03	13,10	15,61	71,5	78,6	27,2	25,6
Variation ²	%			18,0			29,8				
Industries des services	\$	16,33	17,37	19,01	14,19	14,80	16,78	86,9	88,3	54,4	56,7
Variation ²	%			16,4			18,3				
Primaire	\$	14,73	15,36	17,41	10,26	11,53	11,95	69,7	68,6	20,4 *	20,3
Variation ²	%			18,2			16,5 †				
Services publics	\$	24,11	24,59	29,31	20,34	22,24	25,05	84,4	85,5	29,6 *	29,1
Variation ²	%			21,6			23,2				
Construction	\$	17,63	18,62	20,17	12,26	13,22	16,14	69,5	80,0	12,0 **	14,6
Variation ²	%			14,4			31,6				
Fabrication	\$	16,48	17,23	19,51	11,68	12,87	15,26	70,9	78,2	30,3	28,0
Variation ²	%			18,4			30,7				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.5 (suite)

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	16,51	17,43	19,32	13,85	14,54	16,63	83,9	86,1	47,1	48,8
Variation ²	%			17,0			20,1				
Commerce	\$	12,82	13,69	15,28	10,10	10,57	11,57	78,8	75,7	47,7	50,0
Variation ²	%			19,2			14,6				
Transport et entreposage	\$	16,03	17,04	18,59	13,59	14,68	17,18	84,8	92,4	23,2	25,8
Variation ²	%			16,0			26,4				
Fin., ass., immob. et location	\$	19,21	20,52	22,14	14,91	15,75	18,34	77,6	82,8	70,3	64,6
Variation ²	%			15,3			23,0				
Serv. prof., scientif. et technique	\$	20,42	21,65	25,74	15,28	16,62	18,94	74,8	73,6	50,4	50,1
Variation ²	%			26,1			24,0				
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	\$	12,91	13,19	14,26	11,22	11,54	14,03	86,9	98,4	39,3	44,4
Variation ²	%			10,5 [†]			25,0				
Services d'enseignement	\$	22,87	24,25	25,74	20,11	21,02	23,99	87,9	93,2	61,5	64,0
Variation ²	%			12,5			19,3				
Soins santé et assist. sociale	\$	17,57	17,82	19,95	16,16	16,43	18,21	92,0	91,3	79,6	80,5
Variation ²	%			13,5			12,7				
Information, culture et loisirs	\$	18,23	19,44	20,07	14,86	14,98	17,66	81,5	88,0	47,9	51,0
Variation ²	%			10,1 [†]			18,8				
Héberg. et serv. de restauration	\$	9,74	9,75	11,74	8,67	8,99	10,07	89,0	85,8	60,9	60,1
Variation ²	%			20,5			16,1				
Autres services	\$	13,20	14,77	15,76	11,12	12,31	13,85	84,2	87,9	44,9	50,4
Variation ²	%			19,4			24,6				
Administrations publiques	\$	21,05	23,10	24,98	17,23	18,45	21,43	81,9	85,8	45,1	52,1
Variation ²	%			18,7			24,4				

Tableau 2.6

Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ²	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 19,74	20,70	22,97	13,90	14,65	16,43	142,0	139,8	23,3	24,1
Variation ²	%		16,4			18,2				
15-24 ans	\$ 10,71	12,06	13,76	8,64	9,27	10,18	124,0	135,2	9,9 *	10,8
Variation ²	%		28,5			17,8				
25-44 ans	\$ 19,37	20,24	22,61	14,71	15,68	17,77	131,7	127,2	23,5	24,1
Variation ²	%		16,7			20,8				
45-54 ans	\$ 21,87	22,84	24,86	15,99	16,95	18,81	136,8	132,2	33,5	32,1
Variation ²	%		13,7			17,6				
55 ans et plus	\$ 21,84	22,46	25,16	15,13	15,57	17,06	144,3	147,5	20,5	26,9
Variation ²	%		15,2			12,8				
Sans dipl. second.	\$ 14,20	14,96	16,23	11,61	11,94	12,98	122,3	125,0	9,0	8,4
Variation ²	%		14,3			11,8				
Dipl. second.	\$ 16,54	17,54	19,03	13,05	13,80	15,05	126,7	126,4	17,6	18,2
Variation ²	%		15,1			15,3				
Postsecondaire	\$ 18,13	18,88	20,74	13,83	14,43	16,11	131,1	128,7	23,0	22,5
Variation ²	%		14,4			16,5				
Dipl. univ.	\$ 24,17	25,17	27,95	19,45	20,96	23,69	124,3	118,0	45,1	45,0
Variation ²	%		15,6			21,8				
Temps plein	\$ 20,07	21,23	23,48	14,67	15,54	17,61	136,8	133,3	23,0	24,1
Variation ²	%		17,0			20,0				
Temps partiel	\$ 18,33	18,35	20,68	10,25	10,05	11,14	178,8	185,6	24,9	23,8
Variation ²	%		12,8			8,7				
Permanent	\$ 20,50	21,55	23,91	14,23	15,14	16,88	144,1	141,6	22,2	22,6
Variation ²	%		16,6			18,6				
Temporaire	\$ 16,06	16,84	18,97	11,40	11,25	13,08	140,9	145,0	30,3	33,7
Variation ²	%		18,1			14,7				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'augmentation du taux de présence de l'emploi du secteur public entre 1997 et 2004 est surtout observée chez les travailleurs de 55 ans et plus (+ 6,4 points) et les travailleurs temporaires (+ 3,4 points). Peu de fluctuations du taux de présence sont observées dans les autres sous-groupes. En 2004, 24,1 % de l'ensemble des emplois (excluant le travail autonome) se trouve dans le secteur public. Ce rapport est de seulement 8,4 % chez les travailleurs les moins scolarisés et de 10,8 % pour les 15-24 ans. Ce rapport est toutefois beaucoup plus élevé que la moyenne chez les travailleurs de 45-54 ans (32,1 %), chez ceux détenant un diplôme universitaire (45,0 %) et chez les travailleurs temporaires (33,7 %).

Les différences salariales entre le secteur public et le secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.7)

Entre 1997 et 2004, plusieurs sous-groupes affichent une croissance de la rémunération horaire plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. Il s'agit, notamment, des gestionnaires (croissance de 43,8 % dans le secteur privé contre 25,3 % dans le secteur public), des professionnels (+ 24,5 % contre + 18,5 %) et des travailleurs qui ont une durée de l'emploi entre 4 et 9 ans + 25,5 % contre + 18,1 %). À l'inverse, certains sous-groupes affichent une croissance de la rémunération horaire, entre 1997 et 2004, plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé. Il s'agit, entre autres, des travailleurs de niveau élémentaire (croissance de 16,1 % dans le secteur public par rapport à 10,9 % dans le secteur privé) et des travailleurs avec une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 24,8 % contre + 15,7 %).

Tant en 1997 qu'en 2004, les travailleurs du secteur public affichent un salaire horaire supérieur à ceux du secteur privé. À cet effet, les données du tableau 2.7 indiquent que le ratio du salaire horaire des employés du secteur public sur celui du secteur privé varie, en 1997, de 114,1 % (professionnel) à 138,6 % (niveau de compétence intermédiaire). En 2004, les ratios les plus élevés sont notés chez les travailleurs de niveau élémentaire (137,8 %), chez ceux dont la durée de l'emploi était de moins de 12 mois (142,8 %) ou encore de 1 an à 3 ans (136,6 %). Les ratios les plus faibles sont notés chez les gestionnaires (117,5 %), chez les travailleurs de niveau professionnel (108,0 %) ou technique (121,0 %) de même que chez les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (118,2 %).

De 1997 à 2004, des augmentations importantes du ratio du salaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé sont notées dans les emplois dont le niveau de compétence est élémentaire (+ 6,1 points), chez les employés ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (+ 10,4 points) et chez ceux dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans (+ 4,9 points). Toutefois, des diminutions sont constatées, notamment, chez les gestionnaires (- 18,2 points), les professionnels (- 6,1 points), les travailleurs dont l'emploi est de niveau intermédiaire (- 5,5 points) et chez ceux ayant une durée de l'emploi de 4 à 9 ans (- 8,0 points).

L'augmentation du taux de présence de l'emploi du secteur public entre 1997 et 2004 s'observe particulièrement chez les gestionnaires (+ 4,2 points) et les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans (+ 5,2 points). Les diminutions les plus importantes se retrouvent dans les emplois de niveau technique (- 1,7 point) et chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 4 à 9 ans (- 1,7 point). En 2004, 55,9 % des emplois de niveau professionnel se retrouvent dans le secteur public; ce rapport est de 42,9 % pour ceux ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus et de 34,1 % chez les travailleurs avec une durée de l'emploi élevée (10 ans ou plus). Ce rapport est beaucoup plus faible chez ceux ayant la plus faible durée de l'emploi (13,0 %) et chez les travailleurs de niveau élémentaire (10,1 %).

Tableau 2.7

Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
								%			
Ensemble	\$	19,74	20,70	22,97	13,90	14,65	16,43	142,0	139,8	23,3	24,1
Variation ²	%			16,4			18,2				
Gestionnaire	\$	26,47	29,00	32,96	19,51	21,74	28,06	135,7	117,5	15,9	20,1
Variation ²	%			24,5			43,8				
Professionnel	\$	23,25	24,79	27,56	20,37	22,07	25,53	114,1	108,0	54,5	55,9
Variation ²	%			18,5			25,3				
Technique	\$	18,24	18,52	20,96	15,08	15,74	17,32	121,0	121,0	22,6	20,9
Variation ²	%			14,9			14,9				
Intermédiaire	\$	16,19	16,56	18,38	11,68	12,52	13,81	138,6	133,1	16,9	18,9
Variation ²	%			13,5			18,2				
Élémentaire	\$	13,24	14,26	15,37	10,05	9,98	11,15	131,7	137,8	10,1	10,1
Variation ²	%			16,1			10,9				
Moins de 12 mois	\$	14,80	16,12	18,47	11,18	11,77	12,93	132,4	142,8	13,6	13,0
Variation ²	%			24,8			15,7				
1 an à 3 ans	\$	16,42	18,26	20,31	12,06	13,27	14,87	136,2	136,6	12,6	17,8
Variation ²	%			23,7			23,3				
4 ans à 9 ans	\$	19,36	20,54	22,86	14,33	15,24	17,98	135,1	127,1	23,5	21,8
Variation ²	%			18,1			25,5				
10 ans à 19 ans	\$	20,91	21,88	24,63	16,69	17,57	18,91	125,3	130,2	32,0	34,1
Variation ²	%			17,8			13,3				
20 ans et plus	\$	22,80	23,06	25,49	19,00	19,72	21,57	120,0	118,2	42,9	42,9
Variation ²	%			11,8			13,5				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.1.4 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et diverses caractéristiques

Dans presque tous les sous-groupes de travailleurs, les employés syndiqués ont un salaire horaire supérieur à celui des employés non syndiqués. Toutefois, les écarts varient grandement d'un sous-groupe de travailleurs à l'autre. Sur la période étudiée, la croissance moyenne du taux horaire est plus importante chez les non syndiqués (+ 21,9 %) que chez les syndiqués (+ 14,1 %) et cette situation est notée pour la plupart des sous-groupes de travailleurs analysés.

Les différences salariales entre les syndiqués et les non syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.8)

Pour chaque sous-groupe présenté au tableau 2.8, la croissance, entre 1997 et 2004, du salaire horaire des travailleurs non syndiqués est plus élevée que celle des travailleurs syndiqués. Les écarts les plus importants sont notés chez ceux âgés de 45 à 54 ans (croissance de 21,7 % chez les non syndiqués comparativement à 12,0 % chez les syndiqués) et chez ceux ayant un diplôme universitaire (+ 24,0 % contre + 13,5 %).

De façon générale, le ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des non syndiqués est passé de 132,6 % en 1997 à 124,1% en 2004; cela représente une diminution de 8,5 points sur la période. Le ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués varie, en 1997, de 118,2 % (employés possédant un diplôme universitaire) à 178,3 % (employés à temps partiel). En 2004, les travailleurs les moins scolarisés (134,8 %), les travailleurs à temps partiel (165,3 %) de même que des travailleurs temporaires (148,4 %) affichent les ratios les plus élevés. À l'opposé, les travailleurs de 25-44 ans (115,2 %), les travailleurs de 45-54 ans (114,7 %), ceux qui ont un diplôme universitaire (108,2 %) et les travailleurs à temps plein (116,0 %) affichent les ratios les plus faibles.

Entre 1997 et 2004, on note des diminutions du ratio du salaire des employés syndiqués sur celui des non syndiqués dans tous les sous-groupes de travailleurs. Les plus grandes diminutions concernent les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (- 10,0 points), ceux détenant un diplôme universitaire (- 10,0 points) et les travailleurs à temps partiel (- 13,0 points). Les travailleurs du groupe des 55 ans et plus (- 0,5 point) sont les seuls à afficher un ratio salarial relativement stable entre 1997 et 2004.

Pour certains sous-groupes de travailleurs, on observe une hausse de la présence de l'emploi syndiqué. Il s'agit des travailleurs âgés de 15 à 24 ans (+ 4,5 points), des travailleurs âgés de 55 ans et plus (+ 2,8 points) et des travailleurs temporaires (+ 4,1 points). À l'opposé, les diminutions les plus importantes du taux de présence de l'emploi syndiqué se retrouvent chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (- 3,2 points) et chez ceux les moins scolarisés (- 4,0 points). En 2004, 40,0 % de l'emploi était syndiqué; cette proportion était de 49,4 % chez les 45-54 ans, de 43,4 % chez les 55 ans et plus et de 43,9 % chez les travailleurs les plus scolarisés (diplôme universitaire). Elle était de seulement 23,6 % chez les jeunes travailleurs (15-24 ans) et de 30,6 % chez les travailleurs à temps partiel.

Tableau 2.8

Rémunération horaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	17,86	18,64	20,37	13,47	14,36	16,42	132,6	124,1	40,7	40,0
Variation ²	%			14,1			21,9				
15-24 ans	\$	10,97	11,45	12,75	8,34	9,03	9,89	131,5	128,9	19,1	23,6
Variation ²	%			16,2			18,6				
25-44 ans	\$	17,69	18,42	20,56	14,43	15,57	17,84	122,6	115,2	42,1	40,2
Variation ²	%			16,2			23,6				
45-54 ans	\$	19,82	21,02	22,19	15,89	16,77	19,34	124,7	114,7	52,6	49,4
Variation ²	%			12,0			21,7				
55 ans et plus	\$	18,53	19,66	21,42	15,13	15,76	17,56	122,5	122,0	40,6	43,4
Variation ²	%			15,6			16,1				
Sans dipl. second.	\$	14,27	14,87	15,99	10,37	10,79	11,86	137,6	134,8	37,7	33,7
Variation ²	%			12,1			14,4				
Dipl. second.	\$	15,73	16,81	17,69	12,32	12,96	14,51	127,7	121,9	39,5	39,7
Variation ²	%			12,5			17,8				
Postsecondaire	\$	17,54	17,98	19,59	12,95	13,72	15,49	135,4	126,5	40,6	40,5
Variation ²	%			11,7			19,6				
Dipl. univ.	\$	23,56	24,49	26,74	19,93	21,58	24,72	118,2	108,2	45,4	43,9
Variation ²	%			13,5			24,0				
Temps plein	\$	17,89	18,82	20,68	14,42	15,44	17,82	124,1	116,0	43,0	42,1
Variation ²	%			15,6			23,6				
Temps partiel	\$	17,65	17,38	18,48	9,90	9,90	11,18	178,3	165,3	30,4	30,6
Variation ²	%			4,7 [†]			12,9				
Permanent	\$	17,97	18,81	20,58	13,94	15,02	17,03	128,9	120,8	41,8	40,4
Variation ²	%			14,5			22,2				
Temporaire	\$	16,91	17,34	18,93	10,77	10,78	12,76	157,0	148,4	33,3	37,4
Variation ²	%			11,9			18,5				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les différences salariales entre les syndiqués et les non syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.9)

Entre 1997 et 2004, pour tous les sous-groupes présentés au tableau 2.9, à l'exception des travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus, les travailleurs non syndiqués connaissent une croissance de leur rémunération horaire plus élevée que les travailleurs syndiqués. Les écarts les plus importants sont notés chez les gestionnaires (croissance de 28,6 % chez les non syndiqués par rapport à 17,3 % chez les syndiqués) et ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 19,8 % par rapport à + 6,9 %).

Le ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués varie, en 1997, de 98,1 % (employés avec une durée de l'emploi de 20 ans et plus) à 144,5 % (emplois avec un niveau de compétence élémentaire). En 2004, les groupes affichant les ratios salariaux les plus élevés sont les travailleurs occupant des emplois de niveau intermédiaire (136,5 %) ou élémentaire (142,6 %). Les groupes qui affichent les ratios les plus faibles sont les travailleurs qui occupent un emploi de niveau gestionnaire (103,1 %) ou professionnel (107,9 %), les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 10 ans à 19 ans (109,9 %) et les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (99,4 %).

De 1997 à 2004, une augmentation du ratio du salaire horaire des employés syndiqués sur celui des non syndiqués est observée uniquement chez les travailleurs âgés de 20 ans et plus (+ 1,3 point). À l'inverse, tous les autres groupes affichent des baisses. Les plus fortes diminutions ont lieu chez les professionnels (- 10,5 points) et chez ceux ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (- 15,4 points).

Par ailleurs, pour la plupart des groupes de travailleurs, le taux de présence de l'emploi syndiqué diminue. Les reculs les plus importants se retrouvent chez les gestionnaires (- 3,7 points), les travailleurs dont l'emploi est de niveau technique (- 3,2 points), ceux ayant une durée de l'emploi de 4 ans à 9 ans (- 3,7 points) ou de 10 à 19 ans (- 3,7 points) ainsi que chez les travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus (- 4,4 points). À l'opposé, une augmentation du taux de présence de l'emploi syndiqué est observée seulement chez les travailleurs intermédiaires (+ 1,2 point), les travailleurs qui possèdent moins de 12 mois d'expérience (+ 2,3 points) et, de manière plus importante, chez les travailleurs dont la durée de l'emploi se situe entre 1 et 3 ans (+ 6,3 points).

2.1.5 Rémunération horaire selon l'industrie et diverses caractéristiques

Dans la grande majorité des sous-groupes de travailleurs analysés, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens est supérieure à celle des travailleurs des industries des services. Les écarts varient toutefois d'un sous-groupe de travailleurs à l'autre. Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens s'accroît de 21,0 % comparativement à 17,1 % dans les industries des services.

Les différences salariales entre les industries des biens et les industries des services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.10)

À partir du tableau 2.10, on constate que la croissance de la rémunération horaire de 1997 à 2004 est plus marquée chez les travailleurs des industries des biens par rapport aux travailleurs des industries des services dans les sous-groupes suivants : les 15-24 ans (croissance dans les industries des biens de 26,5 % comparativement à 18,4 % dans les industries des services), les travailleurs ayant complété un diplôme d'études secondaires (+ 19,7 % contre + 13,6 %) et les travailleurs à temps partiel (+ 15,2 % par rapport à + 9,0 %).

Tableau 2.9

Rémunération horaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
								%			
Ensemble	\$	17,86	18,64	20,37	13,47	14,36	16,42	132,6	124,1	40,7	40,0
Variation ²	%			14,1			21,9				
Gestionnaire	\$	22,39	24,17	29,82	20,26	22,99	28,93	110,5	103,1	16,6	12,9
Variation ²	%			33,2			42,8				
Professionnel	\$	23,52	24,94	27,58	19,87	21,83	25,56	118,4	107,9	56,6	54,8
Variation ²	%			17,3			28,6				
Technique	\$	18,39	18,98	20,55	13,91	14,52	16,51	132,2	124,5	42,1	38,9
Variation ²	%			11,7			18,7				
Intermédiaire	\$	15,10	15,86	17,40	10,66	11,50	12,75	141,7	136,5	40,2	41,4
Variation ²	%			15,2			19,6				
Élémentaire	\$	12,90	12,92	14,37	8,93	9,08	10,08	144,5	142,6	36,3	34,9
Variation ²	%			11,4			12,9				
Moins de 12 mois	\$	15,30	15,00	16,35	10,73	11,61	12,85	142,6	127,2	20,6	22,9
Variation ²	%			6,9			19,8				
1 an à 3 ans	\$	14,64	15,84	17,91	11,92	13,27	14,88	122,8	120,4	25,5	31,8
Variation ²	%			22,3			24,8				
4 ans à 9 ans	\$	17,15	18,20	20,47	14,26	15,21	18,10	120,3	113,1	43,4	39,7
Variation ²	%			19,4			26,9				
10 ans à 19 ans	\$	18,89	20,09	21,79	16,95	17,65	19,83	111,4	109,9	56,2	52,5
Variation ²	%			15,4			17,0				
20 ans et plus	\$	20,51	21,33	23,21	20,91	21,10	23,34	98,1	99,4	69,6	65,2
Variation ²	%			13,2			11,6				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le ratio du salaire horaire des travailleurs des industries des biens est de 105,7 % en 2004 comparativement à 102,3 % en 1997, soit une hausse de 3,4 points. Le ratio du salaire des travailleurs des industries des biens sur celui des industries des services varie, en 1997, de 88,4 % (travailleurs à temps partiel) à 119,5 % (travailleurs dont le niveau d'études est inférieur au diplôme d'études secondaires). En 2004, ce sont les travailleurs de 15 à 24 ans (121,7 %) et les travailleurs les moins scolarisés (124,9 %) qui affichent les ratios salariaux les plus élevés. Un seul groupe affiche un ratio salarial inférieur à 100 %; il s'agit des travailleurs à temps partiel (93,5 %).

Certains groupes de travailleurs des industries des biens affichent une augmentation de leur ratio de salaire sur celui des industries des services entre 1997 et 2004. Il s'agit des travailleurs de 15 à 24 ans (+ 7,8 points), des travailleurs les moins scolarisés (+ 5,4 points), de ceux ayant un diplôme d'études secondaires (+ 5,7 points) ainsi que des travailleurs à temps partiel (+ 5,1 points). Parmi les groupes de travailleurs présentés au tableau 2.10, seuls les travailleurs de 55 ans et plus connaissent une diminution de leur ratio (- 4,0 points). Entre 1997 et 2004, la présence des industries des biens dans l'emploi diminue de 1,8 point. Cette baisse se retrouve dans la plupart des sous-groupes de travailleurs, notamment chez les 15-24 ans (- 3,7 points), les travailleurs les moins scolarisés (- 4,5 points) et les travailleurs temporaires (- 3,3 points). En 2004, 25,3 % des employés se retrouvent dans les industries des biens; cette proportion est de 36,5 % chez les travailleurs les moins scolarisés. Des proportions plus faibles sont relevées, entre autres, chez les jeunes (18,6 %), chez les travailleurs détenant un diplôme universitaire (15,1 %) et surtout chez les travailleurs à temps partiel (5,8 %).

Les différences salariales entre les industries des biens et les industries des services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.11)

Entre 1997 et 2004, certains sous-groupes de travailleurs des industries des biens connaissent une croissance salariale horaire beaucoup plus marquée que celle des travailleurs des industries des services. C'est le cas des emplois de niveau professionnel (+ 33,4 % dans les industries des biens comparativement à + 20,2 % dans les industries des services) et des emplois de niveau élémentaire (+ 19,0 % contre + 11,5 %). Par contre, on observe une plus forte croissance dans les industries des services par rapport aux industries des biens dans le cas des emplois de niveau gestionnaire (+ 44,4 % versus + 29,1 %).

De manière générale, le salaire horaire des travailleurs des industries des biens est plus élevé par rapport à celui des services. En 1997, le ratio du salaire horaire des travailleurs des industries des biens sur celui des services varie de 94,4 % (employés ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus) à 125,7 % (emploi de niveau élémentaire). En 2004, les travailleurs de niveau technique (116,8 %) ou de niveau élémentaire (134,1 %) et les travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (116,9 %) affichent les ratios du salaire horaire biens/services les plus élevés. À l'opposé, deux groupes de travailleurs affiche des ratios salariaux inférieurs à 100 %. Il s'agit de ceux dont la durée de l'emploi est de 10 ans à 19 ans (95,8 %) ou de 20 ans et plus (96,2 %).

Des augmentations du ratio du salaire des travailleurs des industries des biens sur celui des services sont notées sur la période, notamment dans les emplois de niveau professionnel (+ 11,1 points) et de niveau élémentaire (+ 8,4 points). À l'inverse, des diminutions sont observées surtout chez les gestionnaires (- 12,6 points).

Entre 1997 et 2004, des baisses du taux de présence de l'emploi dans les industries des biens sont observées dans la majorité des sous-groupes, principalement dans les emplois de niveau élémentaire (- 5,7 points) et dans ceux ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (- 4,9 points). Par contre, une augmentation du taux de présence de l'emploi dans les industries des biens est constatée chez les gestionnaires (+ 1,0 point) et dans les emplois dont la durée de l'emploi se situant entre 4 et 9 ans (+ 2,4 points). Finalement, en 2004, 25,3 % des emplois se retrouvent dans les industries des biens; cette proportion est de 61,9 % lorsque l'on regroupe les emplois de niveau technique (31,0 %) et intermédiaire (30,9 %), mais de seulement 10,4 % dans les emplois de niveau professionnel.

Tableau 2.10

Rémunération horaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

		Biens			Services			Ratio biens /services		Taux biens ¹	
		1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
		%									
Ensemble	\$	15,51	16,34	18,76	15,16	15,97	17,75	102,3	105,7	27,1	25,3
Variation ²	%			21,0			17,1				
15-24 ans	\$	9,77	11,02	12,36	8,58	9,14	10,16	113,9	121,7	22,3	18,6
Variation ²	%			26,5			18,4				
25-44 ans	\$	15,80	16,72	19,15	15,80	16,71	18,86	100,0	101,5	28,6	26,8
Variation ²	%			21,2			19,4				
45-54 ans	\$	17,60	18,53	20,84	18,09	19,14	20,72	97,3	100,6	26,5	27,1
Variation ²	%			18,4			14,5				
55 ans et plus	\$	16,98	17,01	19,23	16,33	17,48	19,23	104,0	100,0	27,8	25,2
Variation ²	%			13,3			17,8				
Sans dipl. second.	\$	13,10	13,65	15,17	10,96	11,25	12,15	119,5	124,9	41,0	36,5
Variation ²	%			15,8			10,9				
Dipl. second.	\$	14,38	15,67	17,21	13,38	13,97	15,20	107,5	113,2	28,8	28,6
Variation ²	%			19,7			13,6				
Postsecondaire	\$	16,22	16,69	19,06	14,33	15,01	16,52	113,2	115,4	25,7	24,9
Variation ²	%			17,5			15,3				
Dipl. univ.	\$	22,17	22,64	26,76	21,48	22,91	25,40	103,2	105,4	14,0	15,1
Variation ²	%			20,7			18,2				
Temps plein	\$	15,72	16,54	19,03	16,00	16,99	19,02	98,3	100,1	31,6	29,7
Variation ²	%			21,1			18,9				
Temps partiel	\$	10,92	11,49	12,58	12,35	12,24	13,46	88,4	93,5	6,6 *	5,8
Variation ²	%			15,2			9,0				
Permanent	\$	15,76	16,63	19,08	15,57	16,55	18,24	101,2	104,6	27,9	26,4
Variation ²	%			21,1			17,1				
Temporaire	\$	13,44	13,95	15,93	12,64	12,69	14,87	106,3	107,1	22,0	18,7
Variation ²	%			18,5			17,6				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.11

Rémunération horaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Biens			Services			Ratio biens/services		Taux biens ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 15,51	16,34	18,76	15,16	15,97	17,75	102,3	105,7	27,1	25,3
Variation ²	%		21,0			17,1				
Gestionnaire	\$ 23,63	24,94	30,50	19,85	22,78	28,66	119,0	106,4	20,2	21,2
Variation ²	%		29,1			44,4				
Professionnel	\$ 22,07	23,35	29,44	21,92	23,58	26,34	100,7	111,8	10,4	10,4
Variation ²	%		33,4			20,2				
Technique	\$ 17,25	18,13	20,07	15,09	15,50	17,19	114,3	116,8	32,5	31,0
Variation ²	%		16,3			13,9				
Intermédiaire	\$ 12,87	13,72	15,50	12,24	12,96	14,30	105,1	108,4	33,4	30,9
Variation ²	%		20,4			16,8				
Élémentaire	\$ 12,24	12,54	14,56	9,74	9,84	10,86	125,7	134,1	25,1	19,4
Variation ²	%		19,0			11,5				
Moins de 12 mois	\$ 12,75	13,25	15,36	11,25	11,99	13,14	113,3	116,9	27,9	23,0
Variation ²	%		20,5			16,8				
1 an à 3 ans	\$ 13,21	14,90	17,08	12,40	13,74	15,48	106,5	110,3	26,2	22,4
Variation ²	%		29,3			24,8				
4 ans à 9 ans	\$ 15,44	16,04	19,26	15,54	16,47	18,96	99,4	101,6	24,3	26,7
Variation ²	%		24,7			22,0				
10 ans à 19 ans	\$ 17,69	18,73	20,22	18,18	19,09	21,10	97,3	95,8	28,1	27,0
Variation ²	%		14,3			16,1				
20 ans et plus	\$ 19,81	20,31	22,63	20,99	21,63	23,53	94,4	96,2	30,6	30,1
Variation ²	%		14,2			12,1				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période soit, 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.1.6 Synthèse sur la rémunération horaire

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de la rémunération horaire entre 1997 et 2004. Entre ces deux années, la rémunération horaire des employés québécois est passée de 15,26 \$ à 18,00 \$, ce qui représente une croissance nominale de 18,0 % et une augmentation du pouvoir d'achat de 2,5 %.

Sur la période étudiée, la rémunération horaire des femmes est toujours inférieure à celle des hommes. Cette situation est d'ailleurs observée dans tous les sous-groupes analysés à l'exception des travailleurs à temps partiel. La rémunération horaire des femmes, dans leur ensemble, passe de 13,85 \$ en 1997 à 16,63 \$ en 2004, pour une croissance de 20,1 % comparativement à 17,0 % chez les hommes (16,51 \$ en 1997 contre 19,32 \$ en 2004). Les femmes voient augmenter davantage leur pouvoir d'achat (+ 4,3 %) que les hommes (+ 1,7 %). La position salariale des hommes diminue légèrement de 108,2 % à 107,3 %, alors que celle des femmes augmente de 90,8 % à 92,4 %, réduisant ainsi l'écart entre les genres. De plus, le taux de présence des femmes dans l'emploi total augmente sur la période, passant de 47,1 % en 1997 à 48,8 % en 2004. L'augmentation de la présence des femmes s'est donc faite simultanément à un accroissement de leur position salariale.

De 1997 à 2004, les employés âgés de 25-44 ans ont connu une croissance salariale nominale de 19,8 %, très près de celle obtenue par les jeunes de 15-24 ans (+ 19,4 %). Les deux autres groupes d'âge affichent des croissances nominales moindres, soit de 16,5 % (55 ans et plus) et de 15,5 % (45-54 ans). Ce sont donc les 25-44 ans qui connaissent le plus grand gain de pouvoir d'achat (+ 4,1 %) et les 45-54 ans qui obtiennent le plus faible gain (+ 0,4 %). En 2004, le groupe des 45-54 ans affiche le taux horaire le plus élevé (20,75 \$), suivi de près par les 55 ans et plus (19,23 \$) et les 25-44 ans (18,94 \$). Les travailleurs de 15 à 24 ans connaissent un taux beaucoup plus faible (10,57 \$). La position salariale des jeunes est la plus basse de tous les groupes d'âge, et ce, tant en 1997 (58,0 %) qu'en 2004 (58,7 %). Les 45-54 ans affichent la position salariale la plus élevée en 1997 (117,7 %) et en 2004 (115,3 %).

De 1997 à 2004, les diplômés universitaires en emploi ont connu une croissance nominale de leur rémunération horaire de 18,7 %, soit la plus élevée de tous les niveaux d'études considérés. Les groupes « études postsecondaires » et « diplôme d'études secondaires » connaissent des croissances similaires de leur rémunération hebdomadaire sur la période, respectivement de 15,8 % et 15,4 %, alors que les personnes ne détenant pas de diplôme d'études secondaires affichent la croissance nominale la plus faible (+ 11,9 %). Ce sont donc les universitaires qui montrent le gain de pouvoir d'achat le plus élevé de la période (+ 3,1 %), les travailleurs les moins scolarisés connaissant plutôt une perte de pouvoir d'achat de 2,7 %. En 2004, les travailleurs détenant un diplôme universitaire affichent le taux horaire le plus élevé (25,61 \$), suivis de loin par les travailleurs des groupes « études postsecondaires » (17,15 \$), « diplôme d'études secondaires » (15,77 \$) et « sans diplôme d'études secondaires » (13,25 \$). En 2004, la position salariale des universitaires est donc la plus élevée (142,3 %) et celle des travailleurs qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires la plus faible (73,6 %).

La rémunération horaire des travailleurs à temps plein s'accroît de 19,6 % entre 1997 et 2004 pour se fixer à 19,03 \$, comparativement à une croissance beaucoup moins forte chez les travailleurs à temps partiel (+ 9,4 %). Pour ces derniers, la rémunération horaire s'établit à 13,41 \$ en 2004. On note un gain de pouvoir d'achat de 3,9 % chez les travailleurs à temps plein, contrairement à une perte de pouvoir d'achat notable (- 4,9 %) chez les travailleurs à temps partiel. Les travailleurs à temps plein améliorent leur position salariale qui se fixe à 105,7 % en 2004 (+ 1,4 point), tandis que les travailleurs à temps partiel connaissent une baisse importante (- 5,8 points) sur ce plan avec une position salariale de seulement 74,5 % en 2004. En conséquence, l'écart entre les deux groupes, pour ce qui est de la position salariale, s'élargit de 7,2 points et s'établit à 31,2 points en 2004.

Entre 1997 et 2004, la croissance de la rémunération horaire est presque du même ordre chez les travailleurs permanents (+ 18,1 %) et temporaires (+ 17,6 %). La position salariale des travailleurs permanents est toujours plus élevée que celle des travailleurs temporaires, et ce, tant en 1997 qu'en 2004.

Sur la période étudiée, l'évolution de la rémunération horaire selon le niveau de compétence des emplois occupés montre une croissance très forte pour les emplois de gestion (+ 41,0 %). Ce groupe se distingue puisque les emplois de niveau de compétence inférieur ont affiché des croissances salariales beaucoup plus faibles, se situant entre 11,7 % et 21,6 %.

De façon générale, la rémunération horaire moyenne des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. L'écart est de l'ordre de 40 %. Par contre, la croissance de la rémunération horaire est plus élevée, entre 1997 et 2004, dans le secteur privé (+ 18,2 %) que dans le secteur public (+ 16,4 %).

Dans presque tous les sous-groupes de travailleurs, comme pour l'ensemble, les employés syndiqués ont un salaire horaire supérieur à celui des employés non syndiqués. En 2004, la rémunération horaire des premiers est de 20,37 \$ comparé à 16,42 \$ pour les seconds. De 1997 à 2004, on observe cependant une diminution du ratio du salaire des employés syndiqués sur celui des non-syndiqués. Cela est dû à la croissance moyenne du taux horaire plus importante chez ces derniers (+ 21,9 %) que chez les syndiqués (+ 14,1 %). Cette situation est notée pour la plupart des sous-groupes de travailleurs analysés.

Enfin, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens est supérieure à celle des travailleurs des industries des services. En 2004, le ratio du salaire horaire s'établit à 105,7 %. Entre 1997 et 2004, la rémunération horaire des travailleurs des industries des biens s'accroît de 21,0 % comparativement à 17,1 % dans les services.

2.2 Rémunération hebdomadaire¹¹

La présente section porte sur la rémunération hebdomadaire des employés. Cet indicateur est le produit du taux horaire et du nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées. À l'intérieur de cette section, l'évolution de la rémunération hebdomadaire est parfois comparée avec celle de la rémunération horaire (section 2.1). L'analyse qui en est tirée permet de mesurer les effets de la durée du travail sur la rémunération des employés. À noter que les variables d'analyse retenues ici sont les mêmes que celles de la section précédente, et les résultats présentés couvrent la période 1997-2004.

2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon certaines caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail

Les résultats de cette sous-section sont présentés aux figures 2.6 à 2.10 ainsi qu'aux tableaux 2.12 et 2.13. Les figures montrent l'évolution de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004, tandis que les tableaux présentent des résultats plus détaillés sur la rémunération hebdomadaire, à savoir les données pour les années 1997, 2000 et 2004 ainsi que les variations (en pourcentage) entre 1997 et 2000 et entre 2000 et 2004. Les tableaux 2.12 et 2.13 fournissent également la position salariale (le rang) occupée par chaque groupe de travailleurs analysé. Cette position est calculée en fonction du taux hebdomadaire moyen pour l'ensemble des employés. Une position de 100 % signifie que la rémunération hebdomadaire d'un groupe de travailleurs est identique à la moyenne de l'ensemble des travailleurs. Les variations dans le temps de la position salariale d'un groupe de travailleurs sont non seulement imputables aux mouvements du taux horaire et de la durée du travail de ce groupe, mais également à tout changement affectant un autre groupe de travailleurs. Finalement, l'information relative au taux de présence des groupes de travailleurs est aussi présentée.

Les tendances générales

De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire au Québec passe de 547,03 \$ à 641,61 \$ (voir figure 2.6). Cette progression correspond à une croissance salariale nominale de 17,3 % (+ 18,0 % pour le taux horaire). Au cours de la même période, la croissance réelle de la rémunération hebdomadaire se fixe à 1,9 % (+ 2,5 % pour le taux horaire).

Au cours des années 1998 à 2001, les gains annuels de pouvoir d'achat oscillent entre 0,1 % et 0,5 %. Or, le scénario inverse se produit pendant les deux années subséquentes (perte annuelle de pouvoir d'achat de 0,3 % dans les deux cas). Enfin, l'année 2004 met un terme aux pertes de pouvoir d'achat en enregistrant le gain le plus prononcé de toute la période (+ 1,6 %). Ce bond est le résultat d'une forte croissance de la rémunération hebdomadaire nominale (+ 3,5 %), jumelée à une baisse de 0,6 point de pourcentage du taux d'inflation entre 2003 et 2004.

Les tendances selon le sexe

L'évolution de la rémunération hebdomadaire selon le sexe est présentée à la figure 2.7. Globalement, la rémunération hebdomadaire des hommes est toujours supérieure à celle des femmes, mais ces dernières connaissent (à l'exception de 1998) des taux de croissance salariale annuelle plus élevés que leurs homologues masculins. Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire des femmes passe de 451,53 \$ en 1997 à 548,57 \$ en 2004; il s'agit d'une croissance nominale de 21,5 % (+ 20,1 % pour le taux horaire). Pour ce qui est de leur pouvoir d'achat, les femmes connaissent une augmentation de 5,6 % sur l'ensemble de la période. En ce

11. Toutes les données présentées sur la rémunération hebdomadaire concernent uniquement les travailleurs de la catégorie « employé ». Cela exclut donc l'ensemble des travailleurs autonomes.

Figure 2.6
Rémunération hebdomadaire en dollars courants et en dollars constants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004

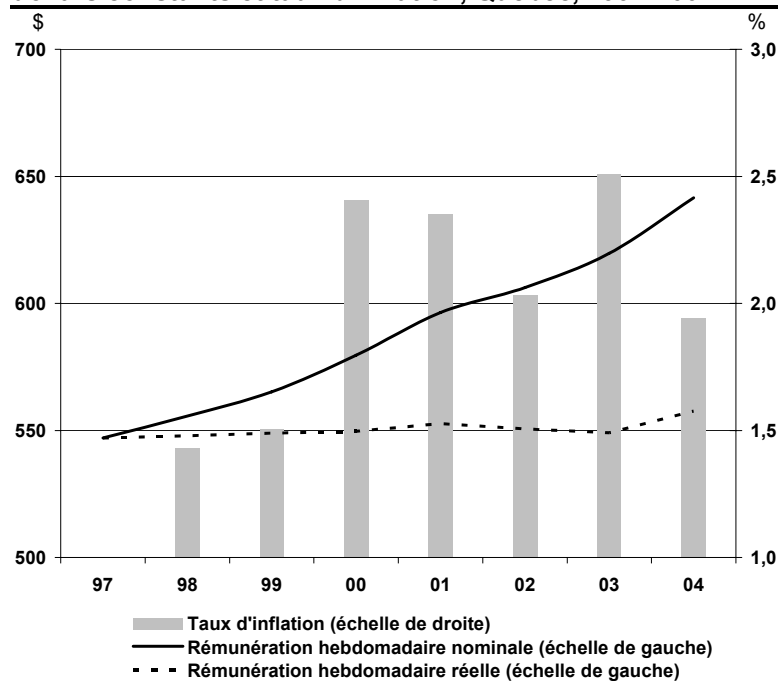
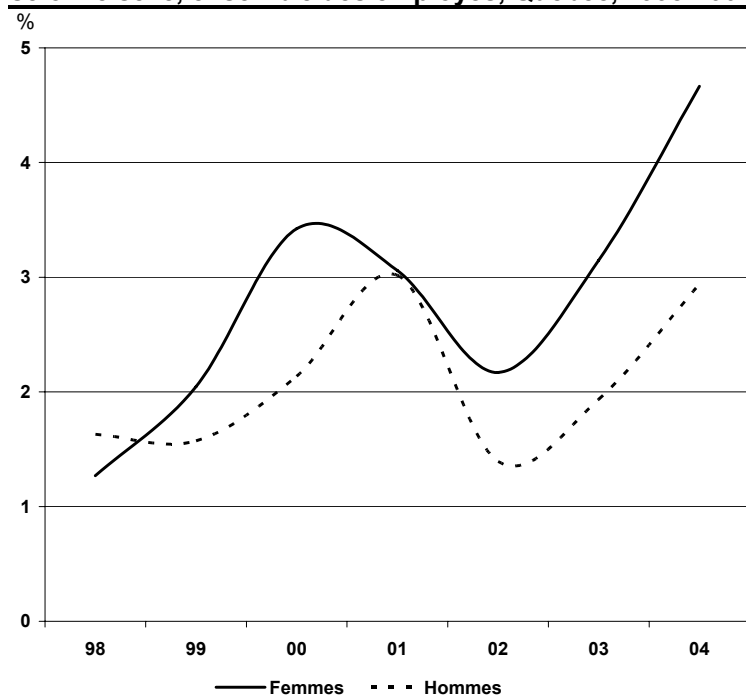


Figure 2.7
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



qui concerne les hommes, leur rémunération hebdomadaire grimpe de 631,91 \$ en 1997 à 730,23 \$ en 2004, soit une progression de 15,6 %. Contrairement à ce que l'on observe chez les femmes, cette croissance nominale de la rémunération hebdomadaire est inférieure à celle de leur rémunération horaire (+ 17,0 %; voir section 2.1.1). Pour ce qui est de leur pouvoir d'achat, les hommes connaissent une augmentation de 0,4 % sur la période, un résultat en deçà de celui des femmes.

Les femmes sont les seules à connaître une croissance annuelle de leur rémunération hebdomadaire de 2 % ou plus depuis 1999. En conséquence, elles font des gains annuels de pouvoir d'achat qui varient dans une fourchette de 0,2 % à 2,8 %, alors que, chez les hommes, on assiste à la fois à des pertes de pouvoir d'achat et à certains gains. Par ailleurs, les années 2000 et 2004 sont celles où les femmes obtiennent leurs plus fortes augmentations annuelles, respectivement de 3,4 % et 4,7 %, et c'est également pendant ces années que surviennent les écarts les plus notables avec les hommes (respectivement de 1,3 et de 1,8 point de pourcentage). Les hommes connaissent, quant à eux, en 2001, une accélération de la croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 3,0 %) rejoignant pratiquement celle des femmes (+ 3,1 %).

Le tableau 2.12 révèle que la position salariale hebdomadaire diminue chez les hommes (- 1,7 point) entre 1997 et 2004, alors qu'une augmentation (+ 3,0 points) est notée chez les femmes. Cette augmentation est simultanée à une présence accrue de ces dernières dans l'emploi en 2004 (48,8 %) comparativement à 1997 (47,1 %). Sur le plan de la rémunération hebdomadaire, la situation des femmes par rapport aux hommes s'améliore donc entre 1997 et 2004. En effet, en 1997 l'écart dans les positions était de 33,0 points (favorable aux hommes); en 2004, il rétrécit à 28,3 points.

Tableau 2.12

Rémunération hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Rémunération hebdomadaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$								
								%	
Ensemble	547,03	579,55	641,61	5,9	10,7	100,0	100,0
Hommes	631,91	666,24	730,23	5,4	9,6	115,5	113,8	52,9	51,2
Femmes	451,53	482,59	548,57	6,9	13,7	82,5	85,5	47,1	48,8
15-24 ans	261,95	290,18	311,73	10,8	7,4	47,9	48,6	15,2	16,8
25-44 ans	577,58	617,17	690,67	6,9	11,9	105,6	107,6	55,9	48,3
45-54 ans	654,72	698,40	759,59	6,7	8,8	119,7	118,4	21,2	24,2
55 ans et plus	591,28	610,15	669,99	3,2	9,8	108,1	104,4	7,7	10,7
Sans dipl. second.	437,19	446,75	476,65	2,2	6,7	79,9	74,3	19,5	15,7
Dipl. second.	498,81	529,65	570,34	6,2	7,7	91,2	88,9	17,5	16,1
Postsecondaire	526,25	552,34	608,95	5,0	10,2	96,2	94,9	45,0	48,3
Dipl. univ.	763,42	822,32	908,12	7,7	10,4	139,6	141,5	18,1	19,9
Temps plein	616,72	650,42	727,67	5,5	11,9	112,7	113,4	82,1	81,8
Temps partiel	227,72	228,64	255,74	0,4	11,9	41,6	39,9	17,9	18,2
Permanent	570,72	608,82	670,11	6,7	10,1	104,3	104,4	86,9	86,4
Temporaire	390,01	399,07	460,08	2,3	15,3	71,3	71,7	13,1	13,6
Gestionnaire	812,28	910,39	1 125,43	12,1	23,6	148,5	175,4	8,4	6,0
Professionnel	745,95	819,38	917,30	9,8	12,0	136,4	143,0	15,7	15,8
Technique	579,50	601,58	662,45	3,8	10,1	105,9	103,2	28,8	30,5
Intermédiaire	446,05	477,71	520,80	7,1	9,0	81,5	81,2	31,2	32,2
Élémentaire	349,47	343,55	379,74	- 1,7	10,5	63,9	59,2	15,9	15,4
Moins de 12 mois	390,73	418,15	452,20	7,0	8,1	71,4	70,5	20,8	20,4
1 an à 3 ans	445,40	499,46	550,36	12,1	10,2	81,4	85,8	22,7	26,3
4 ans à 9 ans	561,21	603,39	693,83	7,5	15,0	102,6	108,1	23,2	21,3
10 ans à 19 ans	660,51	697,02	763,37	5,5	9,5	120,7	119,0	19,3	18,2
20 ans et plus	764,45	784,52	857,31	2,6	9,3	139,7	133,6	14,0	13,6

1. Pour l'année 2000, la variation est calculée par rapport à 1997, alors que pour l'année 2004, la variation est calculée par rapport à 2000.

2. Calculé sur la base du taux hebdomadaire moyen pour l'ensemble des employés.

3. Le taux de présence donne la proportion d'un groupe d'employés par rapport au nombre total d'employés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

On doit toutefois soulever que lorsque l'on met en relation la position salariale hebdomadaire et la position salariale horaire, des divergences apparaissent entre les femmes et les hommes. Par exemple, en 2004 les hommes ont une position salariale hebdomadaire (113,8 %) supérieure de 6,5 points par rapport à leur position salariale horaire (107,3 %; voir tableau 2.1), tandis que les femmes affichent une baisse de 6,9 points dans la comparaison de leur position salariale hebdomadaire (85,5 %) avec leur position salariale horaire (92,4 %).

Les tendances selon le groupe d'âge

L'évolution de la rémunération hebdomadaire ventilée selon le groupe d'âge apparaît aux figures 2.8a et 2.8b. Les jeunes et le groupe des 25-44 ans enregistrent une forte croissance nominale de leur rémunération hebdomadaire sur l'ensemble de la période. Pour les premiers, la rémunération hebdomadaire moyenne s'accroît de 19,0 %, pour s'établir à 311,73 \$ en 2004, comparativement à 261,95 \$ en 1997. Durant la même période, celle des 25-44 ans augmente de 19,6 %, passant de 577,58 \$ à 690,67 \$. Pour ce qui est des employés de 45-54 ans, leur rémunération hebdomadaire croît de 16,0 % entre 1997 (654,72 \$) et 2004 (759,59 \$). Quant au groupe des 55 ans et plus, leur rémunération, sur la période étudiée, passe de 591,28 \$ à 669,99 \$, soit la plus faible croissance nominale de tous les groupes d'âge (+ 13,3 %).

Au cours des années 1998 à 2001, on peut observer que la rémunération hebdomadaire a crû, sur une base annuelle, plus rapidement chez les 15-24 ans par rapport aux autres groupes d'âge. Durant ces années, les jeunes sont les seuls à connaître une croissance annuelle de leur rémunération hebdomadaire d'au moins 2,6 %. Tout comme dans l'analyse du taux horaire, l'année 2001 est celle où les 15-24 ans affichent leur meilleure croissance de toute la période (+ 4,1 %). L'année 2002 tranche cependant avec les autres années, car on observe une légère baisse de la rémunération hebdomadaire de ce groupe (- 0,1 %), alors que son taux horaire augmente de 2,1 % (voir figure 2.3). Cette situation coïncide avec une augmentation importante du nombre d'emplois à temps partiel durant cette année (+ 10,1 %) comparativement à une hausse beaucoup plus modeste de l'emploi à temps plein (+ 1,9 %¹²). L'emploi à temps partiel aurait donc fortement ralenti la progression de la rémunération hebdomadaire, de sorte que l'on observe même une perte de pouvoir d'achat (- 2,1 %) cette année-là. Mis à part les années 2002 et 2003, les travailleurs de 15 à 24 ans voient leur pouvoir d'achat augmenter dans une fourchette de 1,2 % à 2,4 %. Sur l'ensemble de la période étudiée, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire des 15-24 ans (+ 19,0 %) leur procure un gain de pouvoir d'achat de 3,4 %.

Selon les chiffres présentés au tableau 2.12, les jeunes sont parmi ceux qui affichent la position salariale hebdomadaire la plus faible, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Pour les deux années, ils sont au-dessous de 50 %, alors que les autres groupes d'âge affichent des positions de plus de 100 %. On peut relever également que les travailleurs âgés de 15-24 ans, en raison de leur forte présence dans l'emploi à temps partiel, affichent en 2004 un écart important (- 10,1 points) de leur position salariale hebdomadaire (48,6 %) par rapport à leur position salariale horaire (58,7 %; tableau 2.1). Cette situation est similaire à celle prévalant en 1997.

12. Ces chiffres portent sur l'ensemble de l'emploi incluant le travail autonome. Entre 2001 et 2002, le nombre d'emplois a crû de 127 800, dont 93,7 % se retrouvaient dans la catégorie « employés » (données non présentées).

Figure 2.8a
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004

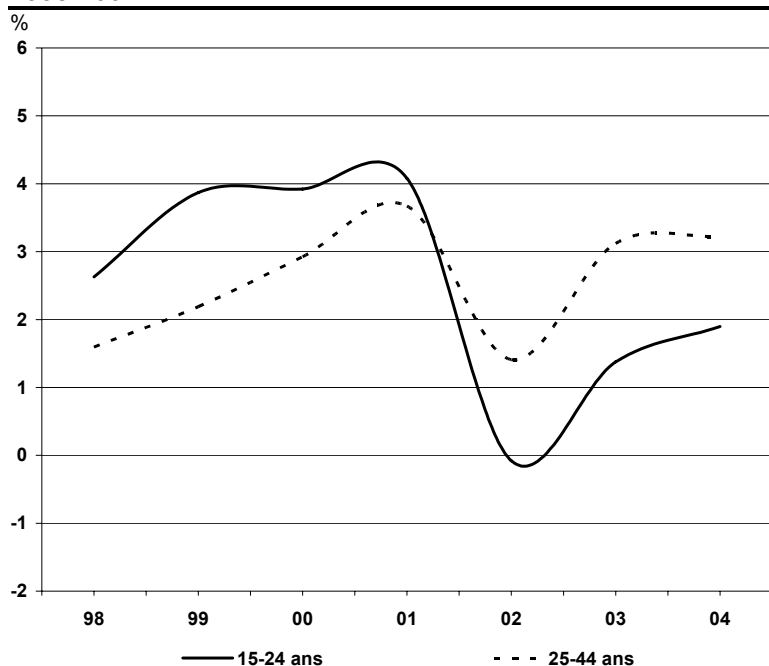
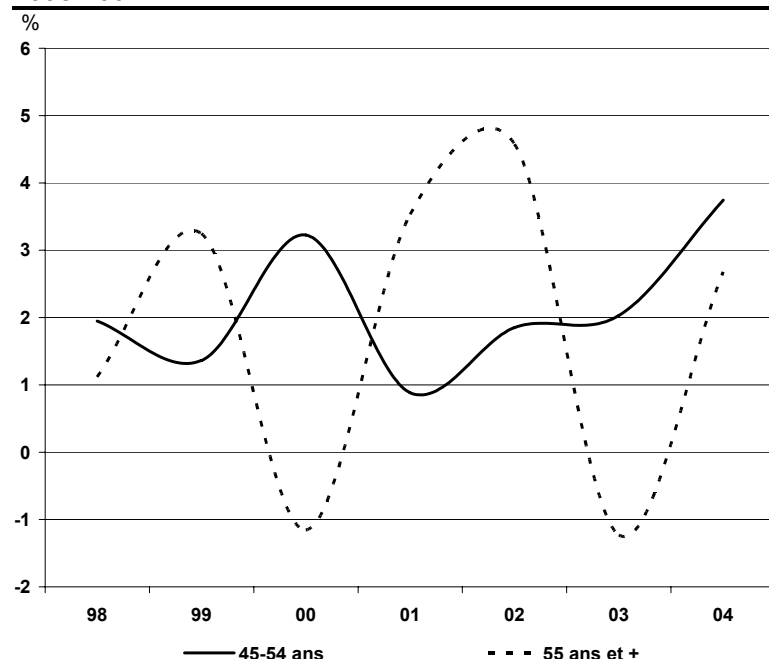


Figure 2.8b
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



Dans le cas des 25-44 ans, l'augmentation de leur rémunération hebdomadaire de 19,6 % correspond à un gain de pouvoir d'achat de 3,9 %, le plus élevé de tous les groupes d'âge. Comme chez les 15-24 ans, la rémunération hebdomadaire des 25-44 ans connaît une croissance constante entre 1998 et 2001. Durant cette période, celle-ci est de 10,8 %. L'augmentation notée engendre un gain de pouvoir d'achat de 2,5 %. En 2002, on note un fléchissement de la croissance de la rémunération hebdomadaire (-1,4 %), entraînant une perte de pouvoir d'achat (-0,6 %). Une reprise de la croissance est notée l'année suivante; celle-ci amène un léger gain de pouvoir d'achat (+0,6 %). À l'exception de l'année 2002, les 25-44 ans ont des gains annuels de pouvoir d'achat qui varient dans une fourchette de 0,2 % à 1,3 %.

Par ailleurs, la position salariale de ce groupe de travailleurs augmente de 2,0 points entre 1997 (105,6 %) et 2004 (107,6 %). Cette augmentation coïncide avec une diminution importante de leur proportion dans l'emploi total (-7,6 points) qui passe de 55,9 % en 1997 à 48,3 % en 2004. De plus, les travailleurs de 25-44 ans ont une position salariale hebdomadaire en 2004 supérieure de 2,4 points à leur position salariale horaire. Cela suggère donc que ce groupe de travailleurs a une durée du travail habituelle plus forte que la moyenne de l'ensemble des travailleurs.

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs de 45-54 ans s'accroît de 16,0 %, amenant un léger gain de pouvoir d'achat (+0,8 %). Jusqu'en 2002, on constate que la croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire évolue en dents de scie chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans. Ainsi, son taux, de 1,9 % en 1998, diminue à 1,4 % l'année suivante pour remonter à 3,2 % en 2000 et ralentir encore en 2001 (+0,9 %). L'année 2001 se démarque chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans puisqu'on enregistre une

faible croissance de la rémunération hebdomadaire (+ 0,9 %) comparativement à des hausses variant entre 3,5 % et 4,1 % dans les autres groupes. Cette différence s'explique essentiellement par la hausse importante du travail à temps partiel qu'a connu ce groupe en 2001 (+ 8,8 %) alors que dans les autres groupes, elle n'a été que de 1,0 % (25-44 ans), de 2,9 % (15-24 ans) et de 3,7 % (55 ans et plus)¹³. Cette faible croissance nominale de la rémunération hebdomadaire chez les 45-54 ans se traduit, en 2001, par une perte de pouvoir d'achat (- 1,5 %). Des pertes de pouvoir d'achat sont également constatées, mais dans une moindre mesure, en 1999 (- 0,1 %), en 2002 (- 0,1 %) et en 2003 (- 0,5 %), tandis que les gains varient entre 0,5 % et 0,8 % les autres années.

La position salariale hebdomadaire des 45-54 ans diminue quelque peu entre 1997 et 2004 (- 1,3 point), mais demeure nettement la plus élevée de tous les groupes d'âge analysés. En 2004, la position salariale hebdomadaire de ce groupe était de 118,4 % comparativement à une position moindre sur le plan horaire (115,3 %).

Les employés les plus âgés sont les seuls à connaître une perte de pouvoir d'achat sur la période, cette dernière s'établissant à 1,5 %. À l'instar des travailleurs de 45-54 ans, ceux âgés de 55 ans et plus voient leur rémunération hebdomadaire fluctuer à la baisse et à la hausse durant les années 1997 à 2004. Les années 1999, 2001 et 2002 sont celles où la croissance annuelle est la plus forte (entre 3,2 % et 4,6 %). C'est d'ailleurs pendant ces années que l'on observe les gains de pouvoir d'achat les plus importants. À ce chapitre, l'année 2002 affiche un gain réel élevé (+ 2,6 %). Par contre, les années 2000 et 2003 affichent des pertes de pouvoir d'achat importantes (plus de 3,5 %) concurremment à des baisses de la rémunération hebdomadaire.

Par ailleurs, le tableau 2.12 indique une diminution (- 3,7 points) de la position salariale hebdomadaire des 55 ans et plus entre 1997 et 2004. La position salariale observée en 2004 (104,4 %) est la deuxième plus faible notée dans les groupes d'âge analysés, mais demeure supérieure à 100 %. Ces changements dans la position salariale des travailleurs plus âgés se font simultanément avec la hausse de leur proportion dans l'emploi total entre 1997 (7,7 %) et 2004 (10,7 %). En raison d'une durée du travail plus faible chez les 55 ans et plus, ce groupe connaît une position salariale hebdomadaire moins avantageuse en 2004 (104,4 %) que ce qui est observé au chapitre de la rémunération horaire (106,8 %; voir tableau 2.1).

Les tendances selon le niveau d'études

La figure 2.9 fait état de l'évolution de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études. Quatre niveaux sont utilisés : sans diplôme d'études secondaires, diplôme d'études secondaires, études postsecondaires¹⁴ et diplôme universitaire¹⁵.

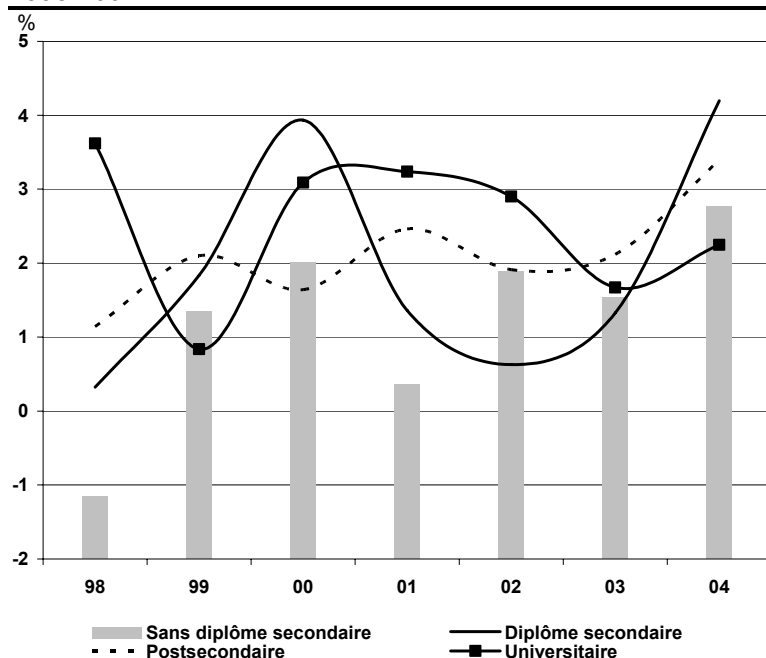
Sur l'ensemble de la période étudiée, la rémunération hebdomadaire des travailleurs les plus scolarisés passe de 763,42 \$ en 1997 à 908,12 \$ en 2004. Il s'agit de la plus forte croissance nominale (+ 19,0 %) des quatre niveaux d'études. Pour ce qui est des travailleurs du groupe études postsecondaires, leur rémunération hebdomadaire, en 1997, était de 526,25 \$ comparativement à 608,95 \$ en 2004; cela correspond à une croissance nominale de 15,7 %. Sur la même période, la rémunération hebdomadaire des employés possédant un diplôme d'études secondaires croît de 14,3 %, passant de 498,81 \$ à 570,34 \$. De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés sans diplôme d'études secondaires se déplace de 437,19 \$ à 476,65 \$ (voir tableau 2.12);

13. Ces chiffres tiennent compte de l'ensemble de l'emploi (données non présentées).

14. Comprend la formation postsecondaire partielle, le certificat ou le diplôme d'une école de métiers, le certificat ou le diplôme collégial ainsi que le certificat ou le diplôme universitaire inférieur au baccalauréat.

15. Ne comprend que les personnes ayant complété un diplôme universitaire de premier cycle ou plus.

Figure 2.9
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



cela équivaut à une croissance nominale de 9,0 %. Bref, plus le niveau d'études est élevé, plus le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire l'est également.

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés sans diplôme d'études secondaires croît à un rythme de 9,0 %; cela correspond à une perte de pouvoir d'achat de 5,2 %. À l'exception de l'année 1998, les taux de croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire chez les travailleurs les moins scolarisés (sans diplôme d'études secondaires) sont toujours positifs et varient entre 0,4 % (2001) et 2,8 % (2004). Sur le plan du pouvoir d'achat, on doit toutefois noter que les travailleurs les moins scolarisés subissent des pertes annuelles durant les années 1998 à 2003; celles-ci varient entre 2,6 % et 0,1 %. Des pertes ont également été constatées dans la rémunération horaire (voir figure 2.4), mais celles-ci étaient moins importantes, suggérant ainsi que la rémunération hebdomadaire aurait été affectée par une baisse de la durée du travail.

Il n'est pas surprenant que les travailleurs les moins scolarisés sont ceux qui affichent la plus faible position salariale hebdomadaire lorsque l'analyse porte sur le niveau d'études. En 2004, leur position salariale hebdomadaire (74,3 %) est presque deux fois moins élevée que celle des travailleurs les plus scolarisés. La position salariale hebdomadaire des travailleurs ayant le plus faible niveau d'études diminue de façon notable entre 1997 et 2004 (- 5,6 points) et cette baisse est la deuxième plus marquée de tous les groupes analysés au tableau 2.12. Notons que celle-ci survient en même temps qu'une diminution de la proportion de ce groupe dans l'emploi total (- 3,8 points) durant ces années.

De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire des employés possédant un diplôme d'études secondaires passe de 498,81 \$ à 570,34 \$, soit une croissance nominale de 14,3 %. Sur la même période, ils font face à une perte de pouvoir d'achat (- 0,6 %), plus faible toutefois que celle des travailleurs sans diplôme d'études secondaires. Les travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires affichent la meilleure croissance salariale hebdomadaire annuelle (+ 4,2 % en 2004) lorsque l'analyse est effectuée selon le niveau d'études.

Les employés possédant un diplôme d'études secondaires voient leur position salariale hebdomadaire fléchir de 2,3 points entre 1997 (91,2 %) et 2004 (88,9 %). Cette baisse s'effectue en parallèle avec celle, moins prononcée, de leur taux de présence (- 1,4 point).

En 1997, la rémunération hebdomadaire du groupe « études postsecondaires » était de 526,25 \$ comparativement à 608,95 \$ en 2004 (voir tableau 2.12); il s'agit ici d'une croissance nominale de 15,7 %, amenant un léger gain

de pouvoir d'achat (+ 0,6 %). Jusqu'en 2002, les travailleurs de ce groupe connaissent une fluctuation de la croissance annuelle de leur rémunération hebdomadaire. Ainsi, celle-ci est de 1,1 % en 1998 et augmente à 2,1 % l'année suivante. Le taux fléchit par la suite (+ 1,6 %) pour remonter en 2001 (+ 2,5 %) et, enfin, ralentir de nouveau en 2002 (+ 1,9 %). On doit toutefois noter qu'il y a une croissance continue les années suivantes.

Les travailleurs du groupe « études postsecondaires » connaissent, entre 1997 et 2004, une diminution de leur position salariale (- 1,3 point); cette position demeure toutefois plus élevée que celle des travailleurs ayant des niveaux d'études inférieurs. Les travailleurs de ce groupe sont ceux qui affichent la plus grande croissance de leur taux de présence (+ 3,3 points) entre 1997 et 2004 comparativement aux autres groupes ventilés selon le niveau d'études.

Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire de ceux possédant un diplôme universitaire passe de 763,42 \$ en 1997 à 908,12 \$ en 2004, soit une croissance nominale de 19,0 %. On note chez ces travailleurs un gain important du pouvoir d'achat entre 1997 et 2004 (+ 3,4 %). Ils se démarquent sur ce plan des autres groupes, puisque seuls les travailleurs les plus scolarisés connaissent une augmentation de pouvoir d'achat d'une telle ampleur durant la période. On observe chez ces derniers des taux de croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire d'au moins 3,0 % en 1998, 2000 et 2001. Par contre, des baisses consécutives sont observées en 2002 et 2003. Les pertes annuelles de pouvoir d'achat chez les diplômés universitaires sont toutefois légères et limitées aux années 1999 et 2003 (- 0,7 % et - 0,8 %, respectivement). Dans les autres cas, les gains annuels de pouvoir d'achat varient dans un intervalle de 0,3 % à 2,2 %.

Les employés les plus scolarisés affichent la plus forte position salariale de tous les groupes ventilés selon le niveau d'études. En 2004, ils ont une position salariale hebdomadaire de 141,5 %; cela représente une hausse de 1,9 point par rapport à 1997. Ces travailleurs sont les seuls à voir augmenter leur position salariale durant cette période. Ils sont également les seuls à afficher une position supérieure à 100 %, tant en 1997 qu'en 2004.

Les tendances selon le régime de travail

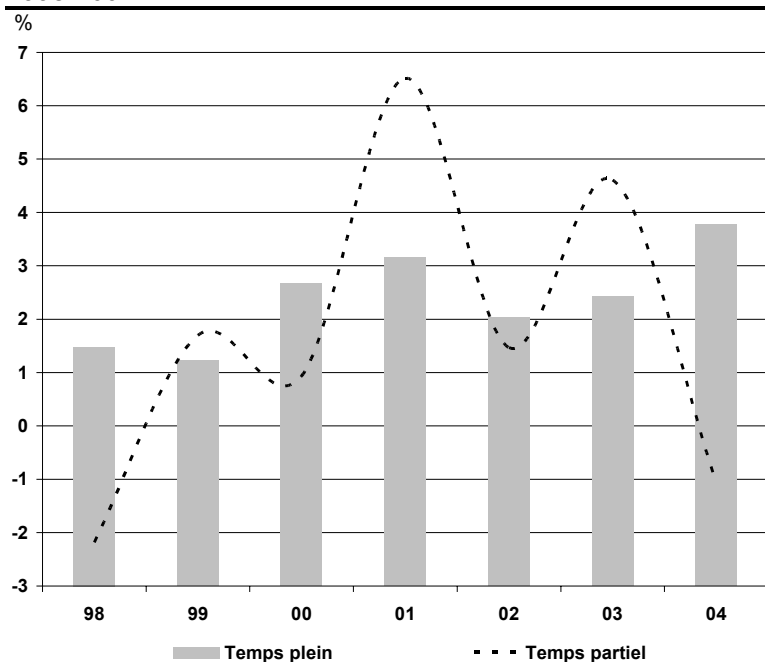
Sur la période, la rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein passe de 616,72 \$ en 1997 à 727,67 \$ en 2004 (voir tableau 2.12). Il s'agit d'une croissance nominale de 18,0 %; celle-ci procure un gain important de pouvoir d'achat (+ 2,5 %). Chez les travailleurs à temps partiel, la rémunération hebdomadaire passe de 227,72 \$ en 1997 à 255,74 \$ en 2004, ce qui équivaut à une croissance nominale de 12,3 %; il y a donc une perte non négligeable de pouvoir d'achat (- 2,4 %) sur l'ensemble de la période.

Contrairement aux travailleurs à temps partiel, on observe chez les travailleurs à temps plein des taux de croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire de plus de 2 % durant les années 2000 à 2004 (voir figure 2.10). L'année 2004 est celle où les travailleurs à temps plein affichent la plus forte croissance annuelle (+ 3,8 %) de même que leur plus grand gain de pouvoir d'achat (+ 1,9 %).

Quant à la position salariale hebdomadaire des travailleurs à temps plein, peu de changements sont notés entre 1997 (112,7 %) et 2004 (113,4 %).

Du côté des travailleurs à temps partiel, la rémunération hebdomadaire passe de 227,72 \$ à 255,74 \$ sur l'ensemble de la période, équivalant à une croissance nominale de 12,3 %. Il y a donc une perte non négligeable de pouvoir d'achat (- 2,4 %) entre 1997 à 2004. On note des taux de croissance annuelle importants de la rémunération hebdomadaire en 2001 (+ 6,5 %) et en 2003 (+ 4,6 %). C'est d'ailleurs pendant ces années que les gains de pouvoir d'achat sont les plus élevés, soit respectivement de 4,1 % et de 2,1 %. Ces gains sont les plus considérables peu importe l'année envisagée ou la catégorie de travailleurs. Les travailleurs à temps partiel

Figure 2.10
Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1998-2004



horaire (voir tableau 2.1) des travailleurs à temps partiel est de 74,5 % en 2004, alors que celle des travailleurs à temps plein est de 105,7 % pour un écart de seulement 31,2 points. Comme on peut le voir au tableau 2.12, les travailleurs à temps partiel sont ceux qui affichent la plus faible position salariale hebdomadaire, tant en 1997 qu'en 2004.

Les tendances selon le statut de l'emploi¹⁶

Entre 1997 et 2004, la croissance de la rémunération hebdomadaire est presque identique chez les travailleurs détenant un emploi permanent (17,4 %) ou un emploi temporaire (18,0 %). Cette croissance ne s'est toutefois pas produite sur les mêmes années. Ainsi, celle-ci a été davantage concentrée entre 2000 et 2004 dans l'emploi temporaire (15,3 %), alors qu'elle a été de 6,7 % entre 1997 et 2000 et de 10,1 % entre 2000 et 2004 pour ce qui est de l'emploi permanent.

Quant à la position salariale, elle change peu dans les deux groupes étudiés. En 2004, elle était de 104,4 % chez les travailleurs permanents et de 71,7 % chez les travailleurs temporaires. Un écart de plus de 30 points est donc noté entre les positions salariales de ces deux groupes de travailleurs, et ce, tant en 1997 qu'en 2004.

enregistrent toutefois en 2004 un recul de leur rémunération hebdomadaire de 1,1 %, impliquant une forte perte de pouvoir d'achat (- 3,0 %).

La position salariale hebdomadaire des travailleurs à temps partiel est de l'ordre de 40 % tant en 1997 qu'en 2004. Elle est de près du double lorsque la rémunération horaire est prise en compte, illustrant bien l'impact sur la rémunération d'une durée du travail plus faible dans ce groupe. Comme la rémunération hebdomadaire tient compte directement du temps travaillé, on ne se surprendra pas de voir un écart très prononcé entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. En effet, en 2004, la position salariale hebdomadaire des travailleurs à temps partiel (39,9 %) est de loin inférieure à celle des travailleurs à temps plein (113,4 %), l'écart étant alors de 73,5 points. Celui-ci est fortement réduit si l'on considère uniquement la rémunération horaire. En effet, la position salariale

16. L'analyse selon le statut de l'emploi, le niveau de compétence et la durée de l'emploi est effectuée principalement en fonction de la position salariale (voir tableau 2.12).

Les tendances selon le niveau de compétence

L'évolution de la rémunération hebdomadaire révèle des différences appréciables entre les divers niveaux de compétence des emplois. En effet, entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire s'accroît de 38,6 % chez les gestionnaires, comparativement à une augmentation de 23,0 % chez les professionnels, de 14,3 % chez les travailleurs occupant des emplois de niveau technique, de 16,8 % dans le cas des emplois intermédiaires et de 8,7 % chez les travailleurs dont l'emploi est de niveau élémentaire.

La position salariale hebdomadaire augmente à mesure que le niveau de compétence de l'emploi détenu est plus élevé. Par exemple, la position salariale hebdomadaire la plus faible observée en 2004 se retrouve dans le niveau de compétence le plus bas, soit l'élémentaire (59,2 %), suivi du niveau intermédiaire (81,2 %). Les travailleurs qui occupent des postes de niveau technique ont une position salariale hebdomadaire beaucoup plus forte (103,2 %), alors que les niveaux professionnel (143,0 %) et de gestion (175,4 %) ont des positions encore plus élevées.

Les emplois de gestion sont ceux qui affichent la plus forte augmentation de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004 (+ 26,9 points). De tous les groupes analysés dans le tableau 2.12, les gestionnaires affichent le meilleur résultat. Même si cette situation était également observée sur le plan de la rémunération horaire en 2004 (voir tableau 2.1), la position salariale hebdomadaire est supérieure à celle-ci de près de 15 points, suggérant que la durée du travail chez les gestionnaires est plus élevée que celle de l'ensemble des autres travailleurs.

Du côté des professionnels, on note une augmentation de la position salariale hebdomadaire entre 1997 (136,4 %) et 2004 (143,0 %). Les travailleurs qui occupent des emplois professionnels affichent l'une des meilleures positions salariales hebdomadaires. Toutefois, on doit noter qu'en 2004 ce groupe présente une position salariale horaire plus élevée (148,2 %) que celle observée dans la rémunération hebdomadaire.

Les travailleurs qui occupent un emploi de niveau technique voient une diminution (- 2,7 points) de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 (105,9 %) et 2004 (103,2 %). Cependant, en raison d'une durée du travail plus élevée que la moyenne de l'ensemble des travailleurs, ce groupe affiche une meilleure position salariale hebdomadaire par rapport à sa position horaire en 2004 (100,4 %).

Les employés qui travaillent dans des emplois de niveau intermédiaire connaissent peu de variation de leur position salariale hebdomadaire. Par contre, ceux de niveau élémentaire ont une position salariale hebdomadaire qui fléchit entre 1997 et 2004 (- 4,7 points). De plus, leur position salariale hebdomadaire en 2004 (59,2 %) est plus faible que celle observée sur le plan horaire (64,3 %; tableau 2.1), suggérant ainsi que ce groupe a une durée du travail toujours plus faible par rapport à la moyenne de l'ensemble des travailleurs.

Les tendances selon la durée de l'emploi

Les travailleurs qui ont des durées de l'emploi de 1 à 3 ans et de 4 à 9 ans (23,6 % dans les deux groupes) connaissent des augmentations de leur rémunération hebdomadaire supérieures à celles de la moyenne de l'ensemble des travailleurs (+ 17,3 %) entre 1997 et 2004. La croissance de la rémunération hebdomadaire des autres groupes est moindre puisqu'elle varie à l'intérieur d'une fourchette de 12,1 % à 15,7 %.

Le tableau 2.12 révèle que la position salariale hebdomadaire augmente à mesure que la durée de l'emploi (ancienneté chez le même employeur) prend de l'importance. Cela n'est pas surprenant, puisque la valeur de la rémunération est intimement reliée à l'ancienneté. Ainsi, en 2004, les travailleurs ayant une faible durée de l'emploi (moins de 12 mois) sont ceux qui affichent la plus faible position salariale hebdomadaire (70,5 %), suivis de ceux dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans (85,8 %). Les trois autres groupes ont des positions supérieures

à 100 %. Ainsi, les travailleurs dont la durée de l'emploi se situe entre 4 ans et 9 ans affichent une position beaucoup plus élevée (108,1 %) tandis que les travailleurs ayant une durée de l'emploi de 10 ans à 19 ans (119,0 %) ou de 20 ans et plus (133,6 %) ont des positions salariales hebdomadaires encore plus fortes.

Les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans ou de 4 ans à 9 ans sont les seuls à voir s'améliorer leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004 (+ 4,4 points et + 5,5 points respectivement). Cela pourrait s'expliquer par l'avancement salarial (progression dans les échelles) plus fréquent chez les travailleurs ayant moins d'ancienneté. La position salariale hebdomadaire est à la baisse chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 10 ans à 19 ans (- 1,7 point) ou de 20 ans et plus (- 6,1 points). Par contre, on doit noter que ces groupes affichent, en 2004, une meilleure position salariale hebdomadaire (respectivement de 119,0 % et 133,6 %) par rapport à leur position salariale horaire respective (115,9 % et 129,2 %).

D'autres résultats selon le milieu de travail (tableau 2.13)

Le tableau 2.13 donne d'autres résultats ventilés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité.

Entre 1997 et 2004, on note que la rémunération hebdomadaire s'accroît nettement plus vite que pour l'ensemble des travailleurs chez ceux des services publics (+ 21,2 %), chez ceux de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 22,4 %) ou encore chez les travailleurs du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 25,1 %). Par contre, d'autres groupes connaissent des augmentations inférieures à la moyenne de l'ensemble des travailleurs (+ 17,3 %). Cette situation est constatée, entre autres, chez les travailleurs syndiqués (+ 14,1 %), chez les travailleurs du secteur du commerce (+ 14,1 %) et du secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 9,0 %) ainsi que chez ceux du secteur de l'hébergement et des services de restauration (+ 10,5 %).

En 2004, on remarque que la position salariale hebdomadaire est de 120 % ou plus chez, notamment, les travailleurs se retrouvant dans les entreprises de plus de 500 employés (134,6 %), les travailleurs des services publics (159,1 %), ceux qui se retrouvent dans les services professionnels, scientifiques et techniques (127,8 %) et dans les administrations publiques (129,8 %). En revanche, la position salariale hebdomadaire des groupes suivants est inférieure à 80 % : les travailleurs des établissements de moins de 20 employés (77,8 %), ceux du secteur du commerce (73,1 %), ceux des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (77,9 %), ainsi que ceux de l'hébergement et des services de restauration (49,0 %).

Certains groupes améliorent leur position salariale entre 1997 et 2004. C'est le cas, notamment, des travailleurs se retrouvant dans les services publics (+ 5,1 points), des travailleurs du secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 4,5 points), ainsi que de ceux des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 8,0 points). À l'opposé, d'autres groupes de travailleurs affichent des diminutions de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004. Il s'agit, entre autres, des travailleurs syndiqués (- 3,2 points), des travailleurs du secteur de l'information, de la culture et des loisirs (- 7,8 points) ainsi que des travailleurs de l'hébergement et des services de restauration (- 3,0 points).

Tableau 2.13

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, ensemble des employés, années choisies

	Rémunération hebdomadaire			Variation ¹		Position salariale ²		Taux de présence ³	
	1997	2000	2004	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	\$					%			
Ensemble	547,03	579,55	641,61	5,9	10,7	100,0	100,0
Syndiqué	634,64	667,55	724,03	5,2	8,5	116,0	112,8	40,7	40,0
Non syndiqué	486,84	521,21	586,65	7,1	12,6	89,0	91,4	59,3	60,0
Moins de 20 employés	412,89	456,31	499,23	10,5	9,4	75,5	77,8	33,2	32,0
Entre 20 et 99 employés	537,39	564,43	615,94	5,0	9,1	98,2	96,0	30,7	32,2
Entre 100 et 500 employés	642,77	674,65	743,78	5,0	10,2	117,5	115,9	22,0	21,4
Plus de 500 employés	734,26	754,19	863,87	2,7	14,5	134,2	134,6	14,1	14,4
Public	665,46	704,20	778,45	5,8	10,5	121,6	121,3	23,3	24,1
Privé	511,03	541,29	598,19	5,9	10,5	93,4	93,2	76,7	75,9
Industries des biens	611,83	642,52	732,16	5,0	14,0	111,8	114,1	27,1	25,3
Industries des services	522,93	556,28	610,89	6,4	9,8	95,6	95,2	72,9	74,7
Primaire	565,23	597,69	668,50	5,7	11,8	103,3	104,2	2,1 **	1,6 **
Services publics	842,50	891,23	1020,94	5,8	14,6	154,0	159,1	1,1 **	1,0 **
Construction	664,28	697,19	766,99	5,0	10,0	121,4	119,5	3,4 *	3,7 *
Fabrication	595,10	626,66	715,71	5,3	14,2	108,8	111,5	20,5	19,0
Commerce	410,99	435,62	468,90	6,0	7,6	75,1	73,1	15,7	17,0
Transport et entreposage	592,14	660,53	708,35	11,5	7,2	108,2	110,4	4,7	4,7
Fin., ass., immob. et location	576,88	617,82	705,99	7,1	14,3	105,5	110,0	6,1	5,4
Serv. prof., scientif. et technique	655,47	717,79	820,18	9,5	14,3	119,8	127,8	3,6 *	4,7
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	427,70	438,26	499,57	2,5	14,0	78,2	77,9	2,5 *	2,8 *
Services d'enseignement	660,20	706,32	774,72	7,0	9,7	120,7	120,7	8,0	7,3
Soins santé et assist. sociale	527,45	546,93	606,70	3,7	10,9	96,4	94,6	9,9	12,0
Information, culture et loisirs	600,77	621,45	654,73	3,4	5,4	109,8	102,0	4,2	4,3
Héberg. et serv. de restauration	284,65	281,59	314,54	-1,1	11,7	52,0	49,0	6,4	5,9
Autres services	441,28	478,78	518,64	8,5	8,3	80,7	80,8	4,3	3,6 *
Administrations publiques	689,87	752,31	832,85	9,1	10,7	126,1	129,8	7,5	6,8

1. Pour l'année 2000, la variation est calculée par rapport à 1997, alors que pour l'année 2004, la variation est calculée par rapport à 2000.

2. Calculé sur la base du taux hebdomadaire moyen pour l'ensemble des employés.

3. Le taux de présence donne la proportion d'un groupe d'employés par rapport au nombre total d'employés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et diverses caractéristiques

De façon générale, la rémunération hebdomadaire des femmes est presque toujours inférieure à celle des hommes, comme nous l'avons déjà constaté. Cette situation est d'ailleurs observée lorsque l'on compare le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes. Toutefois, il convient de noter qu'entre 1997 et 2004, les femmes enregistrent des hausses salariales supérieures à celle des hommes dans presque tous les groupes. Il est possible que ces augmentations traduisent en bonne partie l'effet de l'application des programmes d'équité salariale à la suite de l'application de la Loi sur l'équité salariale dont les premiers ajustements ont eu lieu en 2001 et pouvaient s'étaler sur une période de cinq ans.

Les différences salariales hebdomadaires entre les hommes et les femmes selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.14)

Le tableau 2.14 présente des données sur la rémunération hebdomadaire en 1997, 2000 et 2004 de même que le ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur la rémunération hebdomadaire des hommes. Aussi, le taux de présence de l'emploi des femmes est présenté dans le tableau 2.14. Cette information peut être mise en relation avec l'évolution du ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire.

Comme nous l'avons constaté auparavant, la croissance de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004 a été de 21,5 % chez les femmes comparativement à 15,6 % chez les hommes. Certains sous-groupes se distinguent, puisque l'on y observe une croissance beaucoup plus forte chez les femmes. C'est le cas particulièrement du groupe des 45-54 ans (hausse de 25,3 % chez les femmes contre seulement 12,2 % chez les hommes) et des 55 ans et plus (+ 21,5 % contre + 14,4 %) ainsi que du groupe des employés temporaires (+ 23,2 % contre + 15,2 %).

En 1997, le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes était de 71,5 %; ce ratio augmente de façon non négligeable en 2004 (+ 3,6 points) pour se fixer à 75,1 %. Pour ces deux années, les femmes enregistrent une rémunération hebdomadaire supérieure à celle des hommes seulement dans le cas du travail à temps partiel. En 2004, certains groupes de travailleuses affichent un ratio du salaire hebdomadaire sur celui des hommes supérieur à 75 %. Il s'agit principalement des jeunes travailleuses et de celles âgées de 25-44 ans (78,3 %), des travailleuses ayant un diplôme universitaire (78,7 %), de celles qui sont à temps plein (81,6 %) ou à temps partiel (120,7 %). Cependant, d'autres groupes de travailleuses montrent un ratio du salaire hebdomadaire inférieur à 75 %. C'est le cas notamment des travailleuses âgées de 45-54 ans (72,7 %) ou de 55 ans et plus (66,3 %), de celles qui sont les moins scolarisées (60,2 %), et de celles ayant un diplôme d'études secondaires (73,0 %).

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.15)

Selon les données inscrites au tableau 2.15, on constate que les femmes ont généralement une croissance plus forte de leur rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004. Sur la période, les femmes voient leur rémunération s'accroître de 21,5 % comparativement à 15,6 % chez les hommes, pour un écart de 5,9 points. Les écarts favorables aux femmes sont particulièrement élevés dans le groupe des gestionnaires (croissance chez les femmes de 46,5 % comparativement à 34,8 % chez les hommes), dans le groupe dont l'emploi est de niveau intermédiaire (+ 22,2 % contre + 14,9 %), et dans le groupe dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 24,2 % contre + 13,2 %).

En 1997, le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes varie de 65,5 % (niveau de compétence élémentaire) à 77,1 % (niveau de compétence professionnel). La situation est peu différente en 2004. Les femmes accusent donc un retard salarial plus important lorsqu'elles occupent un emploi dont le niveau de

Tableau 2.14

Rémunération horaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
15-24 ans	\$ 294,76	326,71	349,65	225,40	248,62	273,68	76,5	78,3	47,3	49,9
Variation ²	%		18,6			21,4				
25-44 ans	\$ 656,68	701,35	771,79	492,17	524,10	604,61	74,9	78,3	48,1	48,5
Variation ²	%		17,5			22,8				
45-54 ans	\$ 784,41	828,73	880,29	510,65	562,03	639,70	65,1	72,7	47,4	50,2
Variation ²	%		12,2			25,3				
55 ans et +	\$ 690,78	712,79	789,94	430,95	465,75	523,69	62,4	66,3	38,3	45,1
Variation ²	%		14,4			21,5				
Sans dipl. second.	\$ 518,22	522,14	568,34	313,48	323,75	341,88	60,5	60,2	39,6	40,5
Variation ²	%		9,7			9,1				
Dipl. second.	\$ 584,18	627,82	660,30	410,19	428,99	482,17	70,2	73,0	49,1	50,5
Variation ²	%		13,0			17,5				
Postsecondaire	\$ 614,23	645,69	699,64	433,91	452,66	517,72	70,6	74,0	48,8	49,9
Variation ²	%		13,9			19,3				
Dipl. univ.	\$ 866,40	934,81	1019,89	655,64	715,14	802,20	75,7	78,7	48,9	51,3
Variation ²	%		17,7			22,4				
Temps plein	\$ 679,09	717,08	792,05	530,24	561,23	646,30	78,1	81,6	41,9	44,2
Variation ²	%		16,6			21,9				
Temps partiel	\$ 203,46	199,37	223,60	237,78	241,70	269,87	116,9	120,7	70,7	69,5
Variation ²	%		9,9			13,5				
Permanent	\$ 657,59	697,66	760,73	471,01	506,87	572,55	71,6	75,3	46,6	48,2
Variation ²	%		15,7			21,6				
Temporaire	\$ 448,66	454,38	516,85	332,25	346,22	409,35	74,1	79,2	50,4	52,8
Variation ²	%		15,2			23,2				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.15

Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
									%	
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
Gestionnaire	\$ 911,28	1021,16	1228,52	669,97	731,53	981,68	73,5	79,9	41,0	41,8
Variation ²	%		34,8			46,5				
Professionnel	\$ 850,61	916,74	1040,64	656,21	741,33	826,33	77,1	79,4	53,8	57,6
Variation ²	%		22,3			25,9				
Technique	\$ 664,93	685,62	747,04	482,25	500,05	536,90	72,5	71,9	44,8	44,4
Variation ²	%		12,3			11,3				
Intermédiaire	\$ 537,08	569,05	617,32	352,62	382,89	430,76	65,7	69,8	49,4	51,7
Variation ²	%		14,9			22,2				
Élémentaire	\$ 410,68	409,41	449,86	268,97	266,13	294,37	65,5	65,4	43,2	45,1
Variation ²	%		9,5			9,4				
Moins de 12 mois	\$ 461,07	490,27	521,95	303,48	340,00	376,89	65,8	72,2	44,6	48,1
Variation ²	%		13,2			24,2				
1 an à 3 ans	\$ 520,04	572,36	630,73	369,56	418,73	472,42	71,1	74,9	49,6	50,8
Variation ²	%		21,3			27,8				
4 ans à 9 ans	\$ 649,62	694,69	793,89	477,27	503,63	588,98	73,5	74,2	51,3	48,8
Variation ²	%		22,2			23,4				
10 ans à 19 ans	\$ 752,55	804,66	859,23	560,71	590,56	671,17	74,5	78,1	48,0	51,0
Variation ²	%		14,2			19,7				
20 ans et plus	\$ 844,33	867,19	942,91	635,04	665,05	743,90	75,2	78,9	38,2	43,0
Variation ²	%		11,7			17,1				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

compétence est plus faible, tandis qu'elles occupent une position salariale plus élevée lorsque la comparaison porte sur des emplois de niveau de compétence plus important. De plus, lorsque la durée de l'emploi est considérée, nous constatons que le ratio femmes/hommes augmente à mesure que celle-ci s'accroît. En 2004, on observe un ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes largement supérieur à la moyenne chez les gestionnaires (79,9 %), les professionnelles (79,4 %), et les travailleuses dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (78,9 %). Toutefois, d'autres groupes de travailleuses montrent en 2004 un ratio nettement inférieur à la moyenne. Il s'agit, notamment, de celles qui occupent un emploi dont le niveau de compétence est intermédiaire (69,8 %) ou élémentaire (65,4 %).

Entre 1997 et 2004, on constate dans la majorité des cas des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes. Les gains les plus importants vont aux femmes gestionnaires (+ 6,4 points), à celles qui détiennent un emploi de niveau intermédiaire (+ 4,1 points) ainsi qu'à celles dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 6,4 points). Seules les femmes ayant un emploi de niveau de compétence élémentaire ou technique connaissent une diminution de leur position salariale hebdomadaire entre 1997 et 2004, mais cette baisse demeure toutefois faible.

Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité (tableau 2.16)

Comme on peut le voir au tableau 2.16, plusieurs groupes de travailleurs montrent des croissances salariales hebdomadaires beaucoup plus fortes chez les femmes que chez les hommes entre 1997 et 2004. C'est le cas notamment des travailleuses de la construction (+ 45,0 % par rapport à + 14,4 %), de la fabrication (+ 29,2 % contre + 16,7 %) et de celles œuvrant dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 30,4 % par rapport à + 11,1 %). Il est possible que ces augmentations traduisent en bonne partie l'effet de l'application des programmes d'équité salariale à la suite de l'application de la Loi sur l'équité salariale dont les premiers ajustements ont eu lieu en 2001 et pouvaient s'étaler sur une période de cinq ans.

Le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes en 1997 varie de 53,3 % (construction) à 81,7% (services publics). En 2004, le ratio le plus faible est observé dans le secteur primaire (58,5 %), alors que celui le plus élevé se trouve dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (89,5 %). Outre ce secteur, les ratios les plus élevés sont constatés en 2004 principalement dans le secteur des services d'enseignement (85,2 %), dans celui des soins de santé et de l'assistance sociale (82,2 %) ainsi que dans les administrations publiques (82,0 %). Par contre, les ratios les plus bas sont observés notamment dans le secteur du commerce (65,2 %) et dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques (68,8 %).

Dans le tableau 2.16, on note presque exclusivement des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes entre 1997 et 2004. C'est le cas, notamment, des travailleuses de la construction (+ 14,2 points), de celles qui œuvrent dans le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 13,2 points) ou encore dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 7,9 points). Cela tend à confirmer, comme nous l'avons soulevé précédemment, l'effet des ajustements d'équité salariale issus de l'application de Loi sur l'équité salariale.

Tableau 2.16

Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
Syndiqué	\$ 699,45	732,99	792,47	551,29	584,57	646,62	78,8	81,6	43,7	46,9
Variation ²	%		13,3			17,3				
Non syndiqué	\$ 580,40	617,47	686,15	390,77	422,07	487,24	67,3	71,0	49,3	50,0
Variation ²	%		18,2			24,7				
Moins de 20 employés	\$ 496,71	551,82	597,36	334,78	369,95	415,10	67,4	69,5	51,8	53,8
Variation ²	%		20,3			24,0				
Entre 20 et 99 employés	\$ 605,59	628,82	685,07	455,61	486,63	534,71	75,2	78,1	45,5	46,0
Variation ²	%		13,1			17,4				
Entre 100 et 500 employés	\$ 724,60	754,57	815,03	538,72	568,61	654,99	74,3	80,4	44,0	44,5
Variation ²	%		12,5			21,6				
Plus de 500 employés	\$ 817,69	844,39	973,16	628,81	648,49	755,28	76,9	77,6	44,2	50,2
Variation ²	%		19,0			20,1				
Public	\$ 760,76	813,04	882,86	588,93	624,25	710,30	77,4	80,5	55,5	60,5
Variation ²	%		16,0			20,6				
Privé	\$ 600,48	632,17	695,41	399,49	425,60	479,69	66,5	69,0	44,5	45,1
Variation ²	%		15,8			20,1				
Industries des biens	\$ 674,32	700,94	786,65	444,75	487,08	573,70	66,0	72,9	27,2	25,6
Variation ²	%		16,7			29,0				
Industries des services	\$ 606,72	645,74	697,37	452,79	481,76	544,73	74,6	78,1	54,4	56,7
Variation ²	%		14,9			20,3				
Primaire	\$ 621,92	650,13	730,03	343,92	401,42	426,87	55,3	58,5	20,4 *	20,3 *
Variation ²	%		17,4			24,1 †				
Services publics	\$ 890,93	925,74	1080,16	727,46	777,02	876,58	81,7	81,2	29,6 *	29,1 *
Variation ²	%		21,2			20,5 †				
Construction	\$ 703,59	744,80	805,18	374,75	446,92	543,23	53,3	67,5	12,0 *	14,6 *
Variation ²	%		14,4			45,0				
Fabrication	\$ 662,15	686,71	772,57	440,73	485,81	569,37	66,6	73,7	30,3	28,0
Variation ²	%		16,7			29,2				

1. Le taux femmes donne la proportion d'employés féminins dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.16 (suite)

Rémunération hebdomadaire selon le sexe et ratio femmes/hommes, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Hommes			Femmes			Ratio F/H		Taux femmes ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 631,91	666,24	730,23	451,53	482,59	548,57	71,5	75,1	47,1	48,8
Variation ²	%		15,6			21,5				
Commerce	\$ 490,83	517,79	567,72	323,40	345,88	370,14	65,9	65,2	47,7	50,0
Variation ²	%		15,7			14,5				
Transport et entreposage	\$ 637,45	703,72	753,91	442,36	511,37	577,38	69,4	76,6	23,2	25,8
Variation ²	%		18,3			30,5				
Fin., ass., immob. et location	\$ 735,92	767,05	834,75	509,84	540,22	635,39	69,3	76,1	70,3	64,6
Variation ²	%		13,4 [†]			24,6				
Serv. prof., scientif. et technique	\$ 791,37	840,95	972,28	521,55	591,72	668,61	65,9	68,8	50,4	50,1
Variation ²	%		22,9			28,2				
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	\$ 471,73	479,79	524,02	359,76	379,33	468,97	76,3	89,5	39,3	44,4
Variation ²	%		11,1 [†]			30,4				
Services d'enseignement	\$ 759,34	825,11	855,57	598,16	637,61	729,16	78,8	85,2	61,5	64,0
Variation ²	%		12,7			21,9				
Soins santé et assist. sociale	\$ 636,33	638,36	708,10	499,51	521,89	582,19	78,5	82,2	79,6	80,5
Variation ²	%		11,3 [†]			16,6				
Information, culture et loisirs	\$ 683,15	702,98	718,05	511,05	523,50	593,78	74,8	82,7	47,9	51,0
Variation ²	%		5,1 [†]			16,2				
Héberg. et serv. de restauration	\$ 337,27	315,95	373,13	250,87	259,52	275,56	74,4	73,9	60,9	60,1
Variation ²	%		10,6 [†]			9,8				
Autres services	\$ 508,18	568,70	596,80	359,16	394,97	441,74	70,7	74,0	44,9	50,4
Variation ²	%		17,4			23,0				
Administrations publiques	\$ 772,38	852,53	919,26	589,31	639,20	753,55	76,3	82,0	45,1	52,1
Variation ²	%		19,0			27,9				

2.2.3 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et diverses caractéristiques

De façon générale, la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Toutefois, la croissance de la rémunération est similaire. Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire augmente environ au même rythme chez les employés du secteur public (+ 17,0 %) que chez les employés du secteur privé (+ 17,1 %).

Les différences salariales hebdomadaires entre le secteur public et le secteur privé selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.17)

Durant la période considérée, la rémunération hebdomadaire des travailleurs du secteur public augmente davantage par rapport à celle du secteur privé dans les groupes suivants : les travailleurs de 15-24 ans (croissance de 39,9 % dans le secteur public comparativement à seulement 16,3 % dans le secteur privé) et les travailleurs temporaires (+ 24,0 % contre + 12,8 %). À l'opposé, certains groupes de travailleurs du secteur privé connaissent des augmentations plus fortes de leur rémunération hebdomadaire par rapport à leurs homologues du secteur public entre 1997 et 2004. Il s'agit des travailleurs âgés de 25-44 ans (hausse de 20,2 % dans le secteur privé par rapport à 17,6 % dans le secteur public) ou de 45-54 ans (+ 17,3 % contre + 14,8 %) et des travailleurs possédant un diplôme universitaire (+ 20,1 % contre + 17,7 %).

Selon les données du tableau 2.17, les employés du secteur public présentent un ratio du salaire hebdomadaire de 130,1 % par rapport au secteur privé en 2004. Ce résultat est pratiquement identique à celui observé en 1997. Peu importe l'année et le groupe de travailleurs considérés, les employés du secteur public ont toujours une rémunération hebdomadaire plus élevée par rapport à celle du secteur privé. En 2004, le ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé est particulièrement élevé chez les employés âgés de 55 ans et plus (139,1 %), chez ceux à temps partiel (201,4 %) et chez les travailleurs qui occupent un poste permanent (133,3 %) ou temporaire (134,6 %). Cependant, dans d'autres groupes on observe des ratios inférieurs à la moyenne. Mentionnons en particulier les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (114,7 %), ceux n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (112,8 %) ainsi que les travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires (119,1 %) ou universitaire (108,1 %).

Entre 1997 et 2004, on note quelques augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé. C'est le cas des travailleurs âgés de 15 à 24 ans (+ 21,6 points), de ceux à temps partiel (+ 4,5 points) et des travailleurs temporaires (+ 12,2 points). Toutefois, des diminutions de moindre amplitude sont notées dans tous les autres cas, principalement dans les groupes suivants : les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (- 2,5 points) ou de 45 à 54 ans (- 2,7 points) et ceux détenant un diplôme universitaire (- 2,2 points).

Les différences salariales hebdomadaires entre le secteur public et le secteur privé selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.18)

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire augmente environ au même rythme chez les employés du secteur public (+ 17,0 %) que chez les employés du secteur privé (+ 17,1 %). On enregistre toutefois des écarts salariaux à l'avantage du secteur privé dans le cas des gestionnaires; ces derniers affichent en effet une croissance de 41,0 % de leur rémunération hebdomadaire dans le privé comparativement à seulement 24,7 % dans le secteur public. Les hausses salariales sont encore à l'avantage du secteur privé dans le cas des emplois de niveau intermédiaire (+ 17,4 % contre + 11,9 %) et dans le cas des employés qui ont une durée de l'emploi entre 4 et 9 ans (+ 26,3 % contre + 17,8 %). Par contre, la progression de la rémunération s'avère plus forte dans le secteur public pour les emplois dont le niveau de compétence est élémentaire (+ 16,7 % contre + 7,5 %). Le secteur public affiche également la plus forte croissance pour ce qui est des employés dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 35,2 % contre + 12,7 %) ou de 1 à 3 ans (+ 27,1 % contre + 21,1 %).

Tableau 2.17

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ²	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 665,46	704,20	778,45	511,03	541,29	598,19	130,2	130,1	23,3	24,1
Variation ²	%		17,0			17,1				
15-24 ans	\$ 276,04	309,00	386,13	260,40	288,04	302,72	106,0	127,6	9,9 *	10,8
Variation ²	%		39,9			16,3				
25-44 ans	\$ 650,49	688,96	764,95	555,22	596,13	667,11	117,2	114,7	23,5	24,1
Variation ²	%		17,6			20,2				
45-54 ans	\$ 754,22	805,08	866,05	604,55	642,20	709,37	124,8	122,1	33,5	32,1
Variation ²	%		14,8			17,3				
55 ans et plus	\$ 762,03	742,64	843,40	547,31	564,01	606,24	139,2	139,1	20,5	26,9
Variation ²	%		10,7			10,8				
Sans dipl. second.	\$ 490,22	508,30	532,07	431,96	440,73	471,55	113,5	112,8	9,0	8,4
Variation ²	%		8,5 [†]			9,2				
Dipl. second.	\$ 575,79	609,54	656,40	482,34	512,79	551,22	119,4	119,1	17,6	18,2
Variation ²	%		14,0			14,3				
Postsecondaire	\$ 611,68	637,18	702,11	500,79	527,41	581,90	122,1	120,7	23,0	22,5
Variation ²	%		14,8			16,2				
Dipl. univ.	\$ 804,81	858,46	947,00	729,41	792,41	876,30	110,3	108,1	45,1	45,0
Variation ²	%		17,7			20,1				
Temps plein	\$ 737,32	781,10	858,52	580,76	611,34	686,03	127,0	125,1	23,0	24,1
Variation ²	%		16,4			18,1				
Temps partiel	\$ 361,29	364,81	414,86	183,53	181,23	205,94	196,9	201,4	24,9	23,8
Variation ²	%		14,8			12,2				
Permanent	\$ 710,38	753,72	831,04	530,76	567,10	623,21	133,8	133,3	22,2	22,6
Variation ²	%		17,0			17,4				
Temporaire	\$ 447,12	480,16	554,48	365,15	363,53	412,01	122,4	134,6	30,3	33,7
Variation ²	%		24,0			12,8				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.18

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et ratio public/privé, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Public			Privé			Ratio public/privé		Taux public ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
	%									
Ensemble	\$ 665,46	704,20	778,45	511,03	541,29	598,19	130,2	130,1	23,3	24,1
Variation ²	%		17,0			17,1				
Gestionnaire	\$ 992,07	1 078,05	1237,17	778,40	869,06	1 097,40	127,4	112,7	15,9	20,1
Variation ²	%		24,7			41,0				
Professionnel	\$ 751,91	820,34	909,72	738,80	818,21	926,89	101,8	98,1	54,5	55,9
Variation ²	%		21,0			25,5				
Technique	\$ 625,23	636,34	718,20	566,15	592,05	647,68	110,4	110,9	22,6	20,9
Variation ²	%		14,9			14,4				
Intermédiaire	\$ 556,66	566,02	622,71	423,47	458,80	497,06	131,5	125,3	16,9	18,9
Variation ²	%		11,9			17,4				
Élémentaire	\$ 456,14	489,93	532,24	337,44	327,92	362,63	135,2	146,8	10,1	10,1
Variation ²	%		16,7			7,5				
Moins de 12 mois	\$ 405,96	475,24	548,69	388,34	409,99	437,76	104,5	125,3	13,6	13,0
Variation ²	%		35,2			12,7				
1 an à 3 ans	\$ 519,74	589,91	660,79	434,68	482,95	526,37	119,6	125,5	12,6	17,8
Variation ²	%		27,1			21,1				
4 ans à 9 ans	\$ 657,27	693,78	774,10	531,71	579,40	671,45	123,6	115,3	23,5	21,8
Variation ²	%		17,8			26,3				
10 ans à 19 ans	\$ 722,07	758,04	858,81	631,48	667,20	713,99	114,3	120,3	32,0	34,1
Variation ²	%		18,9			13,1				
20 ans et plus	\$ 806,20	824,26	895,52	733,12	750,56	828,59	110,0	108,1	42,9	42,9
Variation ²	%		11,1			13,0				

1. Le taux public donne la proportion d'employés du secteur public dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

À l'exception des professionnels en 2004, peu importe le groupe de travailleurs et l'année, le salaire hebdomadaire des employés du secteur public est toujours supérieur à celui des employés du secteur privé. En 1997, le ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé variait entre 101,8 % (professionnels) et 135,2 % (emplois de niveau élémentaire). En 2004, ces mêmes groupes affichent, respectivement, le ratio le plus faible (98,1 %) et le plus élevé (146,8 %). Les travailleurs du secteur public occupant un poste de niveau élémentaire sont d'ailleurs les seuls à afficher un ratio supérieur à la moyenne. À l'opposé, d'autres groupes montrent des ratios nettement plus faibles que la moyenne. C'est le cas, entre autres, des travailleurs occupant un poste de professionnel (98,1 %) ou technique (110,9 %) et de ceux ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (108,1 %). À noter que même si les professionnels affichent le ratio le plus faible, celui-ci reste proche de 100 %, indiquant une certaine parité pour ce groupe de travailleurs entre les deux secteurs d'appartenance comparés.

De 1997 à 2004, on observe des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire des employés du secteur public sur celui des employés du secteur privé. Il s'agit surtout des travailleurs qui occupent un emploi dont les compétences exigées sont de niveau élémentaire (+ 11,6 points), des travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 20,8 points) ou de 10 à 19 ans (+ 6,0 points). Cependant, des diminutions du ratio du salaire hebdomadaire sont constatées notamment chez les gestionnaires (- 14,7 points), les professionnels (- 3,7 points) et les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 4 ans et 9 ans (- 8,3 points).

2.2.4 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et diverses caractéristiques

Dans presque tous les groupes de travailleurs, les employés syndiqués ont une rémunération hebdomadaire supérieure à celle des employés non syndiqués. Toutefois, les écarts varient grandement d'un groupe de travailleurs à l'autre. De 1997 à 2004, la croissance moyenne de la rémunération hebdomadaire est plus importante chez les non syndiqués (+ 20,5 %) que chez les syndiqués (+ 14,1 %). Cette croissance semble particulièrement forte entre les années 2000 et 2004.

Les différences salariales hebdomadaires entre les syndiqués et les non-syndiqués selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.19)

Selon les données du tableau 2.19, la croissance, entre 1997 et 2004, de la rémunération hebdomadaire des travailleurs non syndiqués est particulièrement élevée par rapport à celle des travailleurs syndiqués dans les groupes suivants : les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (croissance de 20,7 % chez les non-syndiqués comparativement à 13,2 % chez les syndiqués), les travailleurs détenant une formation universitaire (+ 22,4 % contre + 15,0 %) et ceux à temps partiel (+ 17,5 % contre + 6,4 %).

Le ratio des employés syndiqués par rapport aux employés non syndiqués varie, en 1997, de 105,4 % (employés avec un diplôme universitaire) à 212,4 % (travailleurs à temps partiel). La situation en 2004 révèle que ce sont ces mêmes groupes qui affichent, respectivement, le ratio le plus faible (99,0 %) et le ratio le plus élevé (192,3 %). En 2004, dans plusieurs cas, outre les travailleurs à temps partiel, le ratio du salaire hebdomadaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués est plus élevé que la moyenne. Cette situation se retrouve notamment chez les travailleurs de 15-24 ans (142,6 %), chez ceux les moins scolarisés (147,0 %) et chez ceux occupant un emploi temporaire (158,0 %). Par contre, en plus des employés détenant un diplôme universitaire, certains autres groupes montrent des ratios inférieurs à la moyenne; il s'agit entre autres des travailleurs de 25 à 44 ans (111,0 %) ou de 45-54 ans (111,2 %) et des travailleurs à temps plein (112,9 %).

Tableau 2.19

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 634,64	667,55	724,03	486,84	521,21	586,65	130,4	123,4	40,7	40,0
Variation ²	%		14,1			20,5				
15-24 ans	\$ 351,98	370,80	403,87	240,66	267,52	283,24	146,3	142,6	19,1	23,6
Variation ²	%		14,7			17,7				
25-44 ans	\$ 629,78	666,42	734,00	539,64	583,92	661,51	116,7	111,0	42,1	40,2
Variation ²	%		16,5			22,6				
45-54 ans	\$ 707,19	759,34	800,38	596,39	632,44	719,73	118,6	111,2	52,6	49,4
Variation ²	%		13,2			20,7				
55 ans et plus	\$ 675,16	682,60	758,41	533,99	560,27	602,15	126,4	126,0	40,6	43,4
Variation ²	%		12,3			12,8				
Sans dipl. second.	\$ 545,40	560,93	604,78	371,72	385,81	411,50	146,7	147,0	37,7	33,7
Variation ²	%		10,9			10,7				
Dipl. second.	\$ 578,29	625,53	649,12	446,96	469,20	518,37	129,4	125,2	39,5	39,7
Variation ²	%		12,2			16,0				
Postsecondaire	\$ 623,95	644,44	700,62	459,42	489,59	546,47	135,8	128,2	40,6	40,5
Variation ²	%		12,3			18,9				
Dipl. univ.	\$ 785,38	835,23	903,10	745,13	812,04	912,05	105,4	99,0	45,4	43,9
Variation ²	%		15,0			22,4				
Temps plein	\$ 677,05	712,96	779,22	571,27	605,61	690,17	118,5	112,9	43,0	42,1
Variation ²	%		15,1			20,8				
Temps partiel	\$ 360,36	361,14	383,50	169,69	170,13	199,40	212,4	192,3	30,4	30,6
Variation ²	%		6,4 [†]			17,5				
Permanent	\$ 648,52	683,56	742,47	514,75	556,96	621,04	126,0	119,6	41,8	40,4
Variation ²	%		14,5			20,6				
Temporaire	\$ 519,02	545,51	597,23	325,66	326,49	378,04	159,4	158,0	33,3	37,4
Variation ²	%		15,1			16,1				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Pour ce qui est de l'ensemble des employés, on note une baisse, sur l'ensemble de la période, du ratio du salaire hebdomadaire des employés syndiqués sur celui des employés non syndiqués. En 2004, le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public sur celle du secteur privé est de 123,4 %, représentant une baisse de 7,0 points par rapport à celui de 1997 (130,4 %). Les diminutions les plus importantes du ratio entre 1997 et 2004 sont constatées chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (- 7,4 points), les employés avec un niveau d'études postsecondaires (- 7,6 points) et les travailleurs à temps partiel (- 20,1 points).

Les différences salariales hebdomadaires entre les syndiqués et les non-syndiqués selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.20)

Entre 1997 et 2004, certains groupes de travailleurs non syndiqués se distinguent des travailleurs syndiqués pour ce qui est de la croissance de la rémunération hebdomadaire. Il s'agit surtout des gestionnaires (croissance de 39,7 % chez les non-syndiqués par rapport à 33,1 % chez les syndiqués), des professionnels (+ 28,2 % contre + 19,2 %) et des travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (+ 17,6 % par rapport à + 7,7 %).

À l'exception des travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus, les travailleurs syndiqués affichent toujours une rémunération hebdomadaire supérieure à celle de leurs homologues non syndiqués. Le ratio du salaire hebdomadaire des travailleurs syndiqués sur celui des travailleurs non syndiqués passe en effet de 130,4 % en 1997 à 123,4 % en 2004. Cette même année, les groupes qui affichent un ratio du salaire hebdomadaire particulièrement élevé sont les travailleurs dont l'emploi est de niveau de compétence élémentaire (168,3 %) ou intermédiaire (144,3 %). À l'opposé, d'autres groupes de travailleurs montrent des ratios plutôt faibles. C'est le cas des gestionnaires (99,8 %), des professionnels (99,7 %) et des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (96,3 %).

Des augmentations du ratio du salaire hebdomadaire sont notées entre 1997 et 2004 chez les employés qui occupent un emploi de niveau élémentaire (+ 2,7 points) et chez ceux qui ont une durée de l'emploi de 20 ans et plus (+ 2,4 points). Par contre, des baisses sont plus souvent observées, notamment, chez les professionnels (- 7,6 points), les personnes qui occupent un emploi de niveau technique (- 7,0 points) ou intermédiaire (- 5,8 points) et les travailleurs qui ont une durée de l'emploi de moins de 12 mois (- 12,0 points).

2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et diverses caractéristiques

Sauf chez les travailleurs à temps partiel, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens est toujours supérieure à celle des travailleurs des industries des services. Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens s'accroît de 19,7 % comparativement à 16,8 % dans les services. Généralement, les plus fortes augmentations (favorables aux industries des biens) ont lieu entre 2000 et 2004.

Les différences salariales hebdomadaires entre les industries des biens et les industries des services selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi (tableau 2.21)

À partir du tableau 2.21, on constate que la croissance de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004 est plus marquée chez les travailleurs des industries des biens que chez les travailleurs des industries des services dans les groupes suivants : les travailleurs les moins scolarisés (+ 14,1 % contre + 8,1 %), ceux ayant complété un diplôme d'études secondaires (+ 19,0 % contre + 12,2 %) et les travailleurs à temps partiel (+ 18,6 % contre + 11,8 %).

Tableau 2.20

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et ratio syndiqué/non syndiqué, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Syndiqué			Non syndiqué			Ratio synd./non synd.		Taux syndiqué ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
									%	
Ensemble	\$ 634,64	667,55	724,03	486,84	521,21	586,65	130,4	123,4	40,7	40,0
Variation ²	%		14,1			20,5				
Gestionnaire	\$ 844,23	908,23	1 123,56	805,91	910,80	1 125,71	104,8	99,8	16,6	12,9
Variation ²	%		33,1			39,7				
Professionnel	\$ 768,48	832,37	916,15	716,51	803,12	918,69	107,3	99,7	56,6	54,8
Variation ²	%		19,2			28,2				
Technique	\$ 671,57	699,49	751,24	512,58	534,15	605,94	131,0	124,0	42,1	38,9
Variation ²	%		11,9			18,2				
Intermédiaire	\$ 557,46	586,01	635,12	371,30	406,42	440,18	150,1	144,3	40,2	41,4
Variation ²	%		13,9			18,6				
Élémentaire	\$ 467,37	462,97	516,15	282,23	281,74	306,76	165,6	168,3	36,3	34,9
Variation ²	%		10,4			8,7				
Moins de 12 mois	\$ 509,89	517,51	549,09	359,89	392,11	423,39	141,7	129,7	20,6	22,9
Variation ²	%		7,7			17,6				
1 an à 3 ans	\$ 510,68	555,96	621,50	423,05	475,22	517,12	120,7	120,2	25,5	31,8
Variation ²	%		21,7			22,2				
4 ans à 9 ans	\$ 603,24	652,43	731,87	528,92	573,29	668,83	114,1	109,4	43,4	39,7
Variation ²	%		21,3			26,5				
10 ans à 19 ans	\$ 676,22	722,95	779,25	640,37	665,44	745,78	105,6	104,5	56,2	52,5
Variation ²	%		15,2			16,5				
20 ans et plus	\$ 749,69	777,71	845,98	798,23	800,12	878,50	93,9	96,3	69,6	65,2
Variation ²	%		12,8			10,1				

1. Le taux syndiqué donne la proportion d'employés syndiqués dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2.21

Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Biens			Services			Ratio biens/services		Taux biens ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 611,83	642,52	732,16	522,93	556,28	610,89	117,0	119,9	27,1	25,3
Variation ²	%		19,7			16,8				
15-24 ans	\$ 366,45	414,24	456,30	232,02	254,70	278,80	157,9	163,7	22,3	18,6
Variation ²	%		24,5			20,2				
25-44 ans	\$ 626,26	663,29	752,47	558,11	598,26	668,03	112,2	112,6	28,6	26,8
Variation ²	%		20,2			19,7				
45-54 ans	\$ 696,46	731,29	819,27	639,69	687,15	737,40	108,9	111,1	26,5	27,1
Variation ²	%		17,6			15,3				
55 ans et +	\$ 669,96	657,17	740,74	560,97	592,30	646,10	119,4	114,6	27,8	25,2
Variation ²	%		10,6			15,2				
Sans dipl. second.	\$ 524,02	540,04	597,65	376,74	384,50	407,22	139,1	146,8	41,0	36,5
Variation ²	%		14,1			8,1				
Dipl. second.	\$ 565,69	616,25	673,38	471,70	495,67	529,16	119,9	127,3	28,8	28,6
Variation ²	%		19,0			12,2				
Postsecondaire	\$ 634,61	652,40	744,03	488,80	517,31	564,26	129,8	131,9	25,7	24,9
Variation ²	%		17,2			15,4				
Dipl. univ.	\$ 877,28	898,93	1 029,91	744,91	807,94	886,44	117,8	116,2	14,0	15,1
Variation ²	%		17,4			19,0				
Temps plein	\$ 631,33	661,38	754,48	609,97	645,46	716,35	103,5	105,3	31,6	29,7
Variation ²	%		19,5			17,4				
Temps partiel	\$ 184,82	195,32	219,18	230,76	230,95	257,98	80,1	85,0	6,6 *	5,8 *
Variation ²	%		18,6			11,8				
Permanent	\$ 622,72	655,50	745,65	550,63	590,72	643,05	113,1	116,0	27,9	26,4
Variation ²	%		19,7			16,8				
Temporaire	\$ 520,53	536,39	610,86	353,12	362,39	425,47	147,4	143,6	22,0	18,7
Variation ²	%		17,4			20,5				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Le ratio du salaire hebdomadaire des employés des industries des biens sur celui des employés des industries des services est de 119,9 % en 2004 par rapport à 117,0 % en 1997; on note donc une croissance de presque trois points durant cette période. En 2004, certains groupes des travailleurs des industries des biens affichent un ratio du salaire nettement plus élevé que la moyenne. Notons, à cet égard, les travailleurs de 15-24 ans (163,7 %), ceux les moins scolarisés (146,8 %) et les travailleurs temporaires (143,6 %). Par contre, d'autres groupes de travailleurs montrent des ratios inférieurs à la moyenne en 2004. Il s'agit notamment des travailleurs âgés de 45 à 54 ans (111,1 %) et des travailleurs qui sont à temps plein (105,3 %) ou à temps partiel (85,0 %).

Parmi les groupes de travailleurs des industries des biens qui voient une amélioration du ratio de leur salaire hebdomadaire par rapport à celui des travailleurs des industries des services entre 1997 et 2004, soulignons principalement les travailleurs âgés de 15 à 24 ans (+ 5,8 points), les travailleurs les moins scolarisés (+ 7,7 points) et ceux qui possèdent un diplôme d'études secondaires (+ 7,4 points). Les données inscrites au tableau 2.21 montrent, par ailleurs, une baisse du ratio du salaire hebdomadaire des travailleurs des industries des biens sur celui de leurs homologues des industries des services chez les 55 ans et plus (- 4,8 points), chez ceux ayant un diplôme universitaire (- 1,6 point) et chez les travailleurs temporaires (- 3,8 points).

Les différences salariales entre les industries des biens et les industries des services selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi (tableau 2.22)

De 1997 à 2004, certains groupes de travailleurs des industries des biens connaissent une croissance de leur rémunération hebdomadaire beaucoup plus marquée que celle des travailleurs des industries des services. C'est le cas des emplois de niveau professionnel (+ 30,4 % dans les industries des biens comparativement à + 22,0 % dans les industries des services) et des emplois de niveau élémentaire (+ 16,2 % contre + 10,3 %). Par contre, on observe une plus forte croissance du côté des industries des services dans le cas des gestionnaires (+ 42,3 % contre + 26,1 %).

Peu importe l'année et le groupe de travailleurs, la rémunération hebdomadaire des employés des industries des biens est toujours supérieure à celle des employés des industries des services. Le ratio du salaire hebdomadaire se fixe à 117,0 en 1997, pour finalement s'établir à 119,9 en 2004. Cette même année, un ratio du salaire biens/services supérieur à la moyenne est observé, notamment, chez les travailleurs occupant un emploi de niveau technique (129,2 %) ou élémentaire (166,7 %) et chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (144,0 %). Toutefois, des ratios inférieurs à la moyenne sont enregistrés, entre autres, chez les gestionnaires (109,6 %), chez les travailleurs qui ont une durée de l'emploi de 10 à 19 ans (104,8 %) ou encore de 20 ans et plus (105,3 %).

Le ratio de la rémunération hebdomadaire des industries des biens sur la rémunération des industries des services augmente entre 1997 et 2004 surtout chez les professionnels (+ 8,0 points) et les travailleurs dont l'emploi est de niveau élémentaire (+ 8,6 points). À l'opposé, les gestionnaires subissent une diminution marquée de leur ratio (- 14,1 points). Pour les autres groupes, les variations observées demeurent relativement faibles.

Tableau 2.22

Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et ratio biens/services, résultats selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, années choisies

	Biens			Services			Ratio biens/services		Taux biens ¹	
	1997	2000	2004	1997	2000	2004	1997	2004	1997	2004
							%			
Ensemble	\$ 611,83	642,52	732,16	522,93	556,28	610,89	117,0	119,9	27,1	25,3
Variation ²	%		19,7			16,8				
Gestionnaire	\$ 958,78	1 025,15	1 209,26	775,19	884,12	1 102,93	123,7	109,6	20,2	21,2
Variation ²	%		26,1			42,3				
Professionnel	\$ 851,11	898,14	1 109,96	733,79	809,54	894,86	116,0	124,0	10,4	10,4
Variation ²	%		30,4			22,0				
Technique	\$ 674,51	710,77	785,02	533,68	550,39	607,48	126,4	129,2	32,5	31,0
Variation ²	%		16,4			13,8				
Intermédiaire	\$ 511,18	541,74	609,59	413,37	443,12	481,05	123,7	126,7	33,4	30,9
Variation ²	%		19,3			16,4				
Élémentaire	\$ 482,21	484,07	560,49	304,96	307,87	336,29	158,1	166,7	25,1	19,4
Variation ²	%		16,2			10,3				
Moins de 12 mois	\$ 501,70	514,56	591,32	347,82	384,19	410,54	144,2	144,0	27,9	23,0
Variation ²	%		17,9			18,0				
1 an à 3 ans	\$ 521,59	586,12	664,79	418,31	469,98	517,41	124,7	128,5	26,2	22,4
Variation ²	%		27,5			23,7				
4 ans à 9 ans	\$ 610,03	636,49	755,66	545,49	590,41	671,29	111,8	112,6	24,3	26,7
Variation ²	%		23,9			23,1				
10 ans à 19 ans	\$ 694,14	734,98	789,78	647,33	682,04	753,60	107,2	104,8	28,1	27,0
Variation ²	%		13,8			16,4				
20 ans et plus	\$ 784,90	802,24	888,63	755,44	777,61	843,81	103,9	105,3	30,6	30,1
Variation ²	%		13,2			11,7				

1. Le taux biens donne la proportion d'employés des industries des biens dans le total des employés selon le groupe correspondant.

2. La variation porte sur l'ensemble de la période, soit 1997-2004.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.2.6 Synthèse sur la rémunération hebdomadaire

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire de l'ensemble des employés est passée de 547,03 \$ à 641,61 \$. Il s'agit d'une croissance nominale de 17,3 %. Le gain de pouvoir d'achat se chiffre, quant à lui, à 1,9 %.

Globalement, la rémunération hebdomadaire des hommes est toujours supérieure à celle des femmes, mais ces dernières connaissent généralement des taux de croissance salariale annuelle plus élevés que leurs homologues masculins. La rémunération hebdomadaire des femmes s'accroît, en effet, de 21,5 % entre 1997 et 2004, comparativement à une hausse moins élevée chez les hommes (+ 15,6 %). Les femmes connaissent un gain appréciable de pouvoir d'achat (+ 5,6 %) alors que celui-ci varie peu chez les hommes (+ 0,4 %). En 2004, les femmes reçoivent une rétribution de 548,57 \$ par semaine, tandis que les hommes obtiennent 730,23 \$. La position salariale hebdomadaire des femmes s'améliore au cours de la période étudiée (+ 3,0 points), reflétant l'amélioration de leur situation par rapport aux hommes sur le plan de la rémunération hebdomadaire entre 1997 et 2004. En effet, en 1997, l'écart dans les positions était de 33,0 points (favorable aux hommes); en 2004, il rétrécit à 28,3 points. Le ratio du salaire hebdomadaire des femmes sur celui des hommes progresse également entre 1997 et 2004, passant de 71,5 % à 75,1 %. Les résultats observés pour les hommes et les femmes dans leur ensemble se retrouvent dans la plupart des sous-groupes considérés lorsque l'analyse est segmentée selon le sexe.

En 2004, les jeunes (15-24 ans) ont une rémunération hebdomadaire moyenne de 311,73 \$, en hausse de 19,0 % par rapport à 1997. La rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 25 à 44 ans augmente pour sa part de 19,6 % entre 1997 et 2004, pour s'établir à 690,67 \$. De tous les groupes d'âge, les 25-44 ans connaissent la plus forte augmentation de leur pouvoir d'achat, soit 3,9 %. Chez les 45-54 ans, la rémunération hebdomadaire moyenne se fixe à 759,59 \$ en 2004. Il s'agit d'une croissance nominale de 16,0 %. Enfin, les travailleurs âgés de 55 ans et plus voient leur rémunération hebdomadaire augmenter de seulement 13,3 % sur la période, pour se chiffrer à 669,99 \$ en 2004. Ce groupe de travailleurs est le seul à connaître, entre ces années, une perte de pouvoir d'achat (- 1,5 %).

La position salariale des jeunes de 15 à 24 ans est la plus faible de tous les niveaux d'études, et ce, tant en 1997 qu'en 2004. Pour les deux années, elle est de moins de 50 %, alors que les autres groupes d'âge affichent des positions de plus de 100 %. À l'inverse, les 45-54 ans enregistrent la meilleure position salariale hebdomadaire pour ces deux années.

Sur l'ensemble de la période, la rémunération hebdomadaire des travailleurs les moins scolarisés, soit ceux sans diplôme d'études secondaires, augmente de 9,0 %, pour se fixer à 476,65 \$ en 2004. En termes réels, il s'agit de la plus forte perte de pouvoir d'achat (- 5,2 %) de tous les niveaux d'études analysés. En conséquence, la position salariale hebdomadaire de ce groupe baisse de façon notable (- 5,6 points) entre 1997 et 2004 pour se fixer à 74,3 %, la plus faible de tous les groupes considérés. Les travailleurs possédant un diplôme d'études secondaires affichent une rémunération hebdomadaire moyenne de 570,34 \$ en 2004, ce qui constitue une croissance de 14,3 % par rapport à 1997. Les travailleurs ayant terminé des études postsecondaires ont une rémunération hebdomadaire moyenne de 608,95 \$ en 2004, en hausse de 15,7 %. De leur côté, les travailleurs détenant un diplôme universitaire affichent la plus forte croissance salariale nominale entre 1997 et 2004 (+ 19,0 %), ce qui leur procure le gain de pouvoir d'achat le plus prononcé (+ 3,4 %). De plus, leur position salariale hebdomadaire est aussi la plus élevée (141,5 %) par rapport aux autres niveaux d'études.

La rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein croît de 18,0 % au cours de la période, pour atteindre 727,67 \$ en 2004. Ces derniers profitent ainsi d'un gain de 2,5 % de leur pouvoir d'achat entre 1997 et 2004. Pour leur part, les travailleurs à temps partiel voient leur rémunération hebdomadaire augmenter de seulement 12,3 % entre ces mêmes années, pour s'établir à 255,74 \$ en 2004. Ce groupe enregistre ainsi une perte de pouvoir d'achat (- 2,4 %). Enfin, compte tenu de leur durée habituelle de travail moins élevée, les travailleurs à

temps partiel affichent la plus faible position salariale hebdomadaire de tous les sous-groupes analysés, tant en 1997 (41,6 %) qu'en 2004 (39,9 %).

Entre 1997 et 2004, la croissance salariale est de 38,6 % chez les gestionnaires, comparativement à des variations nettement inférieures pour les travailleurs des autres niveaux de compétence; celles-ci se situent dans une fourchette allant de 8,7 % (niveau d'emploi élémentaire) à 23,0 % (niveau professionnel). Notons également que la position salariale hebdomadaire progresse à mesure que le niveau de compétence augmente.

Dans l'ensemble, la rémunération hebdomadaire des employés du secteur public est toujours supérieure à celle des employés du secteur privé. Les deux groupes de travailleurs connaissent toutefois des taux de croissance similaires, de l'ordre de 17 %, au cours de la période étudiée. Les employés du secteur public présentent en 2004 un ratio du salaire hebdomadaire de 130,1 % par rapport à leurs homologues du secteur privé, ratio pratiquement identique à celui de 1997.

Les employés syndiqués ont généralement une rémunération hebdomadaire plus élevée que celle des employés non syndiqués. Par contre, entre 1997 et 2004, la croissance salariale est plus forte chez ces derniers (+ 20,5 %) que chez les premiers (+ 14,1 %). En 2004, le ratio de la rémunération hebdomadaire moyenne des employés du secteur public sur celle des employés du secteur privé est de 123,4 %, en baisse de 7,0 points de pourcentage par rapport à son niveau de 1997 (130,4 %).

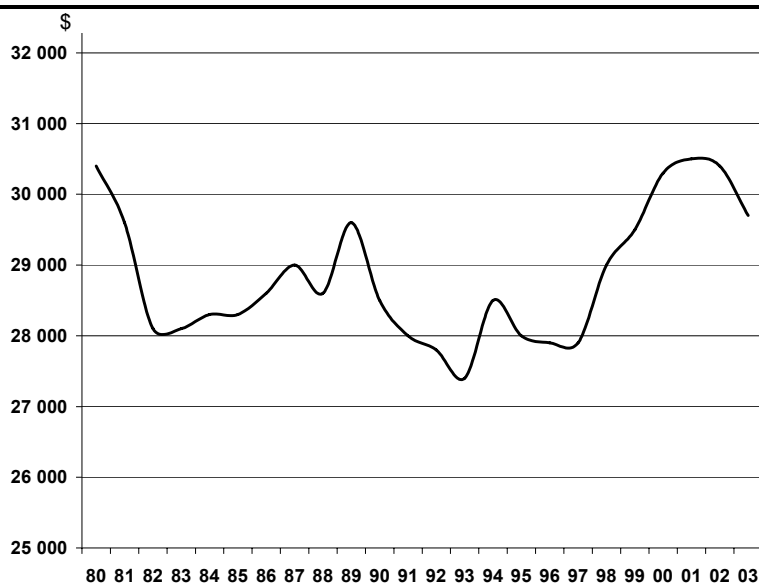
Finalement, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens est toujours supérieure à celle des employés des services, exception faite des travailleurs à temps partiel. Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs des industries des biens croît de 19,7 %, comparativement à 16,8 % dans les services. Le ratio du salaire hebdomadaire des employés des industries des biens sur celui de leurs homologues des industries des services croît en conséquence, passant de 117,0 % en 1997 à 119,9 % en fin de période.

2.3 Rémunération annuelle¹⁷

L'analyse de la rémunération annuelle porte, dans un premier temps, sur l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année et, dans un deuxième temps, sur les travailleurs ayant travaillé à temps plein toute l'année. 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 ou plus par mois, ce qui équivaut en moyenne à 30 heures par semaine. L'analyse est effectuée sur l'ensemble des travailleurs et selon le sexe. Les données couvrent la période 1980-2003 et sont toujours présentées en dollars constants de 2003; elles tiennent donc compte de l'effet de l'inflation.

Figure 2.11

Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003



La figure 2.11 présente l'évolution du revenu d'emploi annuel au Québec entre 1980 et 2003. Cette période met en relief l'impact des deux récessions économiques des années 1980 et 1990 ainsi que l'effet de la reprise économique sur les revenus d'emplois. Sur l'ensemble de la période, le revenu annuel d'emploi est passé de 30 400 \$ à 29 700 \$, soit une baisse de 2,3 %.

Une analyse plus pointue permet de constater qu'à la première récession (1981-1982) est associée une diminution notable du revenu d'emploi. Ce dernier baisse en effet de 5,1 %, passant de 29 600 \$ en 1981 à 28 100 \$ en 1982. Le recul fait suite à une décroissance du revenu d'emploi de 2,6 % en 1981. Par la suite, la reprise économique affecte positivement la rémunération annuelle. Celle-ci augmente à un rythme relativement lent au début mais qui s'accélère progressivement. Entre 1983 et 1989, la croissance est de 5,3 % malgré une baisse en 1988. La récession des années 1990 frappe fortement les travailleurs dont le revenu n'avait pas, en

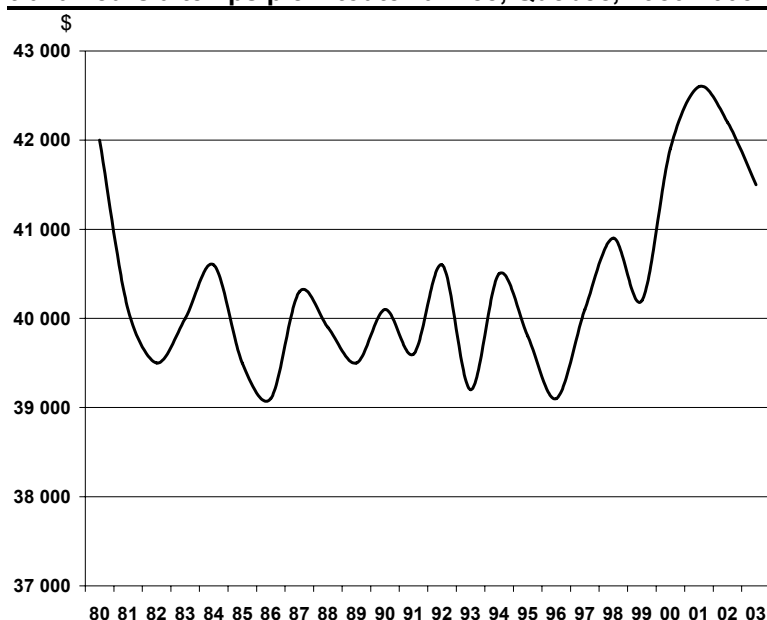
17. Les données utilisées dans l'analyse de la rémunération annuelle proviennent de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada. L'EDTR est une enquête ménage dont l'échantillon est sélectionné à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) faisant en sorte qu'il y ait un partage du même plan de sondage. L'EDTR vise à suivre les changements qui surviennent dans la condition économique des personnes et des familles compte tenu de leur participation au marché du travail et de leurs diverses sources de revenu. Les données produites par cette enquête permettent de connaître, pour l'ensemble des ménages enquêtés, le revenu du marché, les transferts gouvernementaux, le revenu total et le revenu après impôt. Dans le cadre de l'analyse de la rémunération annuelle, seuls les gains tirés des emplois (une composante du revenu du marché) sont analysés. Pour une lecture plus complète des tendances relatives au revenu et de l'information supplémentaire sur cette enquête, on peut se référer aux publications suivantes : JEAN, Sylvie (2001). « Portrait social du Québec, chapitre 13, Le revenu », p. 291-316, Institut de la statistique du Québec, novembre 2001, 629 pages; Statistique Canada (2002). « Le revenu au Canada 2000 », Division de la statistique du revenu, novembre 2002, n° 75-202-XIF, 153 pages; et Statistique Canada (2004). « Analyse du revenu au Canada 2002 », mai 2004, n° 75-203-XIF, 48 pages.

1989 (29 600 \$), retrouvé son niveau de 1980. Les quatre baisses successives enregistrées entre 1990 et 1993 le ramène à un niveau encore plus bas : il se fixe à 27 400 \$ en 1993, son niveau le plus faible de la période étudiée. Ainsi, résultat des deux récessions, le revenu annuel moyen des travailleurs aura diminué de 9,9 %.

Comme on peut le voir à la figure 2.11, l'année 1994 voit une forte reprise de la croissance avec un taux de 4,0 %. Cela n'est toutefois que de courte durée puisque le revenu d'emploi diminue à nouveau les deux années suivantes et stagne en 1997. Ce n'est qu'à partir de 1998 que la croissance s'établit de manière régulière. Les années 1998 et 2000 affichent des taux de croissance annuelle notables, respectivement de 3,9 % et 2,7 %. Il en résulte que le revenu d'emploi annuel atteint, à partir de 2000, des niveaux équivalents à celui de 1980. Entre 1997 et 2001 (année qui présente le revenu d'emploi annuel le plus élevé, soit 30 500 \$), le taux de croissance du revenu d'emploi annuel est de 9,3 %, ce qui correspond à une augmentation annuelle moyenne de 2,3 %. Les années de la fin de la décennie 1990 et celles du début de la décennie 2000 contrastent donc avec les années antérieures. Elles n'auront toutefois pas permis d'augmenter le niveau du revenu moyen annuel à un niveau significativement supérieur au seuil enregistré en 1980. Enfin, soulignons qu'en 2002 et surtout en 2003, le revenu d'emploi chute à nouveau (respectivement de - 0,3 % et de - 2,3 %). La baisse observée en 2003 ramène d'ailleurs le revenu d'emploi annuel à un niveau inférieur à celui de 1980 (30 400 \$), soit 29 700 \$.

Figure 2.12

Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1980-2003



La figure 2.12 trace l'évolution du revenu d'emploi annuel au Québec pour les travailleurs à temps plein toute l'année. En ne considérant que les travailleurs de cette catégorie, on peut voir si les effets des deux récessions sont de la même ampleur que ceux observés pour l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi (voir figure 2.11).

Notons que le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein est, selon l'année considérée, de 33,4 % à 46,0 % plus élevé que celui de l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi. L'évolution du revenu d'emploi chez les travailleurs à temps plein toute l'année présente un portrait différent de celui vu plus haut. On constate de fréquentes fluctuations annuelles, et l'impact des récessions est moins visible. En réalité, les travailleurs à temps plein peuvent subir tout aussi fortement les récessions que les

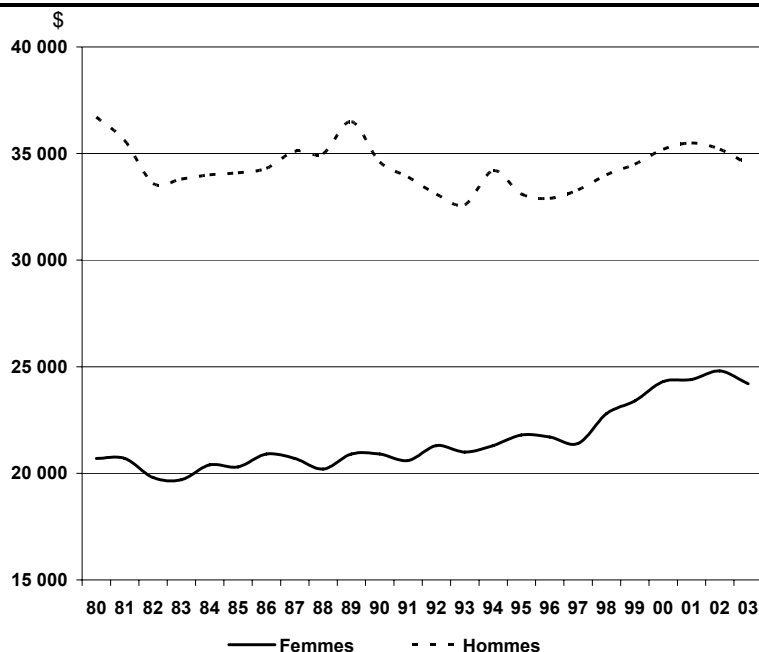
autres travailleurs, sinon plus. Mais dès qu'un tel travailleur connaît une mise à pied en cours d'année ou que son horaire de travail soit réduit sous le seuil des 30 heures par semaine, il ne fait plus partie du contingent de travailleurs analysé ici. Cela s'explique par le fait que les récessions affectent un grand nombre de travailleurs à temps plein. Mais l'impact se fait tant au niveau de leur nombre que sur le plan de leur rémunération. En fait, qu'ils soient mis à pied en cours d'année ou que leur horaire de travail soit diminué, ils ne seront plus pris en compte dans cette analyse. Cela expliquerait donc le portrait illustré par la figure 2.12.

La plus forte baisse du revenu d'emploi annuel de la période étudiée est notée en 1981 (- 4,5 %) alors que le revenu annuel moyen des travailleurs à temps plein toute l'année passe de 42 000 \$ en 1980 à 39 500 \$ en 1981.

À la suite de ce recul, le revenu annuel moyen des travailleurs à temps plein se maintient dans une fourchette variant de 39 100 \$ à 40 600 \$ jusqu'en 1996, affichant des fluctuations tant à la hausse qu'à la baisse et de plus ou moins forte amplitude. Ce n'est qu'à partir de 1997 qu'une tendance à la hausse peut être observée, le revenu de ce groupe de travailleurs passant de 39 100 \$ en 1996 à un sommet de 42 600 \$ en 2001. Cette progression importante du revenu d'emploi (+ 9,0 %) équivaut à celle observée pour l'ensemble des travailleurs (+ 9,3 %) au cours de pratiquement la même période. Là encore, les reculs notés en 2002 (- 0,9 %) et surtout en 2003 (- 1,7 %) ramènent toutefois le revenu annuel moyen des travailleurs à temps plein toute l'année à un niveau inférieur à celui de 1980. En 2003, il se fixe à 41 500 \$, en baisse de 1,2 % par rapport à 1980.

Figure 2.13

Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003



2.3.1 Rémunération annuelle selon le sexe

L'évolution du revenu d'emploi annuel selon le sexe pour l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année est présentée aux figures 2.13 et 2.14. Tout au long de la période étudiée, les femmes gagnent un revenu d'emploi moindre que celui des hommes. Toutefois, entre 1980 et 2003, le revenu d'emploi annuel de celles-ci progresse de 16,9 %, alors que celui des hommes recule de 6,0 %.

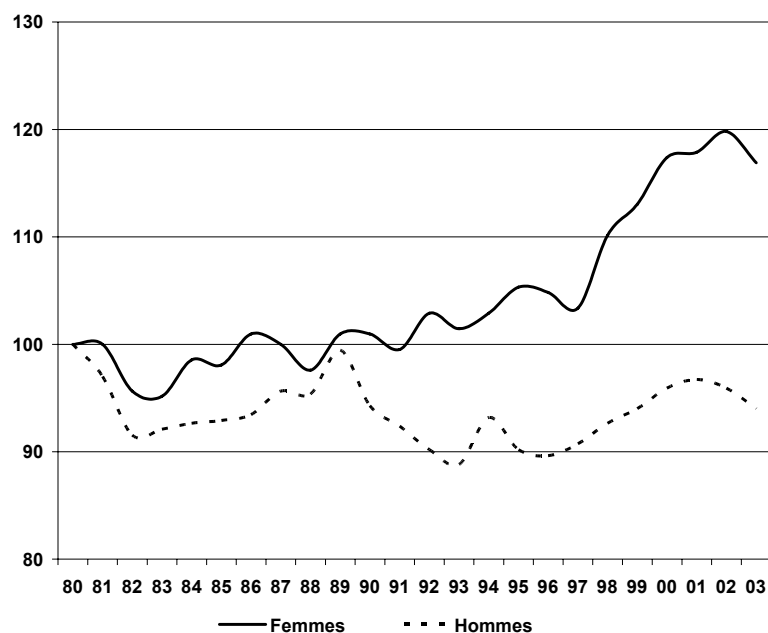
Les hommes subissent plus que les femmes les effets négatifs des deux récessions. Ainsi, durant la récession de 1981-1982, le revenu d'emploi annuel des hommes fléchit de 5,6 %, alors que celui des femmes décroît de 4,3 %. Si l'on considère la période 1980-1982, la baisse est encore plus marquée chez les hommes (- 8,4 %), tandis qu'elle demeure la même chez les femmes. Ces changements observés durant

la récession font en sorte que l'indice de revenu d'emploi, égal à 100 en 1980, diminue davantage chez les hommes (91,6 en 1982, voir figure 2.16) que chez les femmes (95,7 en 1982). Au sortir de la récession, la remontée du revenu d'emploi s'effectue plus rapidement chez celles-ci (croissance de 3,6 % en 1984 et de 3,0 % en 1986), tandis que la reprise est nettement plus lente chez les hommes. La première augmentation importante pour les travailleurs masculins a lieu en 1987 (+ 2,3 %). En 1989, les hommes (+ 4,3 %) et les femmes (+ 3,5 %) connaissent des gains notables. Pour les premiers, cette augmentation leur permet de se rapprocher de leur niveau de revenu moyen de 1980, alors que les femmes dépassent le leur.

Mais c'est surtout lors de la deuxième récession (1990-1992) que des différences s'accroissent entre les sexes. En effet, de 1990 à 1992, le revenu d'emploi des femmes s'accroît de 1,9 %, alors que celui des hommes affiche une baisse notable de 4,3 %. Lorsque l'on regarde la période qui précède et celle qui suit la récession des années 1990 (1989-1993), les différences entre les genres sont encore plus frappantes. Les hommes voient leur revenu d'emploi chuter de 10,7 %, tandis que les femmes augmentent le leur de 0,5 %. En conséquence, l'indice de revenu d'emploi passe de 99,5 en 1989 chez les hommes (un sommet depuis 1980) à seulement 88,8 en 1993; cela représente une baisse de plus de 10 points. Du côté des femmes, l'indice du revenu d'emploi stagne durant cette période malgré quelques fluctuations. Il se fixe à 101,0 en 1989 et à 101,4 en 1993. Les années suivantes montrent

Figure 2.14

Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1980-2003



une tendance à la hausse du revenu d'emploi des femmes, particulièrement de 1998 à 2000. La figure 2.14 est très révélatrice à cet égard, puisque l'indice de revenu d'emploi des femmes augmente rapidement entre 1997 (103,4) et 2000 (117,4). L'indice croît encore les deux années suivantes pour se fixer à son sommet en 2002, à 119,8. Par contre, en 2003, les femmes connaissent un recul (- 2,4 %) niveau de leur revenu d'emploi qui s'établit à 24 200 \$. Après la récession des années 1990, le revenu d'emploi des hommes s'améliore très lentement sans toutefois afficher un niveau supérieur à celui enregistré en 1980. Le niveau le plus élevé atteint après la récession des années 1990 est en 2001, avec un indice de 96,7. Des reculs sont observés en 2002 et 2003.

On peut supposer que cette amélioration importante du revenu d'emploi des femmes au cours de la période étudiée résulte en grande partie de leur participation plus importante au marché du travail durant les décennies 1980 et 1990, notamment au chapitre de l'emploi à temps plein¹⁸.

Les figures 2.15 et 2.16 présentent les mêmes résultats que ceux des deux figures précédentes, mais elles prennent en considération uniquement les travailleurs à temps plein toute l'année. De façon générale, le revenu d'emploi des femmes s'est accru de 11,8 % tandis que celui des hommes a diminué légèrement (- 1,5 %). Les écarts sont donc moins grands que ceux constatés plus haut pour l'ensemble des travailleurs tant féminins que masculins. Il faut souligner que les deux récessions affectent davantage les hommes que les femmes. Ainsi même si l'impact des récessions est moins visible que dans les graphiques relatifs à l'ensemble des travailleurs, nous pouvons constater des différences entre les genres.

De 1980 à 1982, le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année affiche des replis annuels de - 5,3 % chez les hommes et de - 4,5 % chez les femmes. De 1990 à 1992, le revenu d'emploi décroît de 0,7 % chez les premiers et il augmente de 6,4 % chez les secondes. Enfin, la croissance du revenu d'emploi dans le dernier tiers des années 1990 est beaucoup plus soutenue chez les femmes que chez les hommes.

18. Parmi les 515 200 emplois à temps plein qui se sont ajoutés au Québec entre 1976 et 2000, plus des trois quarts (80,4 %) sont allés aux femmes (source : Enquête sur la population active, Statistique Canada).

Figure 2.15
Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1980-2003

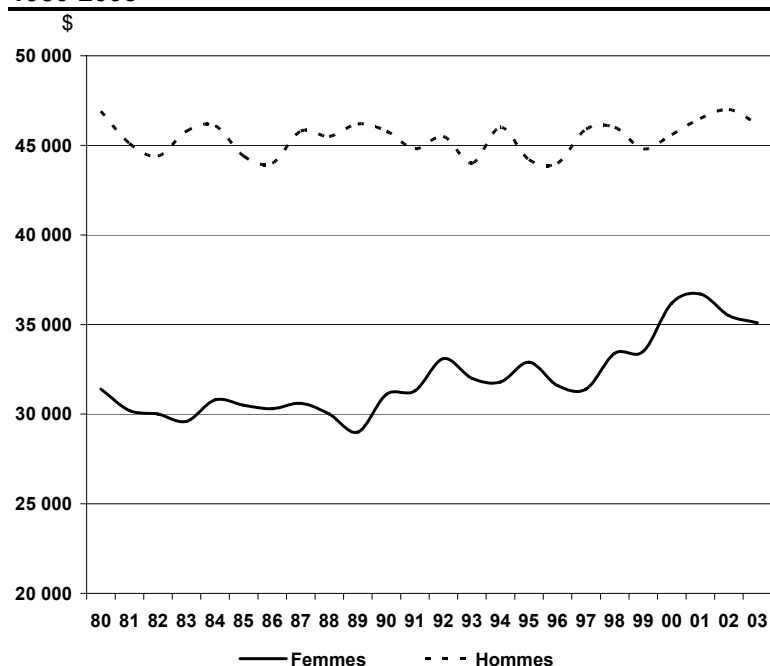
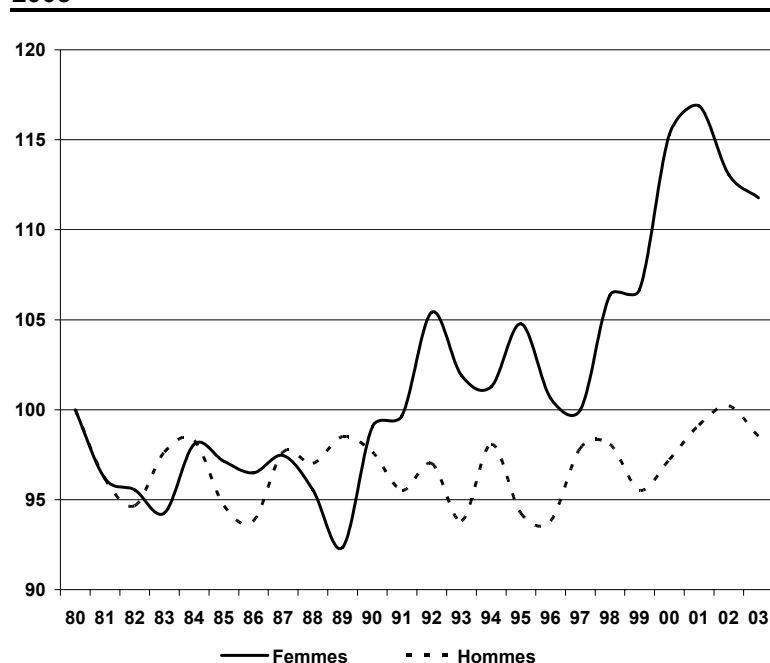


Figure 2.16
Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2003, travailleurs à temps plein, Québec, 1980-2003



On remarque, par ailleurs, que l'impact des deux récessions sur le revenu d'emploi des hommes semble moins accentué chez ceux qui travaillent à temps plein toute l'année que chez l'ensemble des hommes gagnant un revenu. Par exemple, entre 1980 et 1982, le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année baisse de 5,3 %, mais lorsque l'on tient compte de l'ensemble des hommes, cette diminution passe à 8,4 %, soit un écart de plus de trois points. Durant la récession de 1990-1992, le revenu d'emploi des travailleurs à temps plein toute l'année chute de 0,7 %, tandis que la baisse est beaucoup plus importante (- 4,3 %) pour l'ensemble des hommes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année. L'impact des deux récessions est donc plus prononcé chez l'ensemble des travailleurs. Cela pourrait s'expliquer, comme mentionné plus haut, par le fait que les employés à temps plein qui ne le sont plus (en raison de mises à pied par exemple) ne font plus partie du groupe considéré dans le cadre de l'analyse du revenu des travailleurs à temps plein toute l'année.

Ces écarts sont-ils également observables du côté des femmes? Les données indiquent que ce n'est pas le cas durant la période 1980-1982, puisque la décroissance du revenu d'emploi chez les femmes a été sensiblement la même chez les travailleuses à temps plein toute l'année (- 4,5 %) que chez l'ensemble des femmes gagnant un revenu (- 4,3 %). Par contre, si l'on considère la période officielle de la récession des années 1980, soit 1981-1982, on note une baisse du revenu d'emploi beaucoup plus forte chez l'ensemble des travailleuses (- 4,3 %) que chez les travailleuses à temps plein toute l'année (- 0,7 %). Mais ce qui ressort surtout chez les femmes, ce sont les périodes marquées par des augmentations du revenu d'emploi. En effet, celles qui travaillent à temps plein toute l'année connaissent souvent de plus fortes progressions de leur revenu d'emploi. Plus

particulièrement, entre 1989 et 1993, cette catégorie de travailleuses voit son revenu d'emploi annuel grimper de 10,3 %. Cependant, si l'on tient compte de l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi, la croissance n'est que de 0,5 %. La situation durant la récession de 1990-1992 est encore plus révélatrice, puisque le revenu d'emploi des travailleuses à temps plein toute l'année s'accroît de 6,4 % comparativement à une croissance de seulement 1,9 % pour l'ensemble des femmes ayant gagné un revenu d'emploi. Une partie de l'explication de ces écarts provient, là encore, du fait que les employés à temps plein qui ne le sont plus (à la suite de mises à pied par exemple) ne font plus partie du groupe considéré dans le cadre de l'analyse du revenu des travailleurs à temps plein toute l'année.

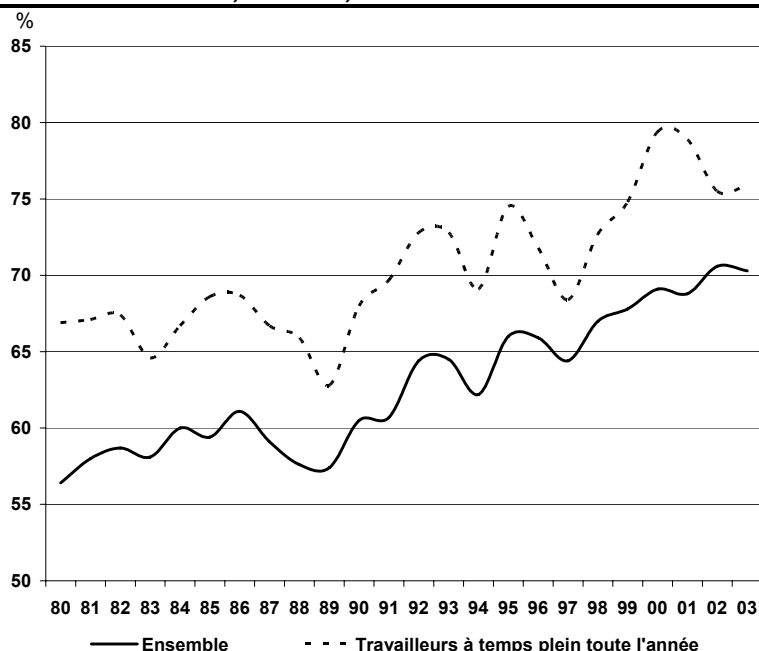
De 1993 à 2001, soit la période où la croissance du revenu d'emploi des femmes a été la plus marquée, l'écart entre les deux groupes est moins important puisque le revenu d'emploi augmente de 16,2 % pour l'ensemble des femmes, comparativement à une hausse légèrement moins forte (14,7 %) pour les travailleuses à temps plein toute l'année. On peut donc conclure que la période de reprise économique à la suite de la récession des années 1990, de même que la période d'expansion qui l'a suivie, a été favorable à l'ensemble des femmes, peu importe qu'elles aient ou non travaillé à temps plein toute l'année. Mentionnons également qu'au cours de cette dernière période, une proportion de plus en plus grande de femmes a occupé des emplois à temps plein.

Le ratio du revenu d'emploi annuel des femmes sur celui des hommes

La figure 2.17 fait état de l'évolution du ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes selon deux regroupements : l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année et les travailleurs à temps plein toute l'année.

Figure 2.17

Ratio du revenu d'emploi annuel des femmes sur celui des hommes selon la catégorie de travailleurs, en dollars constants de 2003, Québec, 1980-2003



Comme on peut le voir, dans les deux cas le ratio augmente entre 1980 et 2003. Pour l'ensemble des travailleurs, il passe de 56,4 % en 1980 à 70,3 % en 2003 pour un écart de 13,9 points de pourcentage entre ces deux années. Cela s'expliquerait par les gains de 16,9 % obtenus par les femmes sur le plan de leur revenu au cours de cette période, alors que les hommes connaissaient un recul de 6,0 %. Pour ce qui est du ratio relatif aux employés à temps plein toute l'année, l'écart est de 9,0 points de pourcentage (soit un ratio de 66,9 % en 1980 et de 75,9 % en 2003). Dans ce dernier cas, la croissance du revenu des femmes a été, rappelons le, de 11,8 %, alors que le recul de celui des hommes sur ce plan s'est limité à 1,5 %.

Comme les tendances des ratios des deux groupes sont relativement similaires, l'analyse porte principalement sur les travailleurs à temps plein toute l'année. On remarque que, jusqu'en 1991, le ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes est toujours inférieur à 70 %.

Après avoir atteint son creux historique en 1989 à 62,8 % (66,9 % en 1980), le ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes augmente progressivement durant les années suivantes, malgré une baisse en 1994, pour se fixer, en 1995, à un taux de 74,5 %. Ce taux est en quelque sorte une conséquence de la récession. En effet, l'impact de la récession sur le revenu d'emploi est davantage observé chez les hommes (voir figures 2.15 et 2.16) que chez les femmes, ce qui permet au ratio d'augmenter. Au cours des deux années suivantes, le ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes diminue légèrement, mais la tendance à la hausse revient dès 1998 et le ratio augmente continuellement pour atteindre un niveau record en 2000 (79,4 %). La croissance du ratio est d'ailleurs forte durant ces années (4,3 points en 1998, 2,1 points en 1999 et 4,6 points en 2000). Parallèlement, l'emploi à temps plein (30 heures ou plus par semaine) augmente de façon notable, soit de 2,0 % en 1998 et de plus de 4,2 % en 2000. Enfin, on note une diminution du ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes en 2001 (- 0,5 point) et 2002 (- 3,4 points). Cela se produit concurremment à une faible hausse de l'emploi des travailleuses à temps plein en 2001 (1,4 %) et à une décroissance plus marquée en 2002 (- 3,3 %).

Le ratio du revenu d'emploi annuel des femmes sur celui des hommes à temps plein est toujours supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs. L'évolution du ratio dans le cas de l'ensemble des travailleurs montre toutefois une tendance à la hausse plus régulière, la principale baisse étant observée entre 1986 et 1990. Elle est cependant de moindre amplitude que celle notée pour le ratio des travailleurs à temps plein toute l'année, tout comme d'ailleurs les autres baisses observées au cours de la période étudiée. Cette évolution se traduit par un rétrécissement progressif de l'écart entre les ratios des deux groupes. Il passe de 10,5 points de pourcentage en 1980 à 5,6 points en 2003. Notons toutefois certaines fluctuations importantes, le ratio étant grandement affecté par divers éléments dont la participation de chacun des genres à l'emploi à temps plein, la proportion de l'emploi à temps plein par rapport à celle de l'emploi à temps partiel et l'évolution de la rémunération de chacun de ces types d'emploi.

2.3.2 Synthèse sur la rémunération annuelle

De 1980 à 2003, la rémunération annuelle moyenne en dollars constants pour l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi passe de 30 400 \$ à 29 700 \$, soit une baisse de 2,3 %. Le revenu d'emploi est fortement affecté par les deux récessions des années 1980 et 1990 : en 1993, il atteint son niveau le plus bas, se fixant 27 400 \$, en baisse de 9,9 % par rapport à 1980. Par la suite, le revenu d'emploi connaît une croissance positive jusqu'en 2001, atteignant un niveau légèrement plus élevé (30 500 \$) qu'en 1980. Les années 2002 et 2003 affichent des replis, de sorte qu'en 2003, le revenu d'emploi s'établit au-dessous de la barre des 30 000 \$.

En ce qui concerne les travailleurs à temps plein toute l'année, l'évolution du revenu d'emploi annuel montre des fluctuations annuelles plus fréquentes sur l'ensemble de la période étudiée. Le revenu d'emploi diminue de 42 000 \$ en 1980 à 41 500 \$ en 2003, soit une baisse de 1,2 %. Selon les années considérées, il est de 33,4 % à 46,0 % supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs.

L'évolution du revenu d'emploi annuel moyen diffère chez les hommes et les femmes. Entre 1980 et 2003, le revenu d'emploi annuel des femmes progresse de 16,9 %, alors que celui des hommes recule de 6,0 %. Ceux-ci subissent, en effet, plus que les femmes les effets négatifs des récessions. Cette différence s'observe également lorsque seuls les travailleurs à temps plein toute l'année sont considérés. Le revenu d'emploi des femmes s'accroît alors sur la période étudiée de 11,8 % comparé à une faible baisse de 1,5 % pour les hommes. Après la récession des années 1990, tant les hommes que les femmes connaissent une croissance de leur revenu annuel. Ces augmentations sont toutefois nettement plus importantes dans le cas de ces dernières, qu'elles travaillent à temps plein toute l'année ou dans leur ensemble.

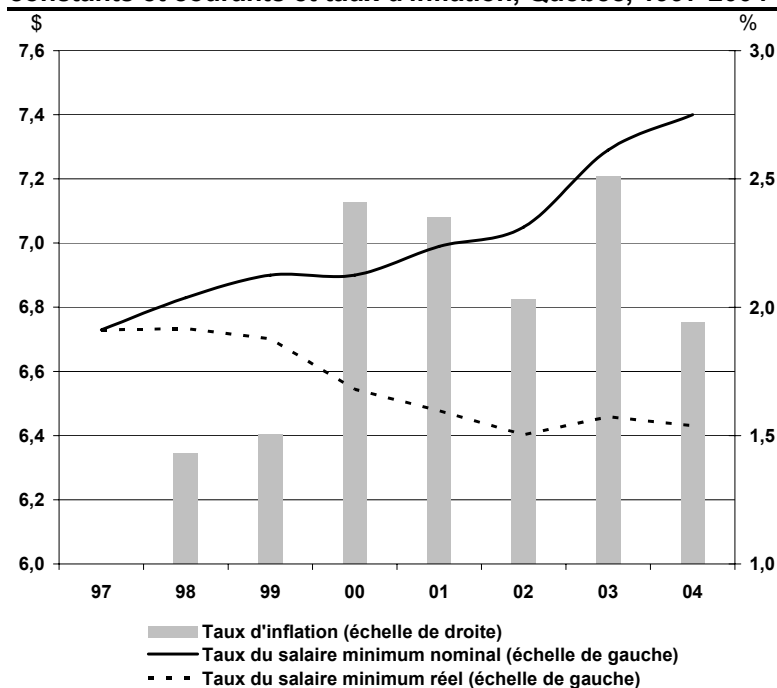
Cette situation s'est évidemment traduite par l'amélioration du ratio du revenu d'emploi des femmes sur celui des hommes. En 1980, celui-ci était de 56,4 %; il augmente progressivement pour s'établir à 70,3 % en 2003. Lorsque l'on tient compte uniquement des travailleurs à temps plein toute l'année, le ratio se chiffre à 75,9 % en fin de période, non sans avoir connu un sommet historique en 2000 (79,4 %), alors qu'il était de 66,9 % en 1980.

2.4. Rémunération au taux du salaire minimum

L'analyse de la rémunération au taux du salaire minimum est effectuée pour l'ensemble des employés ainsi que selon le sexe, le groupe d'âge et le régime de travail. La période couvre les années 1997 à 2004, soit celles pour lesquelles l'Enquête sur la population active dispose de données sur la rémunération. L'analyse porte principalement sur l'évolution de la rémunération hebdomadaire, qui tient compte à la fois des heures de travail et du taux du salaire minimum. Également, d'autres données dressant un portrait évolutif de certaines caractéristiques des employés rémunérés au salaire minimum sont présentées. Ces caractéristiques concernent les heures hebdomadaires habituelles de travail, ainsi que le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés rémunérés au taux du salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des employés. De plus, d'autres résultats sur la fréquence et la répartition des employés rémunérés au taux du salaire minimum sont disponibles. Les données sont ventilées, lorsque leur qualité le permet, selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi, la durée de l'emploi, la couverture syndicale et le secteur d'activité.

Figure 2.18

Rémunération horaire au salaire minimum en dollars constants et courants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004



2.4.1 Analyse générale

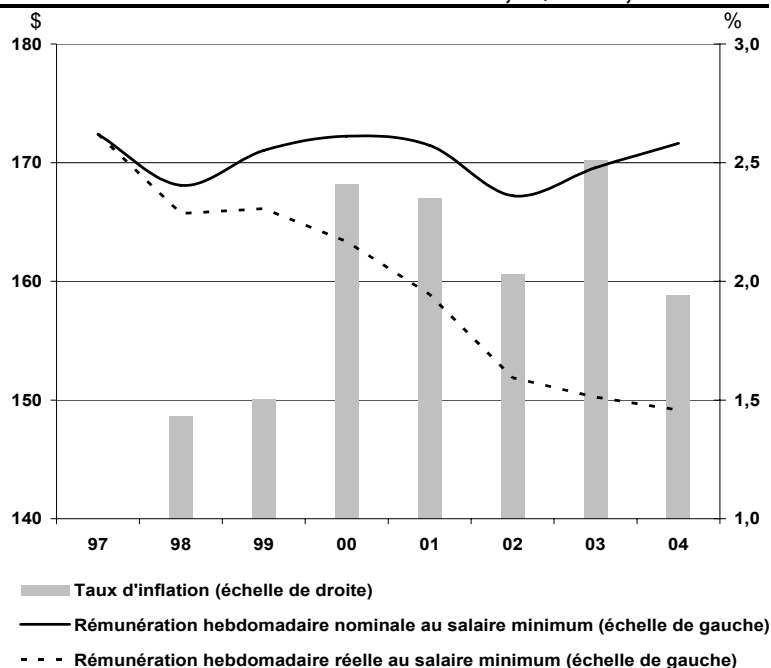
La figure 2.18 présente l'évolution du taux du salaire minimum pondéré¹⁹ (en dollars constants et courants) et du taux d'inflation pour la période 1997-2004. Sur la période, le salaire minimum en dollars courants passe de 6,73 \$ à 7,40 \$, soit une hausse de 10,0 %. En termes réels, il y a une perte de pouvoir d'achat de 4,4 % chez les travailleurs rémunérés à ce taux.

Pour les années 1999 à 2002, on note une croissance annuelle nominale du taux du salaire minimum inférieure à celle de l'inflation : il y a donc des pertes de pouvoir d'achat pour les employés rémunérés à ce taux. Les pertes varient de 2,4 % (2000) à 0,5 % (1999). En 2000, la perte de pouvoir d'achat est davantage marquée en raison de la stagnation du taux du salaire minimum. En 2003, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % est toutefois observé. Il fait suite à une augmentation du taux du salaire minimum de 3,4 % pendant cette même année. En 2004, les travailleurs subissent à nouveau une légère perte de pouvoir d'achat (- 0,4 %).

19. Le taux du salaire minimum pondéré est le résultat de la moyenne du taux du salaire minimum « régulier » des douze mois de l'année. Il tient donc compte des changements dans le salaire minimum susceptibles de survenir durant l'année civile. Ce calcul ne prend pas en considération les taux relatifs aux salariés à pourboire et les travailleurs domestiques résidant chez l'employeur qui sont généralement inférieurs au taux horaire minimum. Pour connaître les différents taux du salaire minimum, voir le site Internet de la Commission des normes du travail à l'adresse suivante : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp>. Afin d'alléger le texte, le terme « taux du salaire minimum » est utilisé en référence au taux du salaire minimum pondéré.

En combinant le taux du salaire minimum avec les heures habituellement travaillées par semaine, on peut connaître les gains d'emplois hebdomadaires des travailleurs rémunérés selon ce taux. Ce type d'information ajoute un éclairage plus complet sur la situation socio-économique de cette catégorie de travailleurs. En effet, il se pourrait que le taux du salaire minimum augmente plus que le taux d'inflation, mais que l'inverse se produise dans le cas de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum, en raison d'une diminution des heures travaillées. C'est ce qui se passe en 2003, où le taux du salaire minimum connaît une croissance réelle de 0,9 %, tandis que la rémunération hebdomadaire affiche une croissance réelle négative de - 1,1 %, conséquence de la baisse du nombre d'heures travaillées. Mais la durée du travail n'explique pas tout. Les gains hebdomadaires peuvent être calculés, dans certains cas, à partir d'autres taux applicables, soit ceux des travailleurs à pourboire et des travailleurs résidant chez leur employeur (travailleurs domestiques). Ces taux, habituellement inférieurs au taux du salaire minimum « régulier », sont généralement ajustés en fonction de la croissance de ce dernier. En conséquence, une partie des différences observables sur le plan de la rémunération hebdomadaire pourrait s'expliquer, d'une part, par un taux de rémunération différent et, d'autre part, par l'importance relative du nombre de travailleurs rémunérés selon des taux inférieurs au taux du salaire minimum « régulier ».

Figure 2.19
Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars constants et courants et taux d'inflation, Québec, 1997-2004



L'évolution de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants de 1997 à 2004 est présentée à la figure 2.19. Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants passe de 172,40 \$ à 171,62 \$; il s'agit ici d'une légère baisse de 0,5 %. Par contre, en termes réels, la perte de pouvoir d'achat sur la période est notable, soit de l'ordre de 13,5 %.

Comme on peut le voir, la rémunération la plus élevée est celle de 1997 (172,40 \$). Une baisse importante en termes nominaux est observée l'année suivante (- 2,5 %) concurremment à une augmentation de l'IPC de 1,4 %. En conséquence, la perte de pouvoir d'achat en 1998 est importante (- 3,9 %). Cette situation est imputable uniquement à la baisse des heures habituelles de travail, étant donné que le salaire minimum en termes réels s'est maintenu (voir figure 2.18). À la faveur

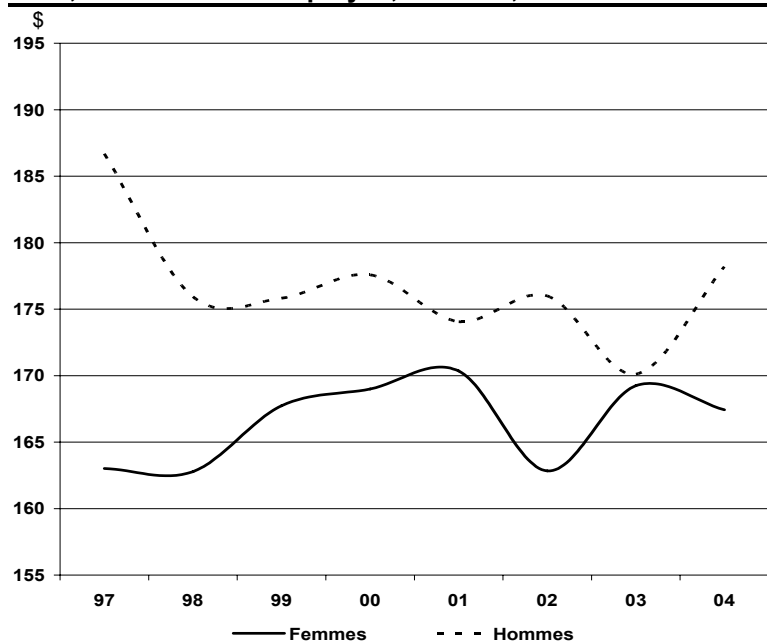
d'une croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum en 1999 (+ 1,8 %), un léger gain de pouvoir d'achat (+ 0,3 %) est noté pour cette année. C'est la seule année d'ailleurs où l'on constate une croissance réelle de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum. De 2000 à 2002, une diminution annuelle constante de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est observée. Celle-ci recule de 171,03 \$ en 1999 à 167,21 \$ en 2002, soit une baisse de 2,2 %. En termes réels, l'impact est encore plus important, les pertes se chiffrant respectivement à 1,7 %, 2,8 % et 4,5 % pour les années 2000, 2001 et 2002. Pour ces deux dernières années, les pertes de pouvoir d'achat sont attribuables à deux phénomènes simultanés : une croissance annuelle nominale du taux du salaire minimum inférieure à l'inflation et une diminution des heures habituelles de travail. En 2003, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum enregistre une croissance de 1,4 %. Celle-ci est

toutefois inférieure à celle de l'inflation qui connaît sa hausse la plus importante (+ 2,5 %) de la période étudiée. En 2004, le recul du pouvoir d'achat se poursuit (- 0,7 %).

Les tendances selon le sexe

La figure 2.20 présente l'évolution de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le sexe entre 1997 et 2004. Sur toute la période, les hommes affichent toujours une rémunération hebdomadaire supérieure à celle des femmes. Toutefois, les écarts se réduisent en général avec le temps, puisque la rémunération des hommes diminue et celle des femmes augmente pour la plupart des années étudiées. Ainsi, en 1997, les hommes avaient une rémunération hebdomadaire au salaire minimum de 186,69 \$ comparativement à 163,02 \$ pour les femmes, soit un écart de 14,5 %. Cet écart passe à 5,1 % en 2000 et à seulement 0,5 % en 2003, pour finalement remonter à 6,4 % en 2004.

Figure 2.20
Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum chez les hommes passe de 186,69 \$ à 178,19 \$, soit une baisse de 4,6 %. En termes réels, la perte de pouvoir d'achat est de 17,0 %. Chez les femmes, la rémunération hebdomadaire nominale s'accroît de 2,7 %. Ces dernières subissent toutefois une perte de pouvoir d'achat de 10,7 %.

En 1998, on note une baisse importante de la rémunération hebdomadaire chez les hommes (- 5,8 %) qui s'explique par une diminution notable des heures habituelles de travail dans ce groupe (- 6,8 % ou l'équivalent de 2,1 heures). Les hommes connaissent par la suite d'autres replis de leur rémunération, soit en 2001 (- 2,0 %) et, malgré un rehaussement du salaire minimum (+ 3,4 %), de façon plus prononcée en 2003 (- 3,3 %). De leur côté, les femmes rattrapent le terrain perdu cette même année, puisque leur rémunération hebdomadaire s'accroît de 3,9 %. En 2004, c'est

l'inverse qui se produit; les femmes affichent un taux de croissance négatif (- 1,1 %) de leur rémunération hebdomadaire, tandis que les hommes enregistrent leur plus forte croissance de la période (+ 4,8 %).

Les tendances selon le groupe d'âge

La rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum selon le groupe d'âge est présentée aux figures 2.21a et 2.21b. La figure 2.21a comprend les groupes d'âge des 15-24 ans et des 25-44 ans. La figure 2.21b présente ceux des 45-54 ans et des 55 ans et plus. De 1997 à 2004, les 15-24 ans enregistrent une croissance salariale nominale de 5,2 %, suivi des 55 ans et plus (+ 1,7 %) et des 45-54 ans (+ 0,3 %). Les 25-44 ans subissent quant à eux une baisse de 0,8 % de leur rémunération hebdomadaire.

Comme on peut le voir à la figure 2.21a, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des travailleurs âgés de 15 à 24 ans est toujours inférieure à celle des 25-44 ans. En 1997, les jeunes travailleurs gagnaient 146,77 \$, soit l'équivalent de 72,6 % de la rémunération des 25-44 ans. Un écart brut de 55,50 \$ était donc noté. Malgré des fluctuations les années suivantes, l'écart s'agrandit tout de même jusqu'en 2002, pour s'élever à 65,69 \$. La rémunération des 15-24 ans est à ce moment au même niveau qu'en 1997 (146,42 \$), alors que celle des 25-44 ans augmente à 212,11 \$. La tendance s'inverse par la suite, la rémunération des plus jeunes progressant de 5,5 % entre 2002 et 2004 pour se chiffrer à 154,43 \$, tandis que celle des travailleurs plus âgés reculait fortement pour se fixer au-dessous de son niveau de 1997, à 200,74 \$. L'écart diminue de façon non négligeable en 2004 pour se chiffrer à 46,31 \$. Le ratio de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des 15-24 ans sur celle des 25-44 ans augmente par le fait même pour s'établir à 76,9 % en 2004. La durée du travail est principalement en cause ici. Ainsi, en 1997, les travailleurs âgés de 15 à 24 ans affichaient une durée hebdomadaire habituelle de travail de 22,6 heures, comparativement à 33,5 heures chez les 25-44 ans. Un écart important de 10,9 heures était donc observé entre ces deux groupes en 1997. En 2004, l'écart se réduit de façon marquée (8,4 heures).

Sur la période, les jeunes connaissent une croissance nominale de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum de 5,2 %, entraînant une perte de pouvoir d'achat de 8,6 %. En 1999, les jeunes travailleurs rémunérés au salaire minimum connaissent la plus forte croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 3,2 %). Comme le taux du salaire minimum n'a crû que de 1,0 % cette même année (voir figure 2.18), cette forte croissance de la rémunération résulte davantage de la durée du travail. L'augmentation de 11,4 % de l'emploi à temps plein de ce groupe d'âge entre 1998 et 1999 est nettement plus élevée que la hausse de l'emploi à temps partiel (+ 0,5 %)²⁰. L'année 2002 est celle où l'on note la baisse la plus prononcée de la rémunération hebdomadaire des 15-24 ans (- 3,5 %). Cette baisse s'explique par une croissance plus forte de l'emploi à temps partiel dans ce groupe d'âge (+ 10,1 %) par rapport à l'emploi à temps plein (+ 1,9 %). Cela se traduit également par une diminution de 3,1 % des heures habituelles de travail entre 2001 et 2002²¹. À l'exception des années 1999 et 2004, la croissance réelle de la rémunération hebdomadaire des 15-24 ans est toujours négative. Les pertes de pouvoir d'achat observées varient de 5,5 % (2002) à 1,5 % (2000).

Sur la période étudiée, les 25-44 ans affichent un recul de leur rémunération hebdomadaire au salaire minimum (en termes nominaux) de 0,8 %, amenant une perte de pouvoir d'achat de 13,8 %. En 2001, les 25-44 connaissent la plus forte croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 7,9 %), soit un gain de pouvoir d'achat de 5,5 %. Les années suivantes montrent cependant une tendance à la baisse puisque des diminutions de la rémunération hebdomadaire sont notées en 2002 (- 0,6 %), en 2003 (- 1,6 %) et surtout en 2004 (- 3,9 %). Ces reculs entraînent des pertes de pouvoir d'achat supérieures à 2 %; ces dernières se chiffrent, respectivement, à 2,6 %, 4,1 % et 5,8 %.

La figure 2.21b révèle que la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des travailleurs âgés de 55 ans et plus est toujours inférieure à celle des 45-54 ans. Toutefois, les écarts varient d'une année à l'autre. En 1997, les travailleurs de 55 ans et plus affichaient une rémunération de 193,79 \$, comparativement à 197,84 \$ pour les 45-54 ans. Les deux années suivantes montrent cependant un accroissement de l'écart entre les deux groupes. Ainsi, le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs de 55 ans et plus sur celle des 45-54 ans se situe à 88,3 % en 1998. Un écart d'environ 24,00 \$ sépare les deux groupes en 1998 et 1999.

20. Ces chiffres sont calculés sur la base de l'ensemble de l'emploi. En 1998 et 1999, plus de 9 emplois sur 10 chez les 15-24 ans se retrouvaient dans la catégorie « employés » (source : Statistique Canada, Enquête sur la population active).

21. Ces chiffres sont calculés sur la base de l'ensemble de l'emploi. En 2001 et 2002, 97 % de l'emploi chez les 15-24 ans font partie de la catégorie « employés » (source : Statistique Canada, Enquête sur la population active).

Figure 2.21a

Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

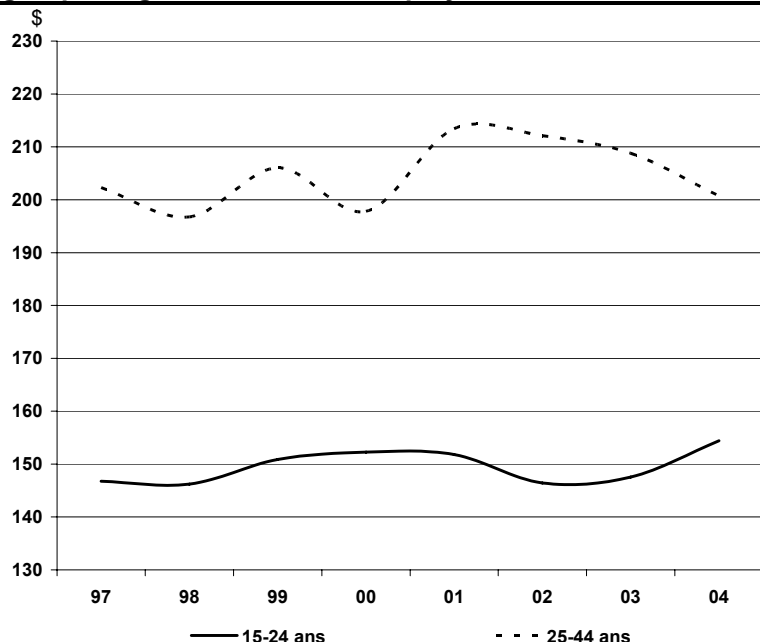
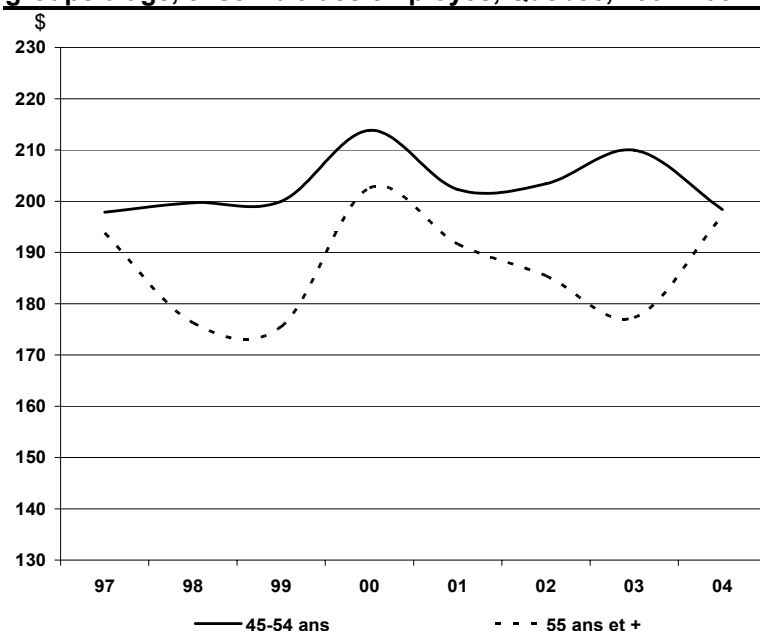


Figure 2.21b

Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



Malgré le fait que le taux du salaire minimum n'augmente pas en 2000 (voir figure 2.18), la rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 55 ans et plus progresse de 15,4 %, comparativement à une hausse deux fois plus faible chez les travailleurs de 45 à 54 ans (+ 6,9 %). Cette différence s'explique essentiellement par la durée du travail. En effet, en 2000, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail chez les 55 ans et plus s'accroît de 4,7 heures comparativement à 2,7 heures chez les 45-54 ans. Mais, comme on peut le voir sur la figure, les années suivantes montrent des baisses de la rémunération hebdomadaire chez les travailleurs plus âgés, résultant d'une diminution de leurs heures habituelles. Leur rémunération hebdomadaire passe ainsi de 202,57 \$ en 2000 à 177,28 \$ en 2003, soit une diminution de 12,5 %. Les variations dans la durée du travail sont donc plus élevées dans le groupe des 55 ans et plus, affectant du même coup leur rémunération hebdomadaire. En 2003, les travailleurs de ce groupe reçoivent l'équivalent de 84,4 % de la rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 45 à 54 ans. En 2004, les 55 ans et plus connaissent une très forte croissance de leur rémunération hebdomadaire (11,2 %), tandis que celle des 45-54 ans baisse (- 5,5 %). Le nombre d'heures de travail habituelles diminue d'ailleurs de 1,5 heure (4,5 %) dans ce dernier groupe, tandis qu'il augmente de 0,9 heure (2,9 %) chez les 55 ans et plus. L'écart entre la rémunération hebdomadaire de ces deux groupes d'âge devient donc pratiquement nul.

Entre 1997 et 2004, la rémunération hebdomadaire des travailleurs âgés de 45 à 54 ans se maintient (+ 0,3 %), impliquant une perte de pouvoir d'achat de 12,8 %. Ces travailleurs bénéficient de gains de pouvoir d'achat en 2000 (+ 4,5 %) et en 2003 (+ 0,7 %), mais subissent des pertes importantes les autres années; celles-ci varient entre 7,8 % (2001) et 0,5 % (1998).

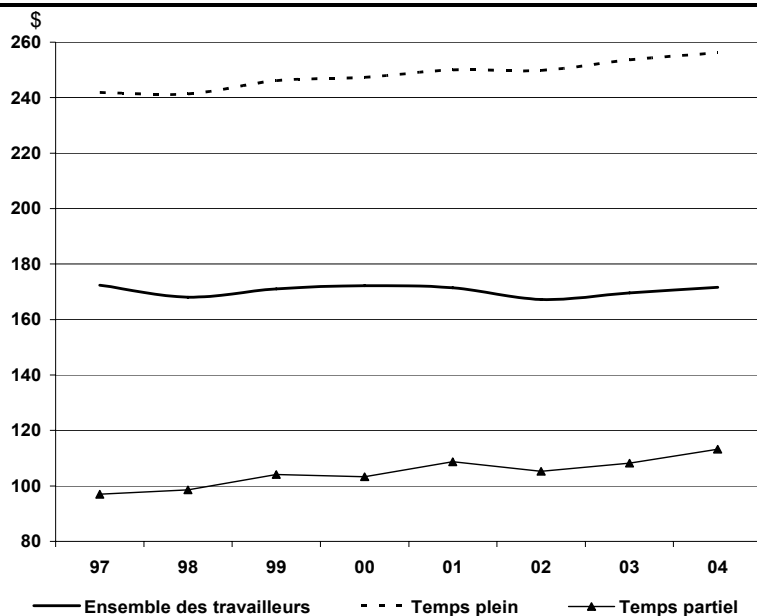
Sur la même période, les 55 ans et plus enregistrent une croissance nominale de leur rémunération hebdomadaire de 1,7 %, occasionnant une perte de pouvoir d'achat de 11,6 %. Mis à part l'année 2000 et 2004 où ils obtiennent un gain important de pouvoir d'achat (+ 13,0 % et + 9,3 % respectivement), les travailleurs de 55 ans et plus sont davantage marqués par des pertes de pouvoir d'achat durant la période. Celles-ci varient de 10,4 % (1998) à 1,9 % (1999).

Les tendances selon le régime de travail

L'évolution de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le régime de travail est présentée à la figure 2.22. Les travailleurs à temps partiel ont une rémunération hebdomadaire de loin inférieure à celle des travailleurs à temps plein : en 1997, elle équivaut à 40,1 % de celle des travailleurs à temps plein. Pour cette même année, le gain hebdomadaire d'emploi des premiers est de 97,01 \$, comparativement à 241,85 \$ pour les seconds. Cet écart de 144,84 \$ peut être expliqué par le nombre d'heures travaillées. En effet, les travailleurs à temps partiel effectuent beaucoup moins d'heures en moyenne (15,1 heures) que les travailleurs à temps plein (40,1 heures). En 2004, on note une amélioration du ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps partiel sur celle des travailleurs à temps plein (44,2 %). Cette augmentation s'explique par un

Figure 2.22

Rémunération hebdomadaire au salaire minimum selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



rétrécissement de l'écart entre les deux groupes au chapitre des heures travaillées (15,8 heures pour les travailleurs à temps partiel contre 38,3 heures pour ceux à temps plein).

Sur la période étudiée, la rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps partiel augmente de 16,7 %, passant de 97,01 \$ à 113,24 \$ en 2004. Cette hausse est légèrement supérieure à celle du taux d'inflation, générant ainsi un gain de pouvoir d'achat de 1,4 %. Pour les années 1999, 2001 et 2004, les travailleurs à temps partiel connaissent également des gains de pouvoir d'achat, respectivement de 4,1 % et 2,8 % et 2,8 %. Par contre, des pertes importantes sur ce plan sont notées en 2000 (- 3,2 %) et en 2002 (- 5,2 %). Ces pertes s'accompagnent d'une stagnation du taux du salaire minimum en 2000 ainsi que d'une faible croissance de ce dernier en 2002 (+ 0,9 %).

La rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein passe de 241,85 \$ en 1997 à 256,17 \$ en 2004, ce qui représente une hausse de 5,9 %. En termes réels, la perte de pouvoir d'achat est de 7,9 % contrairement au gain enregistré par les travailleurs à temps partiel. En ce qui concerne les travailleurs à temps plein, leur rémunération hebdomadaire, à l'exception des années 1998 et 2002, affiche des croissances nominales annuelles positives. Toutefois, celles-ci demeurent limitées, puisqu'elles varient annuellement dans une fourchette de 0,5 % à 2,0 %. L'année 1999 est par ailleurs la seule à enregistrer un gain de pouvoir d'achat (+ 0,5 %). Les pertes les plus marquées sur ce plan ont lieu durant les années 2000 à 2002, soit respectivement de 1,9 %, 1,3 % et 2,1 %.

2.4.2 Caractéristiques des travailleurs au taux du salaire minimum²²

Les tendances générales selon les heures hebdomadaires et la rémunération hebdomadaire (tableau 2.23)

Le tableau 2.23 présente d'autres données sur les travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum en 1997 et 2004. Ainsi, on retrouve les heures hebdomadaires, la rémunération hebdomadaire et le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des employés.

En 1997, les travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum effectuent en moyenne 28,1 heures de travail par semaine. Certains groupes de travailleurs ont toutefois une durée moyenne du travail plus élevée que la moyenne. Il s'agit, entre autres, des travailleurs possédant un diplôme universitaire (37,9 heures), de ceux à temps plein (40,1 heures) et des travailleurs dont la durée de l'emploi s'élevait à 20 ans et plus (41,9 heures). Par contre, d'autres groupes de travailleurs affichent des durées de travail au-dessous de la moyenne d'ensemble. C'est le cas, notamment, des jeunes (22,6 heures), des travailleurs à temps partiel (15,1 heures) et des travailleurs temporaires (22,7 heures).

Entre 1997 et 2004, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles est en baisse dans pratiquement tous les groupes de travailleurs présentés au tableau 2.23. Pour l'ensemble des travailleurs, la durée du travail hebdomadaire diminue de 3,1 heures entre ces deux années, soit un recul de 11,0 %. Des baisses plus marquées et significatives sont toutefois observées chez les hommes (- 4,5 heures), les travailleurs des établissements qui comptent entre 100 et 500 employés (- 6,7 heures) et les travailleurs syndiqués (- 7,0 heures).

En 1997, la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum est de 172,40 \$. Certains groupes de travailleurs affichent des rémunérations hebdomadaires supérieures à la moyenne d'ensemble. Mentionnons, entre autres, les travailleurs à temps plein (241,85 \$), ceux des établissements de 500 employés et plus (213,17 \$) ainsi que les travailleurs du secteur de la fabrication (228,46 \$). À l'inverse, d'autres groupes d'employés montrent une rémunération hebdomadaire nettement plus faible que la moyenne d'ensemble. Notons, principalement, les jeunes travailleurs (146,77 \$), ceux à temps partiel (97,01 \$) et ceux qui occupent un emploi temporaire (143,46 \$).

Entre 1997 et 2004, on note dans plusieurs groupes une baisse de la rémunération hebdomadaire. C'est le cas particulièrement des moins scolarisés (- 5,6 %), des travailleurs ayant un diplôme universitaire (- 10,8 %) et des travailleurs qui se trouvent dans des établissements de 100 à 500 employés (-10,3 %). Par contre, d'autres groupes de travailleurs voient leur rémunération hebdomadaire s'accroître de façon manifeste entre 1997 et 2004. Mentionnons, notamment, les travailleurs à temps partiel (+ 16,7 %), ceux du secteur primaire (+ 7,9 %) ainsi que les travailleurs du secteur « autres secteurs des biens » (+ 14,7 %).

Le tableau 2.23 présente par ailleurs des résultats qui portent sur le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs au taux du salaire minimum par rapport à celle de l'ensemble des employés. Cette information permet ainsi de constater dans quelle mesure la rémunération hebdomadaire des travailleurs au taux du salaire minimum se rapproche ou s'éloigne de celle de l'ensemble des employés. Les résultats sont ventilés pour chaque groupe de travailleurs, rendant ainsi possible la comparaison, par exemple, entre les travailleurs âgés de 15 à 24 ans rémunérés au taux du salaire minimum avec l'ensemble des travailleurs de ce groupe d'âge. En 1997, le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs au taux du salaire minimum sur celle de l'ensemble des employés

22. Les données présentées dans cette sous-section portent sur l'ensemble des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum (employés réguliers, employés à pourboire et travailleurs domestiques).

était de 31,5 %. Autrement dit, pour chaque dollar gagné en moyenne par l'ensemble des employés, ceux rémunérés au taux du salaire minimum recevaient un peu moins du tiers, soit 31,5 cents. Ce ratio est évidemment variable d'un groupe de travailleurs à l'autre. En 1997, les ratios les plus élevés se retrouvaient dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (55,4 %) et chez les 15-24 ans (56,0 %). À l'opposé, ce même ratio n'était que de 27,7 % chez les travailleurs ayant un diplôme universitaire et de 27,8 % chez les travailleurs dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus.

Entre 1997 et 2004, le ratio de la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum sur celle de l'ensemble des employés diminue de 4,8 points pour s'établir à 26,7 %. Cette baisse est quasi généralisée dans les groupes de travailleurs présentés au tableau 2.23. Plusieurs groupes voient leur ratio diminuer de plus de 7 points entre 1997 et 2004. C'est le cas des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 à 3 ans (- 7,1 points), de ceux qui travaillent dans des établissements de 100 à 500 employés (-7,3 points) ainsi que des travailleurs du secteur de la fabrication (- 7,3 points). Les seuls à montrer une augmentation de leur ratio de la rémunération hebdomadaire sont les travailleurs à temps partiel. De façon générale, la baisse, entre 1997 et 2004, du ratio de la rémunération des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum par rapport à l'ensemble des travailleurs s'explique à la fois par une faible croissance du taux du salaire minimum et par une baisse plus marquée de la durée du travail (heures hebdomadaires habituelles) des travailleurs à ce salaire.

Tableau 2.23

Heures hebdomadaires habituelles, rémunération hebdomadaire et ratio de la rémunération hebdomadaire, employés rémunérés au taux horaire minimum, Québec, 1997 et 2004

	Heures hebdomadaires			Rémunération hebdomadaire			Ratio de la rémun. hebdo. ¹		
	1997	2004	Variation	1997	2004	Variation	1997	2004	Variation ²
	Heures			\$			%		
Total	28,1	25,0	- 3,1	172,40	171,62	- 0,5 †	31,5	26,7	- 4,8
Hommes	30,7	26,3	- 4,5	186,69	178,19	- 4,6 †	29,5	24,4	- 5,1
Femmes	26,4	24,2	- 2,2	163,02	167,43	2,7 †	36,1	30,5	- 5,6
15-24 ans	22,6	21,6	- 1,0 †	146,77	154,43	5,2 †	56,0	49,5	- 6,5
25-44 ans	33,5	30,0	- 3,5	202,28	200,74	- 0,8 †	35,0	29,1	- 5,9
45-54 ans	34,7	31,7	- 2,9 †	197,84	198,40	0,3 †	30,2	26,1	- 4,1
55 ans et plus	35,6	30,3	- 5,3 †	193,79	197,15	1,7 †	32,8	29,4	- 3,4
Sans dipl. second.	28,5	24,2	- 4,3	173,87	164,14	- 5,6 †	39,8	34,4	- 5,4
Dipl. second.	29,1	25,8	- 3,3 †	179,50	182,82	1,8 †	36,0	32,1	- 3,9
Postsecondaire	25,9	24,7	- 1,2 †	162,41	171,02	5,3 †	30,9	28,1	- 2,8
Dipl. univ.	37,9	30,4	- 7,5	211,84	189,02	- 10,8 †	27,7	20,8	- 6,9
Temps plein	40,1	38,3	- 1,8	241,85	256,17	5,9	39,2	35,2	- 4,0
Temps partiel	15,1	15,8	0,7 †	97,01	113,24	16,7	42,6	44,3	1,7
Permanent	29,9	26,3	- 3,6	182,05	179,90	- 1,2 †	31,9	26,8	- 5,1
Temporaire	22,7	22,0	- 0,7 †	143,46	152,18	6,1 †	36,8	33,1	- 3,7
Moins de 12 mois	25,4	22,6	- 2,8	160,28	161,59	0,8 †	41,0	35,7	- 5,3
1 an à 3 ans	27,2	25,4	- 1,9 †	169,64	170,51	0,5 †	38,1	31,0	- 7,1
4 ans à 9 ans	33,7	31,5	- 2,2 †	198,85	201,67	1,4 †	35,4	29,1	- 6,3
10 ans à 19 ans	36,3	31,5	- 4,7 †	205,84	200,04	- 2,8 †	31,2	26,2	- 5,0
20 ans et plus	41,9	35,8	- 6,1 †	212,28	233,67	10,1 †	27,8	27,3	- 0,5
Syndiqué	31,9	24,9	- 7,0	194,40	174,69	- 10,1 †	30,6	24,1	- 6,5
Non syndiqué	27,7	25,0	- 2,7	170,26	171,29	0,6 †	35,0	29,2	- 5,8
Moins de 20 employés	27,1	24,6	- 2,5	164,82	168,25	2,1 †	39,9	33,7	- 6,2
Entre 20 et 99 employés	28,1	24,8	- 3,3	175,71	171,52	- 2,4 †	32,7	27,8	- 4,9
Entre 100 et 500 employés	33,8	27,1	- 6,7	209,30	187,82	- 10,3 †	32,6	25,3	- 7,3
Plus de 500 employés	36,0	34,3	- 1,7 †	213,17	219,61	3,0 †	29,0	25,4	- 3,6
Primaire	34,3	34,9	0,6 †	205,75	221,94	7,9 †	36,4	33,2	- 3,2
Autres secteurs des biens	32,4 *	34,7 **	2,2 †	201,01	230,46 **	14,7 †	28,3	28,1	- 0,2
Fabrication	35,7	32,4	- 3,3 †	228,46	222,45	- 2,6 †	38,4	31,1	- 7,3
Autres secteurs des services	30,9	30,4	- 0,5 †	179,17	192,16	7,3 †	29,9	26,6	- 3,3
Commerce de détail	24,6	22,0	- 2,6	157,87	159,41	1,0 †	42,5	39,7	- 2,8
Soins santé et assist. sociale	27,3	23,7	- 3,6 †	152,11	154,58	1,6 †	28,8	25,5	- 3,3
Information, culture et loisirs	27,0	23,5	- 3,5 †	168,12	164,30	- 2,3 †	28,0	25,1	- 2,9
Héberg. et serv. de restauration	25,2	22,1	- 3,1	157,77	156,62	- 0,7 †	55,4	49,8	- 5,6

1. Il s'agit du ratio de la rémunération hebdomadaire des employés au taux horaire minimum sur celle de l'ensemble des employés de la catégorie.

2. La variation est exprimée en points de pourcentage. Aucun test de différence de proportion a été effectué.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Les tendances générales selon l'effectif, la répartition et la fréquence (tableau 2.24)

Le tableau 2.24 présente un portrait des travailleurs au taux du salaire minimum en 1997 et 2004. Trois informations y sont présentées, à savoir le nombre de travailleurs, la répartition de ceux-ci et leur fréquence dans l'ensemble des employés. Les données sont ventilées selon un certain nombre de dimensions dont le sexe, l'âge et le secteur d'activité.

En 1997, on estimait qu'au Québec il y avait 169 700 travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum²³. Ce nombre est fortement à la baisse en 2004 (- 17,4 %) alors qu'on en dénombre 140 200. La diminution du nombre de travailleurs au taux du salaire minimum se reflète, entre autres, dans les groupes suivants : les travailleurs à temps plein (- 35,2 %), ceux qui occupent un emploi permanent (- 22,7 %) et les travailleurs des autres secteurs (- 35,2 %). Par ailleurs, on observe entre 1997 et 2004 une augmentation du nombre de travailleurs au taux du salaire minimum dans le secteur du commerce de détail (+ 12,1 %).

En 1997, la répartition des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum montre une présence plus marquée de certains groupes. Il s'agit, notamment, des femmes (regroupant 60,4 % de tous les travailleurs de cette catégorie), des travailleurs qui ont un emploi permanent (75,0 %) et des travailleurs non syndiqués (91,2 %). Ces groupes se démarquent également en 2004 avec des proportions respectives de 61,0 %, 70,1 % et 90,2 %.

En 1997, la fréquence des employés rémunérés au taux du salaire minimum était de 6,4 %. Autrement dit, environ 6 travailleurs (catégorie employés) sur 100 étaient rémunérés au taux du salaire minimum. Les fréquences les plus importantes étaient notées chez les travailleurs de 15-24 ans (21,7 %), ceux à temps partiel (17,0 %) et les travailleurs de l'hébergement et des services de restauration (22,9 %). En 2004, la fréquence des employés rémunérés au taux du salaire minimum a diminué à 4,4 %. Cela se reflète dans tous les groupes de travailleurs analysés. Les fréquences les plus élevées se retrouvent toujours dans les mêmes sous-groupes que ceux identifiés en 1997.

23. Cette donnée demeure toutefois sous-estimée puisqu'elle est basée sur la déclaration des gains du répondant qui, dans l'Enquête sur la population active, inclut les commissions et les pourboires. En conséquence, un travailleur normalement rémunéré au taux du salaire minimum pourrait déclarer un gain horaire supérieur à ce taux et donc être exclu de la catégorie « travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum » puisque celle-ci est déterminée en fonction du taux horaire obtenu. L'Enquête sur la population active ne permet pas de déterminer si le répondant est soumis ou non au taux du salaire minimum. Cette situation risque de se retrouver davantage dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration de même que dans celui du commerce de détail.

Tableau 2.24

Effectif, fréquence et répartition des travailleurs rémunérés au taux horaire minimum, Québec, 1997 et 2004

	Effectif			Répartition ¹			Fréquence ²	
	1997	2004	Variation	1997	2004	Variation ³	1997	2004
	k		%		%		%	
Total	169,7	140,2	- 17,4	100,0	100,0	...	6,4	4,4
Hommes	67,2 *	54,7 **	- 18,7	39,6	39,0	- 0,6	4,8 *	3,3 **
Femmes	102,5	85,6 *	- 16,5	60,4	61,0	0,6	8,2	5,5 *
15-24 ans	88,2	86,7	- 1,8	52,0	61,8	9,8	21,7	16,1
25 ans et plus	81,5 *	53,6 **	- 34,2	48	38,2	-9,8	3,6 *	2 **
Dipl. second ou moins	81,1	66,5 *	- 18,0	47,8	47,4	- 0,4	8,2	6,5 *
Postsecondaire ou plus	88,6	73,7 *	- 16,8	52,2	52,6	0,4	5,3	3,4 *
Temps plein	88,4 *	57,3 **	- 35,2	52,1	40,8	- 11,3	4,0 *	2,2 **
Temps partiel	81,4	83,0	1,9	47,9	59,2	11,3	17,0	14,2
Permanent	127,3	98,4 *	- 22,7	75,0	70,1	- 4,9	5,5	3,6 *
Temporaire	42,5	41,9 *	- 1,3	25,0	29,9	4,9	12,1	9,6 *
Moins de 12 mois	75,9	74,9	- 1,4	44,7	53,4	8,7	13,7	11,4
1 an à 3 ans	57,7	42,6 *	- 26,3	34,0	30,3	- 3,7	9,5	5,0 *
4 ans et plus	36,1 **	22,8 **	- 36,8	21,3	16,3	- 5,0	2,4 **	1,3 **
Syndiqué	15,0 **	13,8 **	- 7,9	8,8 **	9,9 **	1,1	1,4 **	1,1 **
Non syndiqué	154,7	126,4	- 18,3	91,2	90,2	- 1,0	9,8	6,6
Autres secteurs	85,4 *	55,3 **	- 35,2	50,3	39,4	- 10,9	3,9 *	2,1 **
Commerce de détail	45,5	51	12,1	26,8	36,3	9,5	13,4	12,1
Héberg. et serv. de restauration	38,9	34	- 12,6	22,9	24,3	1,4	22,9	17,9

1. La répartition exprime la proportion d'employés au salaire minimum à l'intérieur d'un groupe donné.

2. La fréquence exprime la proportion d'employés au salaire minimum par rapport à l'ensemble des employés pour un groupe donné.

3. Il s'agit de la variation en points de pourcentage.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.4.3 Synthèse sur la rémunération au taux du salaire minimum

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de la rémunération au taux du salaire minimum entre 1997 et 2004. Sur la période, le taux horaire minimum pondéré est passé de 6,73 \$ à 7,40 \$, soit une hausse de 10,0 %, entraînant une perte de pouvoir d'achat de 4,4 %.

La rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum est demeurée pratiquement stable, passant de 172,40 \$ en 1997 à 171,62 \$ en 2004. En conséquence, les travailleurs de ce groupe ont subi une détérioration importante de leur pouvoir d'achat, soit de 13,5 %. La stagnation de la rémunération hebdomadaire s'explique par les effets opposés d'une baisse dans la durée du travail et d'une hausse du taux horaire.

De 1997 à 2004, la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes au taux du salaire minimum glisse de 186,69 \$ à 178,19 \$, une baisse de 4,6 %. Les femmes affichent plutôt une hausse de 2,7 % à ce chapitre, leur rémunération hebdomadaire se fixant à 167,43 \$ en 2004. Sur la période, les hommes accusent une perte plus importante de leur pouvoir d'achat (- 17,0 %) que celle des femmes (- 10,7 %). Quant à la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum, l'écart entre les sexes, favorable aux hommes, se réduit durant la période étudiée; il passe de 23,67 \$ (ou 14,5 %) à 10,76 \$ en 2004 (ou 6,4 %).

En raison d'une durée habituelle du travail plus faible, qui s'explique par une plus grande présence dans l'emploi à temps partiel, le groupe des 15-24 ans affiche toujours la plus faible rémunération hebdomadaire par rapport aux travailleurs plus âgés. Par exemple, en 1997, les travailleurs de ce groupe gagnaient en moyenne 146,77 \$, soit l'équivalent de 72,6 % de la rémunération des 25-44 ans (202,28 \$). Toutefois, en 2004, ce ratio augmentait pour se fixer à 76,9 %. Généralement, le groupe des 25-44 ans est celui qui affiche la rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum la plus élevée de tous les groupes d'âge.

Entre les années 1997 et 2004, les travailleurs à temps partiel voient leur rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum augmenter de 16,7 % pour s'établir à 113,24 \$ en 2004. Il y a donc un léger gain de pouvoir d'achat (+ 1,4 %) pour ce groupe de travailleurs. La rémunération hebdomadaire des travailleurs à temps plein passe de 241,85 \$ en 1997 à 256,17 \$ en 2004, soit une hausse de seulement 5,9 %. La perte de pouvoir d'achat qui en résulte est donc importante (- 7,9 %).

Pour l'année 1997, la durée hebdomadaire habituelle de travail était de 28,1 heures. En 2004, cette durée baisse de façon non négligeable pour se chiffrer à 25,0 heures. Les hommes sont davantage responsables de cette baisse tout comme les travailleurs âgés de 25-44 ans. Toujours en 1997, le ratio de la rémunération hebdomadaire des travailleurs rémunérés au taux horaire minimum sur l'ensemble des travailleurs s'établissait à 31,5 %. En 2004, le ratio diminuait pour se fixer à 26,7 %. Cette situation s'explique par une baisse plus marquée dans la durée du travail et une augmentation moins forte du taux horaire de cette catégorie de travailleurs par rapport à l'ensemble des travailleurs.

En 1997, on estimait qu'il y avait au Québec 169 700 travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum. Ce nombre a chuté fortement en 2004 (- 17,4 %) pour s'établir à 140 200, le niveau plancher durant cette période. En 1997, la fréquence d'employés rémunérés au taux du salaire minimum était de 6,4 %; en 2004, cette proportion s'établit à 4,4 %.

Principaux facteurs qui affectent le niveau de la rémunération accordée ou obtenue chez les employés

Les changements observés d'une période à l'autre dans le niveau de la rémunération accordée ou obtenue peuvent être l'effet d'un facteur en particulier ou de la combinaison de plusieurs facteurs. Ces derniers sont d'ordre organisationnel (l'entreprise), individuel (la personne), conjoncturel (l'état du marché du travail) ou encore structurel. Cet encart présente 10 principaux facteurs non mutuellement exclusifs qui sont susceptibles d'affecter à la hausse ou à la baisse le niveau de la rémunération, qu'elle soit horaire, hebdomadaire, mensuelle ou encore annuelle. Pour chaque facteur, on retrouve certains éléments qui lui sont associés.

<u>Facteurs</u>	<u>Éléments</u>
1- Augmentation salariale	Contrat de travail/normes du travail
2- Progression dans les échelles salariales	Minimum/maximum normal/maximum au mérite
3- Ajustement salarial	Classification d'emploi/équité salariale
4- Rémunération variable	Bonis et primes au rendement/commissions/pourboires
5- Durée du travail	Heures hebdomadaires/temps supplémentaire/temps chômé
6- Démographie	Âge/sexe
7- Mouvements de main-d'œuvre	Cessations d'emploi/durée de l'emploi/statut de l'emploi
8- Pénuries de main-d'œuvre	Emploi spécialisé ou non spécialisé/demande
9- Capital humain	Expérience/niveau d'études/niveau de compétence
10- Contexte économique	Emploi/chômage/taux d'inflation/croissance économique

1- Augmentation salariale

Les augmentations salariales affectent directement la rémunération. Celles-ci peuvent être déterminées à l'avance ou non et être inscrites dans un contrat de travail issu d'un milieu syndiqué ou pas. Elles peuvent également être fixées par une réglementation publique. C'est le cas, par exemple, des différents taux du salaire minimum applicables aux employés qui y sont assujettis.

2- Progression dans les échelles salariales

La progression dans les échelles salariales, pour les emplois rémunérés selon un tel mode, est un facteur important pour la détermination du niveau de la rémunération obtenue. Celle-ci peut être établie selon un minimum et un maximum normal avec différents rythmes de progression. Aussi, l'échelle salariale peut être associée au mérite; on parle alors de maximum au mérite. Celui-ci n'est pas nécessairement accordé à tous les employés visés par une telle échelle. Il convient de mentionner également que la rémunération accordée peut varier en fonction de la position occupée dans l'échelle salariale.

3- Ajustement salarial

Les ajustements salariaux surviennent principalement à la suite d'une révision de la classification des emplois, d'un exercice d'équité salariale ou d'un exercice de maintien de l'équité salariale au sens de la Loi sur l'équité salariale. La reclassification d'un emploi est applicable lorsqu'il y a des changements jugés importants sur le plan, entre autres, du contenu des tâches, des responsabilités assumées, des exigences du poste ou des conditions d'exercice de l'emploi. La reclassification peut ainsi amener des modifications à la rémunération (ajustements salariaux) accordée pour un emploi ou pour un ensemble d'emplois. L'exercice d'équité salariale peut amener également des ajustements salariaux puisqu'il vise à éliminer la discrimination salariale subie dans les emplois à prédominance féminine, conformément à la Loi sur l'équité salariale.

4- Rémunération variable

La rémunération variable, comme son nom l'indique, varie en fonction généralement du travailleur, d'un groupe de travailleurs ou de l'organisation. Elle peut être rattachée directement au salaire de base. C'est le cas des employés à pourboires ou à commission. Elle peut aussi être différée dans le temps, par exemple s'il s'agit du partage des bénéfices ou encore de la participation au capital-actions. Dans ses travaux, l'Institut (2000) définit la rémunération variable comme étant « toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, autre qu'un taux de base ou un salaire, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs et quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise ».

5- Durée du travail

La durée du travail peut affecter aussi bien à la hausse qu'à la baisse la rémunération qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Généralement, la rémunération accordée dépendra des heures habituellement travaillées et normalement prévues au contrat de travail (temps plein/temps partiel). Cependant, en vertu des conditions de travail prévalant sur le plan du temps chômé (temps non travaillé), la rémunération accordée variera, entre autres, selon que l'employé a droit ou non aux congés rémunérés de divers types : vacances, jours fériés, congés pour obligations personnelles ou familiales et congés pour maladies. Enfin, la durée du travail est à la hausse lorsque le temps supplémentaire effectué augmente, mais cela n'affectera pas nécessairement à la hausse la rémunération puisqu'il peut s'agir de temps supplémentaire non rémunéré.

6- Démographie

Les différences dans la rémunération sont souvent en lien avec l'âge des travailleurs, le fait d'être un homme ou une femme et le fait d'avoir ou non des enfants. Compte tenu de leur moins grande expérience de travail et de leur durée du travail moindre, entre autres, les jeunes travailleurs (15-24 ans) affichent généralement des rémunérations inférieures à celles des autres groupes de travailleurs. Les travailleurs qui se situent dans la tranche des 25-54 ans obtiennent des rémunérations supérieures en raison d'une durée du travail plus élevée, d'une plus grande expérience de travail et d'une ancienneté plus élevée auprès du même employeur. Les travailleurs dits âgés (55 ans et plus) peuvent afficher des rémunérations moindres que celles du groupe des 25-54 ans en raison, notamment, d'une durée du travail inférieure; cependant, cela est compensée en partie par leur expérience et leur ancienneté. Les hommes continuent de recevoir des rémunérations supérieures à celles des femmes. Cela est dû, en partie, à une durée du travail plus importante chez ces derniers, à une présence plus forte des hommes dans des secteurs d'activité historiquement mieux rémunérés et au fait que les femmes sont moins présentes dans les emplois de niveau de compétence plus élevée. Les femmes affichent une durée du travail moins élevée en raison, notamment, du temps plus important qu'elles consacrent aux activités domestiques, plus particulièrement dans le cas où il y a présence d'enfants.

7- Mouvements de main-d'œuvre

Les mouvements de main-d'œuvre constituent un autre facteur non négligeable dans la détermination de la rémunération accordée ou obtenue. Cela est notamment attribuable aux cessations d'emploi volontaires ou involontaires. Ces cessations affectent directement à la baisse les revenus d'emploi obtenus durant l'année civile. Les mises à pied (cessations involontaires), surtout celles qui sont permanentes, peuvent être lourdes de conséquences sur la rémunération des travailleurs qui n'arrivent pas à obtenir rapidement un nouvel emploi. Même si les cessations d'emploi volontaires résultent d'une décision des travailleurs, les conséquences négatives sur la rémunération se font sentir, surtout lorsque les raisons évoquées concernent la maladie ou l'incapacité ou encore les obligations personnelles ou familiales. La durée de l'emploi est une autre caractéristique des mouvements de main-d'œuvre puisqu'elle réfère à l'ancienneté dans l'organisation, donc à l'importance des mouvements d'entrées et de sorties de la main-d'œuvre. Une faible durée de l'emploi sera ainsi associée davantage à une rémunération moindre, alors que l'inverse serait évidemment associé à une rémunération supérieure. Le statut de l'emploi fait référence au caractère permanent ou temporaire de l'emploi. Généralement, l'emploi permanent offre une plus grande stabilité de la rémunération accordée en raison d'une durée de l'emploi plus élevée. Il se peut même que, dans certains cas, l'emploi permanent offre un niveau de rémunération plus élevé.

8- Pénurie de main-d'œuvre

Les pénuries de main-d'œuvre révèlent un caractère particulier de l'état du marché du travail. Celles-ci proviennent d'une insuffisance de l'offre de main-d'œuvre (les travailleurs) par rapport à la demande de main-d'œuvre (les entreprises). Pour un groupe professionnel donné, lorsqu'il y a plus d'emplois à combler que de personnes disponibles et intéressées à les occuper, un effet potentiel à la hausse sur la rémunération peut se produire afin de résorber à court terme cette inadéquation entre l'offre et la demande. Toutefois, les pénuries de main-d'œuvre qui perdurent (moyen et long terme) ne sont pas nécessairement résolues par un simple rehaussement de la rémunération. C'est le cas, notamment, lorsque celles-ci résultent davantage d'un manque de qualification de la main-d'œuvre (emploi spécialisé) ou du caractère peu désirable de l'emploi (emploi non spécialisé), par exemple des emplois se trouvant en région éloignée.

9- Capital humain

Le capital humain, c'est-à-dire les caractéristiques reliées aux compétences des travailleurs (acquises à l'extérieur et à l'intérieur du marché du travail), influence directement la valeur de la rémunération. Les compétences sont principalement reliées, d'une part, au niveau d'études (diplôme d'études secondaires ou moins, études postsecondaires et diplôme universitaire) et d'autre part, à l'expérience cumulée au fil du temps en lien ou pas avec les études effectuées. Généralement, la valeur de la rémunération accordée augmentera à mesure que les compétences détenues (capital humain) seront plus élevées. Il est possible toutefois qu'il y ait plus ou moins de correspondance entre la rémunération obtenue et le capital humain. Cette situation se retrouve lorsque le travailleur occupe un poste inférieur à ses qualifications et/ou expérience (surqualification) ou, à l'inverse, lorsque'il occupe un poste exigeant des compétences supérieures à son capital humain (sous-qualification).

10- Contexte économique

Les tendances dans l'évolution de la rémunération sont également tributaires du contexte économique qui prévaut. Ainsi, lorsqu'il y a une détérioration de la situation économique (diminution notable de l'emploi et hausse importante du taux de chômage, baisse des profits et des investissements), on peut s'attendre à un resserrement de la rémunération accordée. À l'inverse, en situation de croissance économique, les gains relatifs à la rémunération peuvent être plus marqués en raison d'un accroissement de la richesse produite (participation à l'enrichissement collectif). Toutefois, les pressions sur une hausse continue de la productivité du travail, dont le contrôle des coûts de main-d'œuvre est un des principaux facteurs, peuvent freiner l'augmentation de la rémunération. De façon générale, le maintien du pouvoir d'achat (croissance de la rémunération équivalente à celle de l'inflation) constitue le point de référence dans l'appréciation de l'évolution de la rémunération en lien avec le contexte économique.

Quelques références sur le sujet...

DROLET, Marie (2002). « Le qui, quoi, quand, et où des écarts salariaux entre les hommes et les femmes », juin, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, 73 pages.

FINNIE, Ross, et GARNEAU, Gaëtan (1997). « Earnings patterns by age and sex », Canadian Economic Observer, n°. 11-010-XPB, octobre, Statistics Canada, p. 3.1-3.17.

FRENETTE, Marc (2001). « Surqualifiés? Diplômés récents et besoins des employeurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps, n° 75-001-XPB au catalogue, Statistique Canada, p. 49-58.

Institut de la statistique du Québec (2004). « Rémunération des salariés, état et évolution comparés », collection *Travail et rémunération*, 289 pages.

Institut de la statistique du Québec (1999). « La rémunération variable, fréquences et caractéristiques selon les secteurs », collection *Travail et rémunération*, 64 pages.

Institut de la statistique du Québec (1994). « L'analyse des échelles salariales, document d'orientation », collection *Travail et rémunération*, octobre, 49 pages.

MORISSETTE, René (2002). « Les gains cumulatifs chez les jeunes travailleurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver, n° 75-001-XPB au catalogue, Statistique Canada, p. 36-44.

SHARAN, Kamal K. (2000). « Sources des différences de rémunération entre les provinces au Canada », Division de la statistique du revenu, Statistique du Canada, 43 pages.

ZHANG, Xuelin (2002). « Progression de la rémunération des travailleurs peu qualifiés au Canada d'après l'EDTR (1993-1998) », Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, 25 pages.

ZYBLOCK, Myles (1999). « Inégalité et bipolarisation des revenus des particuliers, une étude des tendances des sous-groupes de population au Canada, 1981 à 1993, Développement des ressources humaines Canada, 50 pages.

