

Mouvements de main-d'œuvre

4.1 Cessations d'emploi

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés (excluant les travailleurs autonomes), le sexe et le groupe d'âge. Les données couvrent la période 1976-2004. Les cessations d'emploi sont analysées en tenant compte de leur nature : volontaire ou involontaire. Les cessations d'emploi volontaires comprennent principalement celles dues à la maladie ou à l'incapacité, aux obligations personnelles ou familiales (incluant les congés de maternité), aux études, à l'insatisfaction et à la retraite. Les cessations d'emploi involontaires sont dues aux mises à pied¹ permanentes et temporaires. Pour connaître la répartition de ces types de cessations d'emploi, on peut se référer à l'encart présenté à la fin de cette section.

Les tendances générales

Les figures 4.1 et 4.2 portent sur l'évolution des cessations d'emploi entre 1976 et 2004 pour l'ensemble des employés. La figure 4.1 révèle l'évolution divergente des deux types de cessations d'emploi en période de récession et au cours des années qui suivent. En effet, on remarque que lorsque les cessations d'emploi involontaires sont en hausse, les cessations d'emploi volontaires sont en baisse, et inversement. Il semblerait donc que les travailleurs soient moins enclins à quitter leur emploi pour une raison ou une autre dans une conjoncture économique difficile que lorsqu'ils se retrouvent dans un contexte de reprise économique marquée par une croissance de l'emploi. Le choix de cesser volontairement de travailler serait ainsi en partie influencé par la probabilité d'obtenir un autre emploi si cela s'avérait nécessaire pour le travailleur.

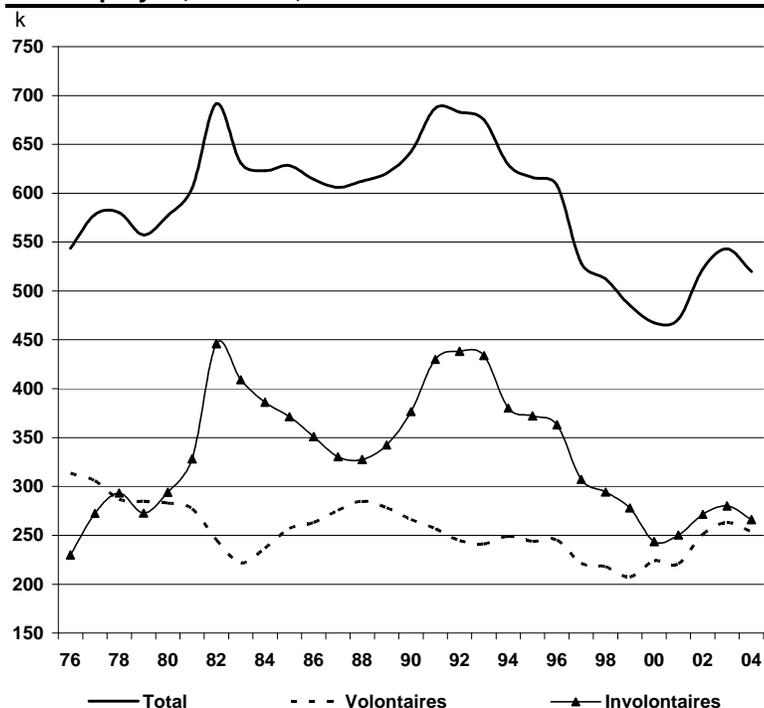
En 1976, on estimait que 543 500 personnes avaient cessé d'occuper un emploi. Plus de la moitié de celles-ci (57,7 %) l'avaient fait volontairement. Ainsi, on voit nettement qu'à partir de 1980, les cessations d'emploi involontaires sont en hausse et les cessations volontaires en baisse. L'impact de la récession des années 1980 est donc bien observable. En effet, des hausses importantes du nombre de cessations d'emploi involontaires (mises à pied) sont notées en 1980 (+ 7,9 %), 1981 (+ 11,6 %) et surtout en 1982 (+ 35,9 %). D'ailleurs, le plus grand nombre de cessations d'emploi involontaires (446 100) de toute la période étudiée est enregistré en 1982. L'effet de ces hausses est notable puisque le taux d'emploi fléchit de 3,5 points, passant de 55,4 % en 1981 à 51,9 % en 1982, soit le taux le plus faible entre 1976 et 2004 (données non présentées). De plus, cette augmentation historique des cessations d'emploi involontaires pousse le taux de chômage à un sommet en 1983 (14,2 %; donnée non présentée).

Parallèlement, une baisse continue des cessations d'emploi volontaires est constatée jusqu'en 1983, la plus forte étant en 1982 (- 11,4 %). La baisse observée entre 1976 et 1983 (- 29,3 %) est en grande partie attribuable à une diminution des cessations d'emploi en raison de la poursuite des études (45,8 % de toute la baisse) et en raison d'obligations personnelles ou familiales (32,4 % de toute la baisse) (données non présentées). Les départs volontaires en raison de l'insatisfaction sont en baisse surtout au cours de la récession, les travailleurs ne pouvant espérer trouver facilement un autre emploi plus satisfaisant. L'augmentation importante de l'emploi à temps partiel durant ces années (hausses annuelles moyennes de 8,2 %; données non présentées) pourrait expliquer en partie les diminutions de cessations d'emploi volontaires, notamment celles reliées aux études et aux obligations personnelles ou familiales. On peut ainsi penser que les employés, en occupant davantage des emplois à temps partiel, ont été plus en mesure de concilier leur emploi et leurs autres activités.

Durant les années qui suivent la récession de 1981-1982, le nombre de cessations d'emploi involontaires est en baisse continue. Ainsi, entre 1982 et 1988, les mises à pied permanentes et temporaires diminuent de 26,6 % pour

1. Dans ce chapitre, l'expression mise à pied est utilisée au sens large et fait référence à toute mesure par laquelle l'employeur suspend temporairement ou met fin définitivement au contrat de travail de l'employé, généralement pour des motifs d'ordre économique, technique ou administratif, ou à titre de sanction disciplinaire.

Figure 4.1
Cessations d'emploi volontaires et involontaires, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



s'établir à 327 500, soit sensiblement le même niveau qu'en 1981. Cela est cohérent avec l'évolution générale du nombre d'employés qui s'accroît à un rythme annuel moyen de 2,6 %. Pendant ce temps, le phénomène inverse se produit du côté des cessations d'emploi volontaires. Ces dernières augmentent de 28,4 % entre 1983 et 1988. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation de l'emploi à temps partiel (+ 3,3 % sur une base annuelle moyenne), qui est cependant beaucoup moins forte que celle observée entre 1976 et 1983 (+ 8,2 %). Il est donc possible que la croissance de l'emploi à temps partiel ait été insuffisante pour permettre aux travailleurs de combiner leur emploi avec d'autres activités, favorisant ainsi plus de cessations d'emploi.

Entre 1983 et 1988, les motifs liés aux études et aux obligations familiales comptent pour 60,4 % de la hausse du nombre de cessations d'emploi volontaires, alors qu'ils expliquaient 83,4 % de la baisse notée pour la période 1976-1982. La hausse

des cessations d'emploi volontaires durant la période post-récession des années 1980 (1983-1988) s'explique aussi par l'insatisfaction au travail (22,2 % de la croissance) et la maladie ou l'incapacité (13,8 %). C'est donc dire que 36,0 % de l'augmentation des cessations d'emploi volontaires résultent de ces motifs qui ne sont pas sans lien avec le contexte organisationnel difficile survenant à la suite d'une récession. À ce titre, on peut évoquer, entre autres, la rationalisation des moyens de production, l'augmentation de la charge de travail, les diminutions, gels ou faibles hausses de la rémunération, l'augmentation du temps supplémentaire non rémunéré, la croissance de l'emploi temporaire et/ou de l'emploi à temps partiel involontaire.

L'augmentation des cessations d'emploi involontaires semble être un indicateur précurseur de la récession des années 1990. Ainsi, la tendance à la hausse dans ce type de cessations d'emploi s'observe dès 1989 (+ 4,6 %). Les deux années suivantes montrent des hausses encore plus fortes; elles sont de 9,9 % en 1990 et de 14,2 % en 1991 et surviennent au plus fort de la récession. Au total, les cessations d'emploi involontaires augmentent de 28,0 % entre les années 1989 et 1992. Même si les hausses en pourcentage des cessations d'emploi involontaires sont moins marquées lors de la deuxième récession que lors de la première, leur impact est tout aussi important. Évidemment, l'impact relatif était plus grand lors de la première récession étant donné que le nombre d'employés était inférieur de 11,5 % à celui de 1992 (données non présentées). En effet, au plus fort des cessations d'emploi, on dénombrait sensiblement le même nombre de cessations d'emploi involontaires durant la période de la première récession (446 100 en 1982) que durant la période de la deuxième récession (438 300 en 1992).

Au cours de la récession des années 1990, on assiste à une diminution des cessations d'emploi volontaires parallèlement à la croissance des cessations d'emploi involontaires, tout comme au cours de la récession des années 1980. Ce recul a lieu durant les années 1989 à 1993 (- 13,3 %). Cette baisse dans les cessations d'emploi

volontaires s'explique principalement par une diminution des cessations dues à l'insatisfaction et aux obligations personnelles ou familiales.

À l'instar de la période d'après récession des années 1980, celle des années 1990 (après 1993) se traduit par une diminution constante des cessations d'emploi involontaires. Cette baisse s'échelonne d'ailleurs sur une plus longue période (8 ans; 1993-2000) que lors de la première récession (6 ans; 1983-1988). Entre 1993 et 2000, le nombre de cessations d'emploi involontaires passe de 433 900 à 243 600; il s'agit d'une diminution notable de 43,9 %. En comparaison, la baisse observée entre les années 1983 et 1988 n'était que de 19,9 %. En 2000, le nombre de cessations d'emploi involontaires est le deuxième plus faible de toute la période étudiée; il faut remonter en 1976 pour observer un niveau inférieur (230 000). Cette baisse est d'autant plus importante lorsque l'on considère que le nombre total d'employés en 2000 (2 905 600) dépassait de 27,0 % celui de 1976 (2 287 900).

De son côté, le nombre de cessations d'emploi volontaires demeure relativement stable entre 1992 et 1996. Par contre, durant les dernières années de la décennie 1990, on note une baisse de ce type de cessations d'emploi. Ainsi, leur nombre passe de 245 000 (1996) à 207 300 (1999), soit une diminution de 15,4 %. On doit souligner toutefois que les cessations d'emploi volontaires en raison de l'insatisfaction augmentent de façon notable (+ 67,9 %; donnée non présentée) durant cette période, suggérant peut-être des impacts plus tardifs de la deuxième récession que ceux observés lors de la première récession.

Enfin, une tendance à la hausse dans les cessations d'emploi est observée durant les années 2000, tant dans les cessations d'emploi volontaires qu'involontaires. Par contre, en 2004, un renversement de la situation a lieu. En effet, les deux types de cessations d'emploi affichent des reculs (- 3,6 % pour les cessations volontaires et - 5,0 % pour les cessations involontaires), mais le nombre de cessations d'emploi dépasse encore le cap du demi million de personnes (519 700). Moins de la moitié (48,8 %) d'entre elles sont volontaires. La baisse des cessations involontaires peut être attribuable à une conjoncture économique favorable en 2004, le taux de chômage étant à son plus faible (8,5 %, équivalent à celui de 2000) et le taux d'emploi étant à son niveau le plus élevé (60,3 %) sur la période étudiée. Pour ce qui est des cessations d'emploi volontaires reliées à la maladie ou à une incapacité, à l'insatisfaction et à un retour aux études, on note une baisse en 2004 par rapport à 2003.

Dans une autre perspective, il est possible de savoir si les personnes qui sont en situation de cessation d'emploi (volontaire ou involontaire) demeurent actives sur le marché du travail (personnes à la recherche active d'un emploi et donc en chômage) ou si ces dernières se retirent momentanément ou définitivement du marché du travail (personnes inactives). La figure 4.2 donne des résultats à cet effet pour les deux types de cessations d'emploi en présentant l'évolution de la proportion des personnes en cessation d'emploi qui demeurent actives sur le marché du travail.

Compte tenu de certains motifs de cessations d'emploi volontaires (obligations personnelles ou familiales, retour aux études, maladie ou incapacité, retraite), on serait porté à croire que ce type de cessations d'emploi mène davantage vers un statut d'inactivité par rapport au marché du travail. D'un autre côté, comme les cessations d'emploi involontaires ne sont aucunement reliées à la décision du travailleur, on serait porté à croire cette fois-ci que la cessation d'emploi conduirait les travailleurs davantage vers une situation de recherche active d'emploi. La figure 4.2 tend à confirmer en partie ces hypothèses puisque la proportion des personnes en cessation d'emploi involontaire qui demeurent actives est en moyenne plus de deux fois et demie celle des personnes en cessation d'emploi volontaire. En 1976, 57,6 % des personnes en cessation d'emploi involontaire étaient demeurées actives comparativement à seulement 20,4 % chez les personnes ayant volontairement quitté leur emploi. Malgré certaines fluctuations, l'écart entre les deux groupes se maintient au fil du temps. En effet, en 1976, celui-ci était de 37,2 points de pourcentage et passe à 34,8 points en 2004, pour une moyenne de 36,8 points sur la période.

Figure 4.2
Proportions de personnes touchées par des cessations d'emploi qui sont en recherche active d'emploi (chômeurs), selon le type de cessations d'emploi, ensemble des employés, Québec, 1976-2004

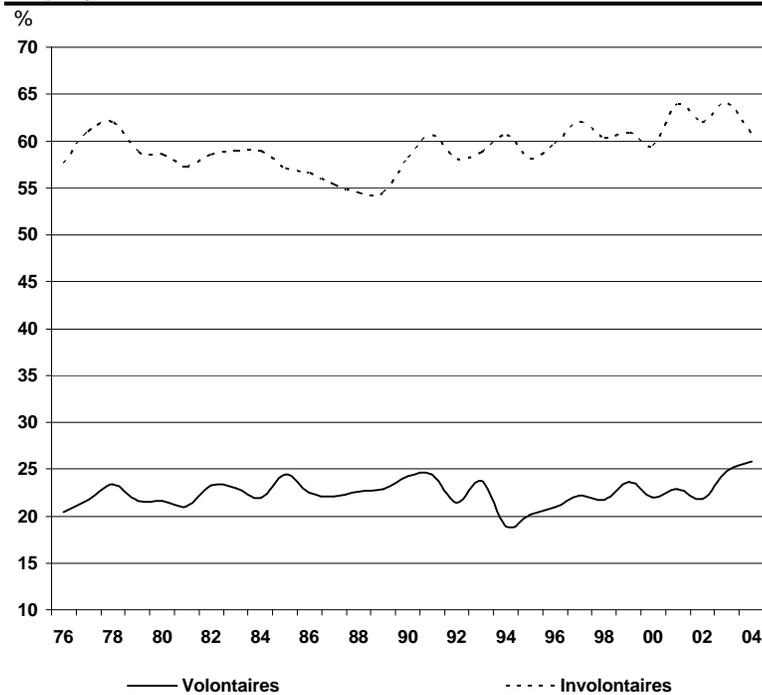
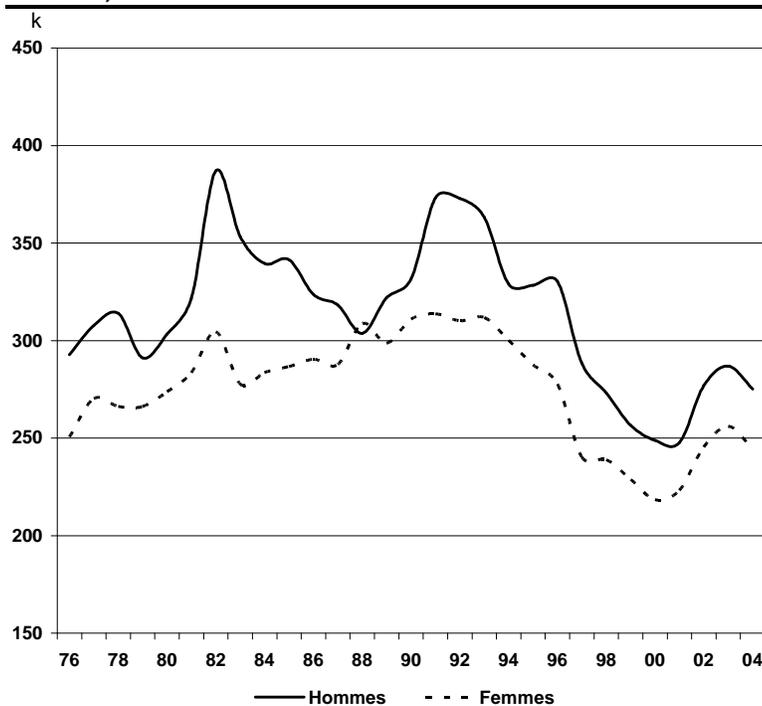


Figure 4.3
Cessations d'emploi selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004

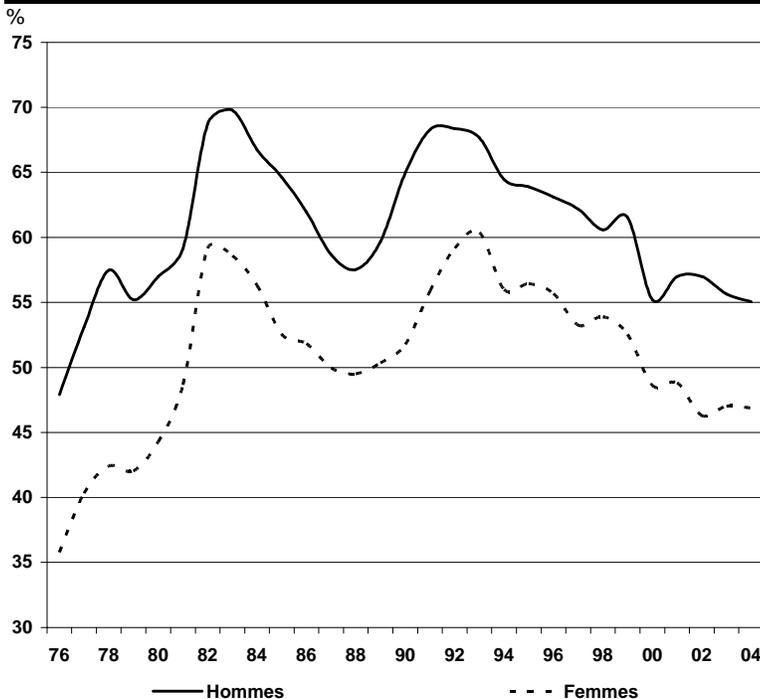


Les cessations d'emploi selon le sexe

Les figures 4.3 à 4.5 présentent l'évolution des cessations d'emploi selon le sexe entre 1976 et 2004. Comme on peut le voir à la figure 4.3, les hommes, à l'exception de l'année 1988, sont toujours plus nombreux que les femmes au chapitre de l'ensemble des cessations d'emploi. L'écart avec les femmes s'accroît en période de récession économique, autant celle des années 1980 que celle des années 1990. À l'inverse, la reprise qui suit les récessions voit l'écart se réduire entre les hommes et les femmes. Comme on l'a constaté précédemment, la hausse des cessations d'emploi en période de récession s'explique par l'augmentation des cessations d'emploi involontaires, plus particulièrement les mises à pied permanentes. Celles-ci ont donc touché davantage les hommes, compte tenu que ces derniers sont plus présents dans l'emploi dans son ensemble.

On remarque par ailleurs qu'il y a des divergences dans l'évolution du nombre total de cessations d'emploi entre les hommes et les femmes. C'est le cas, notamment, après la première récession (1981-1982) et jusqu'à la fin de cette décennie (1989), les femmes connaissant une croissance des cessations d'emploi alors qu'une tendance à la baisse est observée chez les hommes. Durant les années qui suivent, soit de 1990 à 1993, on note une relative stabilité des cessations d'emploi chez les femmes alors que, chez les hommes, il y a croissance jusqu'en 1991 suivie d'une baisse marquée en 1994. La récession des années 1990 aurait ainsi eu peu d'impact sur le nombre de cessations d'emploi chez les femmes dans leur ensemble. Les différences observées entre les sexes pourraient s'expliquer, entre autres, par le type de cessations d'emploi affectant les travailleurs : les hommes sont touchés davantage par les cessations d'emploi involontaires alors que les femmes le sont davantage par les cessations

Figure 4.4
Fréquence des cessations d'emploi involontaires selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



récession économique des années 1980. D'ailleurs, entre 1976 et 1982, la fréquence des cessations d'emploi involontaires chez les femmes passe de 35,8 % à 59,2 %, un bond très appréciable de 23,4 points. La hausse est moindre chez les hommes, mais quand même très forte (+ 20,8 points). En 1983, presque 7 hommes sur 10 (69,8 %) ayant cessé de travailler l'avaient fait involontairement, soit la proportion la plus élevée de toute la période étudiée. Chez les femmes, le sommet dans les cessations d'emploi involontaires est atteint à la suite de la deuxième récession, soit en 1993, avec une fréquence de 60,4 %.

La figure 4.4 montre que la tendance à la baisse dans la fréquence des cessations d'emploi involontaires par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi, à la suite de la récession des années 1980, est tout aussi observable chez les hommes que chez les femmes. Cela est également le cas après la récession des années 1990. Par contre, la baisse s'échelonne alors sur une période plus longue, malgré certaines fluctuations. En 2004, sur l'ensemble des cessations d'emploi, moins de une femme sur deux (46,9 %) et un peu plus d'un homme sur deux (55,1 %) étaient victimes de cessations d'emploi involontaires.

La figure 4.5 présente la proportion d'hommes parmi l'ensemble des cessations d'emploi involontaires d'une part et parmi l'ensemble des cessations d'emploi volontaires d'autre part. On peut ainsi déduire la part relative des femmes autant dans l'un et l'autre des types de cessations d'emploi. Par exemple, sur l'ensemble des cessations d'emploi involontaires en 1976, les hommes en représentaient 61,0 % et, en 2004, cette part est de 56,9 %. Quant aux cessations d'emploi volontaires, les proportions de femmes varient entre 50,2 % et 56,9 % sur la période.

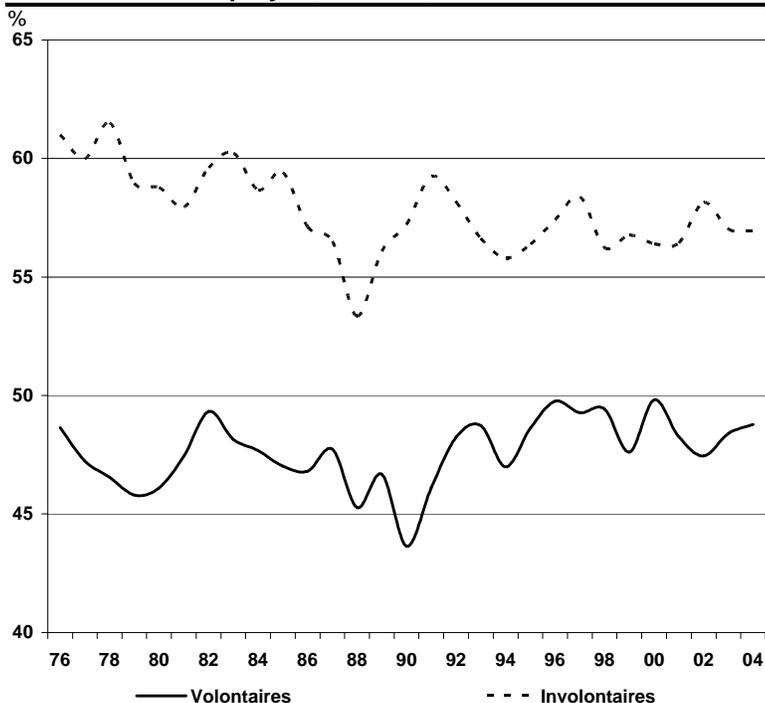
Comme nous l'avons noté auparavant, les hommes représentent majoritairement les cessations d'emploi involontaires et les femmes majoritairement les cessations d'emploi volontaires. Toutefois, une tendance à la baisse dans la proportion d'hommes dans les cessations d'emploi involontaires se dessine entre les années 1976 à

d'emploi volontaires (voir figures 4.4 et 4.5). À partir de 1994, une tendance à la baisse continue est toutefois observée à la fois chez les hommes et chez les femmes, et ce jusqu'en 2000. Cette similitude entre les sexes se poursuit par la suite puisqu'une hausse des cessations d'emploi est observée dans les deux groupes.

La fréquence des cessations d'emploi involontaires évolue, comme nous l'avons déjà noté, conjointement avec les cycles économiques et révèle bien l'impact qu'ont eu les récessions économiques tant chez les femmes que chez les hommes. C'est ce que révèle la figure 4.4 qui donne l'évolution de la fréquence des cessations d'emploi involontaires dans l'ensemble des cessations selon le sexe entre 1976 et 2004.

Peu importe l'année, il est plus fréquent que les cessations d'emploi soient involontaires chez les hommes que chez les femmes, même si l'évolution semble similaire pour les deux groupes. Les courbes suivent une tendance à la hausse jusqu'au sommet de la

Figure 4.5
Proportion d'hommes dans les cessations d'emploi volontaires et dans les cessations d'emploi involontaires, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



composaient que 53,5 % de l'ensemble de l'emploi (catégorie « employé »; données non présentées). Par la suite, ce qui ressort surtout, c'est que les hommes semblent maintenir leur prédominance dans les cessations d'emploi involontaires, et ce, même si les femmes continuent d'augmenter leur présence sur le marché du travail. En effet, entre 1993 et 2004, les hommes ont représenté en moyenne 56,9 % de toutes les cessations d'emploi involontaires. Simultanément, le taux d'emploi féminin passe de 46,9 % à 55,5 %, de sorte que les femmes occupent 48,8 % de l'ensemble de l'emploi (catégorie « employé ») en 2004. C'est donc dire que, contrairement à la période 1976-1989 où les femmes, en plus d'accroître leur présence dans l'emploi, augmentaient leur part dans les cessations d'emploi involontaires, la période qui suit la récession des années 1990 (1993-2003) montre une toute autre situation. En effet, durant cette dernière période, l'augmentation de la présence des femmes dans l'emploi ne s'est pas faite concurremment à une augmentation de leur présence dans les cessations d'emploi involontaires. Ce constat confirmerait que les hommes semblent plus vulnérables que les femmes sur le plan des cessations d'emploi involontaires.

Les cessations d'emploi selon le groupe d'âge

Les figures 4.6 à 4.9 portent sur l'évolution des cessations d'emploi selon le groupe d'âge. Comme on peut le voir à la figure 4.6, le groupe des 15-24 ans est celui qui prédomine entre 1976 et 1987. Au début de cette période, les jeunes sont responsables de 53,8 % de l'ensemble des cessations d'emploi, qu'elles soient volontaires ou involontaires. Graduellement, toutefois, ils perdent de leur importance aux dépens du groupe des 25-44 ans. Ainsi, en 1976, ce dernier groupe représentait seulement 28,5 % de l'ensemble des cessations d'emploi; en 1988, sa présence s'accroît de façon notable (+ 11,9 points) pour s'établir à 40,4 %, dépassant pour la première fois celle des 15-24 ans. Cette tendance se poursuit puisqu'on observe, jusqu'au sommet de la récession des années 1990, une augmentation de la proportion des 25-44 ans et une diminution de celle des 15-24 ans dans l'ensemble des

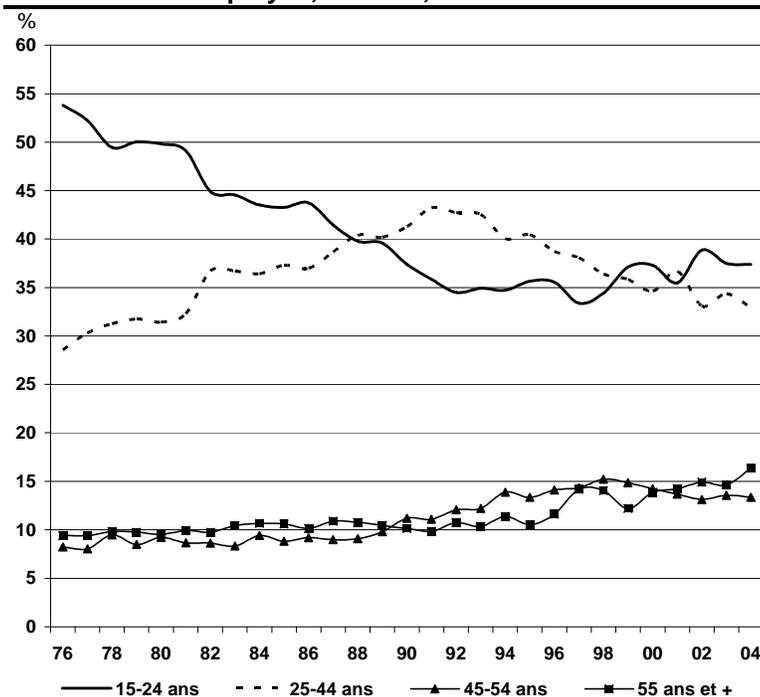
1988, et ce, malgré certaines hausses dont celle, plus manifeste, qui est due à la récession des années 1980. De façon générale, les femmes sont donc, en proportion, de plus en plus nombreuses dans le décompte des cessations d'emploi involontaires durant cette période. En effet, en 1976, elles représentaient 39 % de toutes les cessations d'emploi de ce type; ce taux passe à 46,7 % en 1988, une augmentation de 7,7 points. Là encore il est possible d'avancer comme explication l'entrée progressive des femmes sur le marché du travail. Leur taux d'emploi passe d'ailleurs de 37,4 % en 1976 à 47,3 % en 1988, tandis que celui des hommes affiche une légère baisse, passant de 70,5 % à 68,5 % (données non présentées).

La récession des années 1990 affecte davantage les hommes, entraînant une augmentation considérable de leur part dans les cessations d'emploi involontaires. En 1991, presque 6 personnes sur 10 victimes de cessations d'emploi involontaires étaient des hommes, même si ces derniers ne

cessations d'emploi. En 1992, les personnes âgées de 25 à 44 ans représentaient 42,7 % des cessations d'emploi comparativement à 34,5 % chez les plus jeunes. Cette évolution traduit en bonne partie les changements démographiques observés durant cette période qui ont favorisé un mouvement important de personnes âgées de 15-24 ans vers le groupe des 25-44 ans avec l'effet du baby-boom.

Mais cela n'explique pas tout puisque la distribution des groupes d'âge n'est pas la même lorsqu'on n'examine que les cessations d'emploi involontaires. Ainsi, les jeunes ont une fréquence de cessations d'emploi involontaires toujours moins forte (et une fréquence de cessations d'emploi volontaires toujours plus forte) que celle des 25-44 ans (voir figure 4.9).

Figure 4.6
Répartition des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



ans (voir figure 4.9). Comme on l'a vu précédemment, ces deux types de cessations d'emploi n'ont pas nécessairement évolué dans le même sens, notamment entre les années 1976 et 1992.

Les deux groupes de travailleurs les plus âgés, soit les 45-54 ans et les 55 ans et plus, ont des proportions de cessations d'emploi nettement plus faibles que les groupes plus jeunes (voir figure 4.6). Ces proportions sont également relativement stables au cours des décennies 1970 et 1980 (moins de 11 %). Toutefois, les 45-54 ans connaissent une hausse de leur proportion de cessations d'emploi entre 1990 (11,2 %) et 1998 (15,2 %). Un léger recul est observé par la suite (- 13,4 % en 2004). À la faveur d'une baisse de la proportion des 25-44 ans et d'une relative stabilité des 15-24 ans après la récession des années 1990, on assiste à une augmentation assez continue de la proportion des 55 ans et plus dans l'ensemble des cessations d'emploi. Celle-ci passe de 10,7 % en 1992 à 16,4 % en 2004. En fait, depuis 2001, les travailleurs

les plus âgés sont davantage présents dans les cessations d'emploi que le groupe des 45-54 ans. L'écart entre ces deux groupes demeure cependant faible tout au long de la période étudiée.

Mais on obtient un portrait plus complet de l'évolution selon le groupe d'âge lorsqu'on établit un rapport entre la proportion de cessations d'emploi et la proportion d'employés. Avec cette approche, si la répartition des cessations d'emploi selon le groupe d'âge était en relation parfaite avec la répartition des emplois, c'est-à-dire que chaque groupe d'âge contribuerait aux cessations d'emploi dans la même proportion que dans l'emploi, nous devrions observer, toutes choses étant égales par ailleurs, un rapport ou un ratio de 1. Un rapport supérieur à 1 signifierait que le groupe est proportionnellement plus affecté par les cessations d'emploi et inversement pour un ratio inférieur à 1. La figure 4.7 donne des résultats à cet effet.

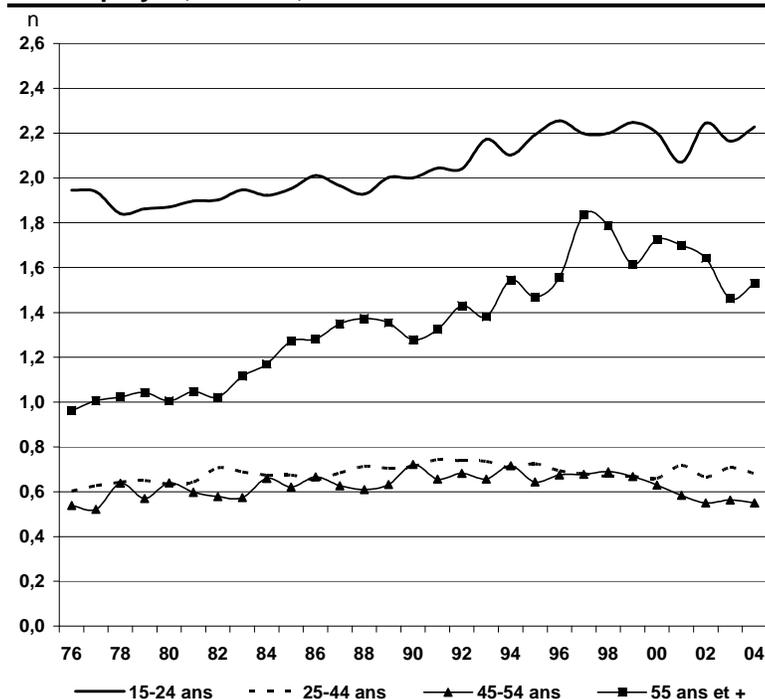
Les travailleurs âgés de 15 à 24 ans sont les plus affectés par les cessations d'emploi tout au long de la période étudiée. Leur ratio se situe dans un intervalle de 1,9 à 2,3. Cela pourrait s'expliquer par différentes raisons, dont les changements plus fréquents d'emploi en début de carrière, l'occupation plus fréquente d'emplois temporaires, le fait que les jeunes se concentrent plus souvent dans des secteurs marqués par de forts taux de roulement de main-d'œuvre (comme l'hébergement et les services de restauration) et un retour aux études à temps plein.

Ce sont surtout les travailleurs de 55 ans et plus qui montrent des changements importants durant la période étudiée puisque leur ratio est en constante augmentation après la première récession, pour atteindre un sommet en 1997 (1,8). En 2004, le ratio de ce groupe d'âge s'établit à 1,5, en baisse par rapport à 1997, mais indiquant encore une surreprésentation dans les cessations d'emploi. La tendance à une prise de retraite plus précoce pourrait jouer un rôle important dans l'explication de cette surreprésentation.

Enfin, les ratios de la proportion des cessations d'emploi sur la proportion d'employés pour les groupes d'âge des 25-44 ans et des 45-54 ans sont inférieurs à 1 et demeurent relativement stables dans le temps, s'établissant entre 0,5 et 0,7. Pour ces deux groupes, on note donc une présence moins forte dans l'ensemble des cessations d'emploi que leur présence dans l'emploi.

Figure 4.7

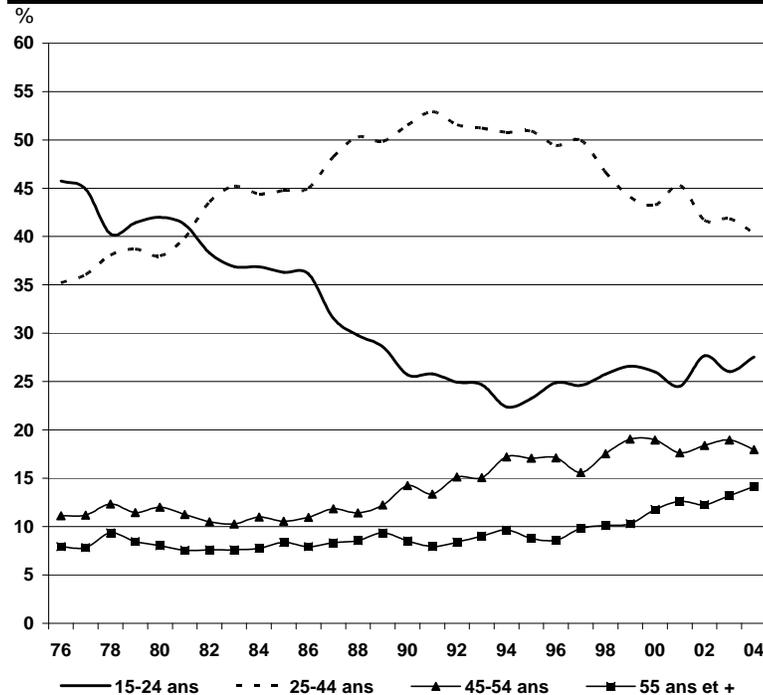
Ratio « proportion de cessations d'emploi/proportion d'emploi total (employés) » selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



Mais au-delà de cette lecture, il convient de jeter un regard sur la répartition des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge (figure 4.8) afin de voir si l'évolution de ce phénomène dans le temps se distingue de celle relative à l'ensemble des cessations d'emploi (figure 4.6) que nous venons d'analyser. Ainsi, contrairement à ce qui a été observé pour l'ensemble des cessations d'emploi, les 25-44 ans dominent depuis 1982 dans le nombre de cessations d'emploi involontaires. Leur proportion dans l'ensemble de ce type de cessations ne cesse de prendre de l'importance pour passer de 35,2 % en 1976 à 52,9 % en 1991, un sommet qui coïncide au plus fort de la récession de cette décennie. Jusqu'en 1997, environ une personne sur deux victimes de cessations d'emploi involontaires était âgée de 25 à 44 ans. Bien que cela puisse paraître élevé, ce résultat est conforme à la proportion d'emplois de ce groupe d'âge dans l'ensemble de l'emploi (catégorie « employés »).

Parallèlement, on voit bien la diminution constante de la proportion des jeunes dans le total des cessations d'emploi involontaires; elle passe de 45,7 % en 1976 à 22,4 % en 1994, soit une baisse notable de 23,3 points. Durant cette même période, la baisse de la proportion de ce groupe d'âge dans l'emploi (catégorie « employés ») a été deux fois moins forte (- 11,2 points), suggérant donc un autre changement en plus du facteur démographique. Ce changement pourrait être relié au fait que les jeunes ont diminué considérablement leur présence dans l'emploi à temps plein durant cette période au profit de l'emploi à temps partiel, afin de répondre plus adéquatement à la prolongation de leur formation scolaire. En effet, puisque les cessations d'emploi sont toujours plus nombreuses

Figure 4.8
Répartition des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



inférieure à celle observée dans l'emploi (donnée non présentée) ce qui laisse croire que, de façon générale, la hausse est attribuable essentiellement au changement démographique. Enfin, on remarque un certain accroissement vers la fin des années 1990 et le début des années 2000 de la part des 55 ans et plus dans le total des cessations d'emploi involontaires. Celui-ci semble avoir lieu entre 1996 et 2004 et est de l'ordre de 5,6 points, soit presque deux fois plus que l'accroissement au chapitre de l'emploi (donnée non présentée).

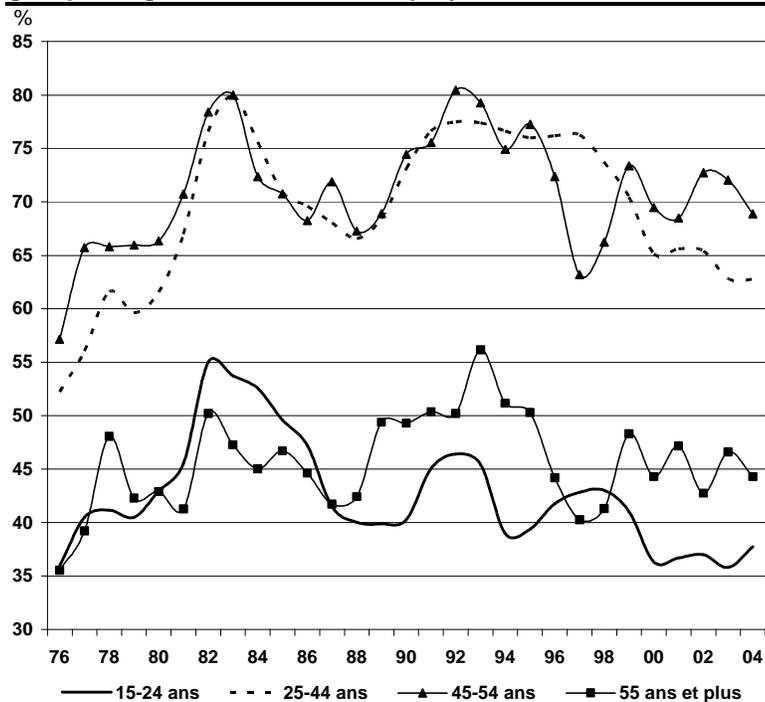
La figure 4.9 donne une autre image de l'importance des cessations d'emploi involontaires en présentant l'évolution de la fréquence de ce type de cessations selon le groupe d'âge. Cette fréquence est calculée en pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi pour chaque groupe d'âge. On y constate que la fréquence des cessations d'emploi involontaires est beaucoup plus marquée chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans. Au plus fort des deux récessions, environ 80 % des travailleurs ayant cessé de travailler l'ont fait en raison de mises à pied dans ces deux groupes. Une des raisons susceptibles d'expliquer la fréquence nettement plus importante chez les 25-54 ans tient au fait que certains motifs de cessations d'emploi volontaires y sont soit beaucoup moins présents (retour aux études) ou encore quasi absents (prise de la retraite) (voir encart à la fin de cette section). Les travailleurs de 55 ans et plus ont également été affectés par les récessions économiques, et plus particulièrement par celle des années 1990, puisque la fréquence des cessations d'emploi involontaires a atteint un pic à 56,2 % en 1993. Les jeunes semblent, à l'inverse, avoir été particulièrement touchés par la première récession avec un sommet de 55,0 % en 1982.

Ainsi, dans tous les groupes d'âge, mais à des degrés variables, la fréquence des cessations d'emploi involontaires augmente en période de récession et diminue par la suite, avec la reprise économique. Outre le contexte économique, on observe des fluctuations régulières pour les groupes d'âge révélant ainsi la dynamique propre au marché du travail. Celle-ci est marquée constamment par des mouvements d'entrée et de sortie de la main-d'œuvre en raison, entre autres, des mises à pied (permanentes et temporaires) qui surviennent dans les

dans l'emploi à temps plein, ce dernier constituant plus de 80 % de l'emploi total pour ces années, il est normal qu'une présence moins marquée dans l'emploi à temps plein engendre un recul dans la proportion de personnes touchées par des cessations d'emploi. Mais il reste que, malgré la stabilité observée à partir de 1994, les jeunes travailleurs demeurent en général plus affectés par les cessations d'emploi involontaires puisque leur proportion à cet égard dépasse en moyenne une fois et demie celle qu'ils ont dans l'ensemble de l'emploi (catégorie « employés »).

À la faveur d'une baisse de la proportion des cessations d'emploi involontaires chez les 25-44 ans et de la relative stabilité que nous venons de noter chez les plus jeunes, le groupe des 45-54 ans connaît un accroissement de sa proportion dans ce type de cessations après la récession des années 1990. En effet, celle-ci passe de 15,1 % en 1993 à 18,0 % en 2004. L'augmentation est

Figure 4.9
Fréquence des cessations d'emploi involontaires selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004



entreprises. Chez les 15-24 ans, la fréquence des cessations d'emploi involontaires demeure à un niveau plancher durant les premières années de la décennie 2000, similaire à celle observée au tout début de la période (1976 : 36,0 %), alors que pour les trois autres groupes, les fréquences observées pour cette dernière période sont supérieures à celles de 1976.

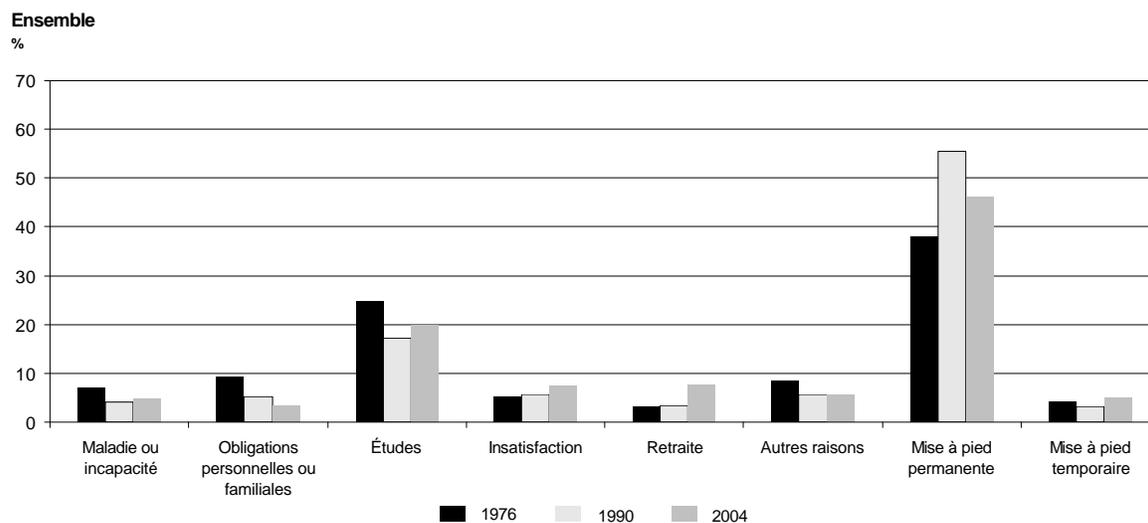
Les motifs de cessations d'emploi au Québec : des différences selon l'année, le sexe et le groupe d'âge

Outre le fait que les cessations d'emploi peuvent être volontaires ou involontaires, on peut identifier les motifs spécifiques qui conduisent à de telles cessations. Ainsi, dans le cas des cessations d'emploi volontaires, les motifs recensés sont dus principalement à la maladie ou à l'incapacité, aux obligations personnelles ou familiales, aux études, à l'insatisfaction et à la retraite. Les mises à pied permanentes ou temporaires constituent les motifs des cessations d'emploi involontaires. L'importance de ces divers motifs de cessations d'emploi peut varier selon le sexe et le groupe d'âge. Les figures présentées dans cet encart présentent des données à cet égard pour les années 1976, 1990 et 2004.

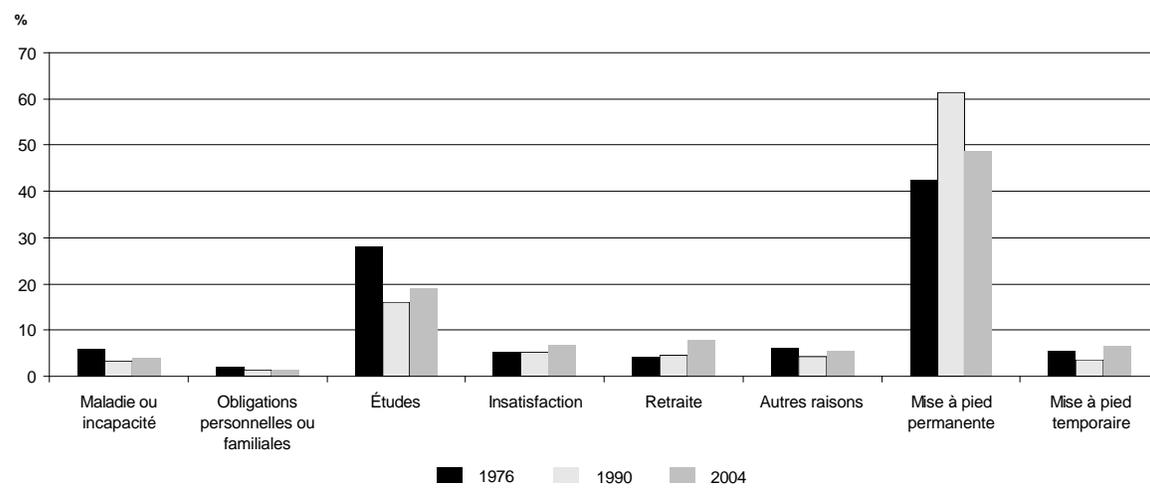
La figure ci-dessous montre que, de façon générale, les mises à pied permanentes ainsi que le retour aux études constituent les motifs les plus présents pour l'ensemble des employés.

Tant chez les hommes que chez les femmes, les mises à pied permanentes sont le motif de cessations d'emploi le plus fréquent peu importe l'année, comme on peut le voir aux figures de la page suivante. L'année 1990 montre la plus forte proportion de mises à pied permanentes (61,3 % chez les hommes et 49,1 % chez les femmes) puisqu'elle correspond au début d'une période de récession. Les hommes affichent toujours une fréquence de mises à pied permanentes supérieure à celle des femmes. Par contre, les cessations d'emploi en raison d'obligations personnelles ou familiales sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes. La fréquence des cessations d'emploi en raison de la poursuite des études demeure relativement stable dans le temps chez les femmes, aux alentours de 20 %, contrairement à des variations chez les hommes. Les autres motifs de cessations d'emploi ont des fréquences du même ordre pour les femmes et les hommes.

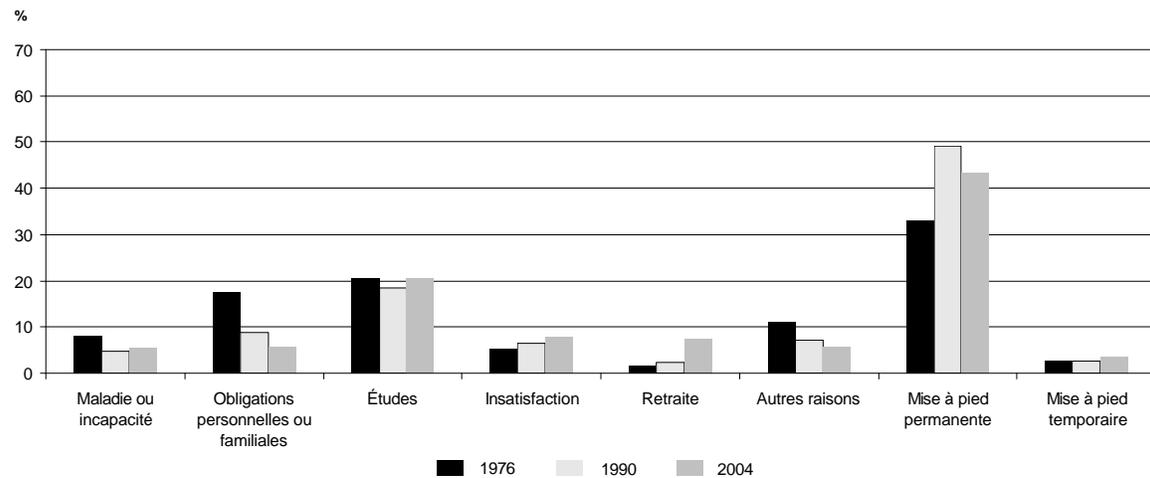
Les trois dernières figures de cet encart montrent que dans le groupe des 25-54 ans, les mises à pied permanentes constituent le principal motif de cessations d'emploi, ce qui n'est toutefois pas le cas dans les autres groupes d'âge. Ainsi, chez les 15-24 ans, le principal motif de cessations d'emploi est le retour aux études, suivi des mises à pied permanentes. Chez les 55 ans et plus, à l'exception de l'année 1990, les motifs de retraite et de mises à pied permanentes sont relativement du même ordre. Par ailleurs, on remarque entre 1976 et 2004 un accroissement des cessations d'emploi chez les 55 ans et plus en raison de la prise de la retraite et, chez les 15-24 ans, un accroissement en raison de la poursuite des études.



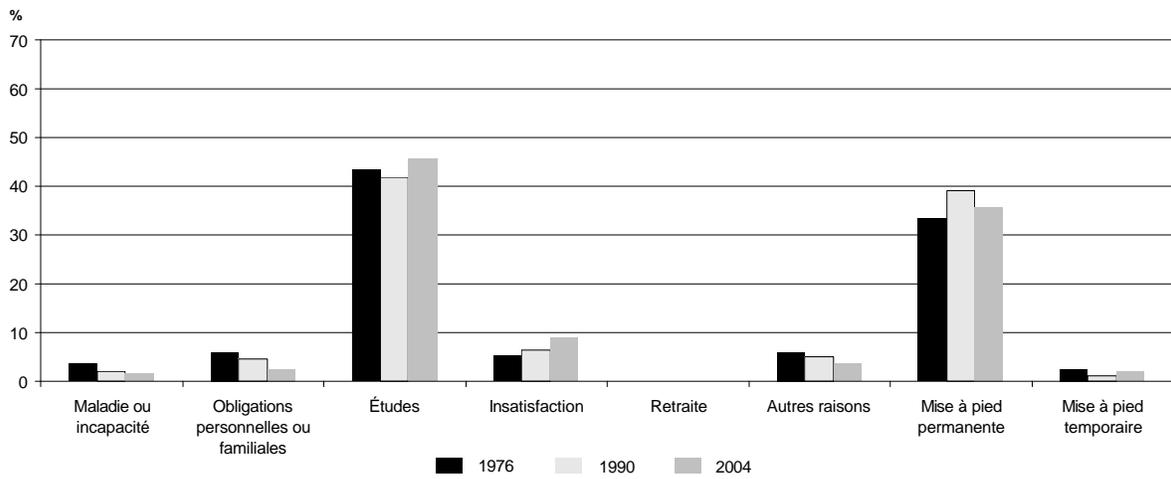
Hommes



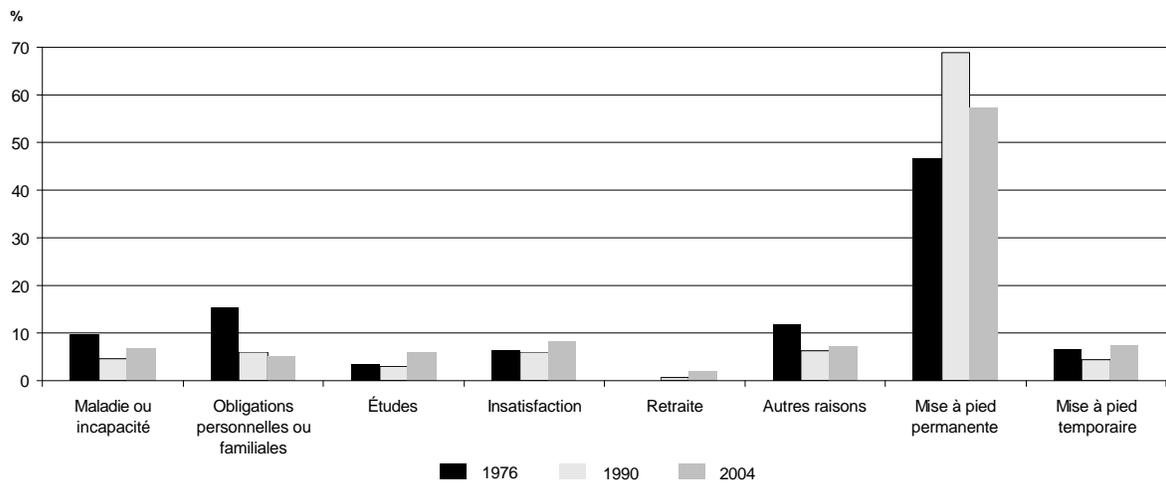
Femmes



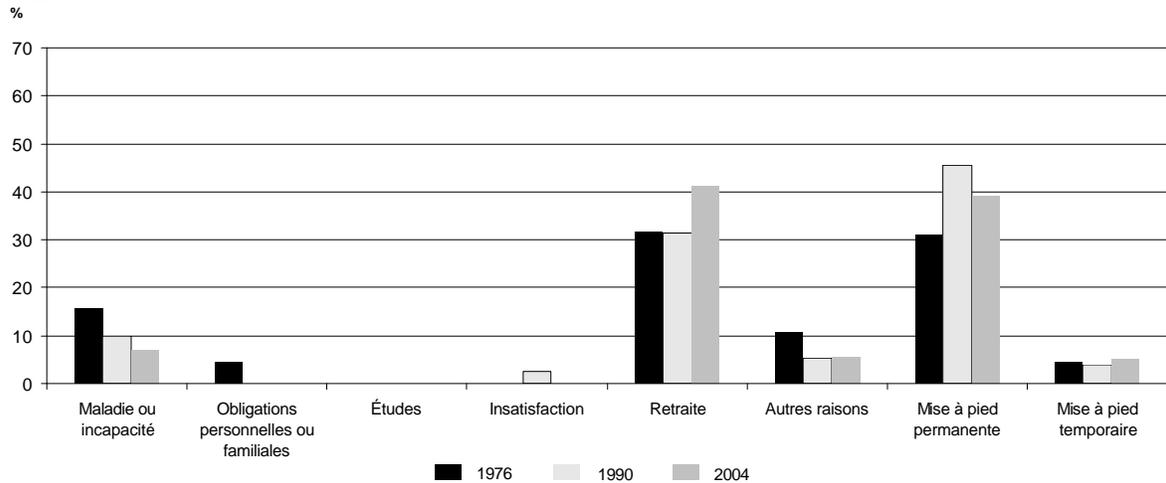
15-24 ans



25-54 ans



55 ans et +



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

4.2 Durée de l'emploi

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés² et est segmentée selon le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail et le secteur d'appartenance. Les données couvrent la période 1976 à 2004³. L'analyse s'attarde à la durée moyenne de l'emploi, exprimée en années, de même qu'à la durée de l'emploi selon les tranches suivantes : moins de 12 mois, entre 1 et 3 ans, entre 4 et 9 ans, entre 10 et 19 ans et 20 ans et plus. D'autres résultats sont présentés selon les variables suivantes : sexe, groupe d'âge, niveau d'études, régime de travail, statut de l'emploi, niveau de compétence, couverture syndicale, taille de l'établissement, secteur d'appartenance, industrie et secteur d'activité. Ces résultats touchent les années 1991⁴ et 2004.

Rappelons que la durée de l'emploi n'est pas une mesure directe de l'ancienneté détenue par rapport à l'emploi occupé mais plutôt une mesure de l'ancienneté auprès du même employeur. La durée de l'emploi mesure l'ancienneté des employés peu importe qu'ils aient changé ou non d'emploi dans l'entreprise. Outre le fait qu'une certaine proportion d'employés change d'emploi dans la même entreprise pour diverses raisons (mutation, promotion, réaffectation, etc.), il reste que, généralement, la durée de l'emploi auprès du même employeur est un indicateur qui donne une assez bonne image de l'ancienneté détenue dans le même emploi.

4.2.1 Durée moyenne de l'emploi

Les tendances générales

La figure 4.10 présente l'évolution de la durée moyenne de l'emploi pour l'ensemble des employés et selon le sexe durant la période 1976-2004. On note une croissance de la durée moyenne de l'emploi entre 1976 et 1997 (+ 1,5 an), suivie d'une légère baisse les deux années suivantes et d'une relative stabilité par la suite. En 1976, l'ensemble des employés affichait une durée moyenne de l'emploi de 6,2 ans. Cette durée est à son pic en 1997 (7,7 ans; + 24,2 %) pour redescendre à 7,4 ans en 1999, niveau où elle se maintient depuis. Sur la période étudiée, la durée moyenne de l'emploi s'est accrue de 1,2 an, soit près de 20 %, révélant par le fait même une certaine augmentation de l'ancienneté des employés dans leur emploi ou dans le milieu dans lequel ils travaillent.

La durée moyenne de l'emploi selon le sexe

L'évolution de la durée moyenne de l'emploi selon le sexe révèle que les hommes ont une durée de l'emploi plus longue que les femmes. Toutefois, les différences entre les deux groupes se réduisent considérablement entre 1976 et 1997 à la faveur d'une croissance plus forte de la durée de l'emploi des femmes. Ainsi, en 1976, ces dernières affichaient une durée de l'emploi de seulement 4,7 ans comparativement à 7,0 ans chez les hommes. Un écart de plus de deux ans (2,3 ans) était donc noté; cet écart se réduit à seulement 0,6 an en 1997 alors que les femmes affichent une durée moyenne de l'emploi de 7,4 ans (hausse de 57,4 % ou de 2,7 ans sur la période) comparativement à 8,0 ans chez les hommes. L'écart entre les sexes se stabilise par la suite.

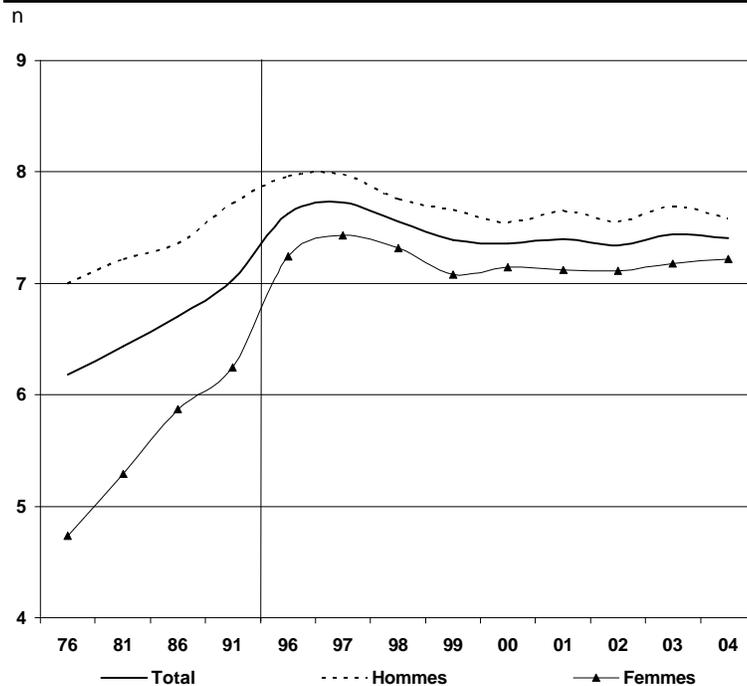
On aurait pu s'attendre, en raison de leur plus grande participation au marché du travail, à ce que la durée de l'emploi chez les femmes diminue. Il semble que ce ne soit pas le cas : la durée de l'emploi chez les femmes a augmenté de 1976 à 1997. En fait, à l'exception de l'année 1982, marquée par la récession et une baisse de 5,6 % du nombre d'employés féminins (donnée non présentée), la croissance de ce groupe s'est concentrée davantage

2. Excluant donc les travailleurs autonomes.

3. Avant 1997, les données utilisées sont aux cinq ans (1976;1981;1986;1991;1996).

4. Les données plus détaillées ne sont disponibles qu'à partir de 1991.

Figure 4.10
Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



la durée de l'emploi et l'âge (voir figure 4.11), toute augmentation de la proportion d'employés dans les tranches d'âge plus élevées, par exemple les 45-54 ans, risque d'affecter à la hausse la durée de l'emploi. Dans cette perspective, il est permis de croire qu'à la faveur du vieillissement accéléré de la main-d'œuvre qui s'annonce, on assistera à une augmentation de la durée de l'emploi. Toutefois, les départs importants prévus du marché du travail en raison de la prise de la retraite affecteront, cette fois-ci à la baisse, la durée de l'emploi puisque cette dernière est généralement beaucoup plus élevée chez les travailleurs plus âgés que chez les plus jeunes (voir figure 4.11). Si toutefois les travailleurs retardent leur départ à la retraite, tout en restant chez le même employeur, l'impact de ces retraites sur la durée de l'emploi sera moindre. Par contre, si les travailleurs plus âgés retardent leur prise de la retraite mais changent également d'employeur, cela amplifiera à la baisse la durée moyenne de l'emploi.

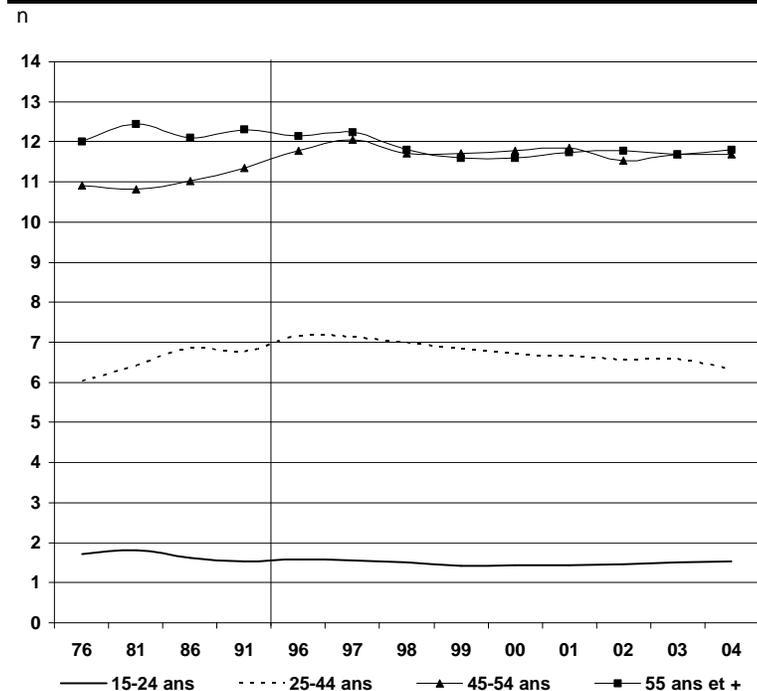
La durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge

La figure 4.11 montre l'évolution de la durée de l'emploi selon le groupe d'âge entre 1976 et 2004. Le groupe des 15-24 ans est celui qui affiche la plus faible durée de l'emploi. Celle-ci semble peu changer, quoiqu'une légère tendance à la baisse se dessine en début de période. En effet, la durée de l'emploi chez les jeunes employés se situe dans une fourchette qui varie de 1,4 an (1999 à 2001) à 1,8 an (1981). Certains facteurs peuvent expliquer la faible durée de l'emploi chez les 15-24 ans. Le premier est relié à la nature de leur activité sur le marché du travail compte tenu de leur présence simultanée dans l'activité scolaire. Ainsi, puisqu'une proportion importante de jeunes de 15-24 ans (entre 40 % et 64 % selon les années; données non présentées) poursuit des études (principalement à temps plein), ces derniers ne sont pas encore complètement intégrés au marché du travail. En effet, des mouvements plus fréquents d'entrées et de sorties (occupation d'emplois temporaires de type saisonnier ou occasionnel par exemple) ont pour conséquence de limiter l'accroissement de la durée de l'emploi des jeunes. Cela est davantage le cas pour les jeunes âgés de 15 à 19 ans, qui fréquentent le milieu de l'éducation dans des

sur la période 1976-1989, une période plus courte que celle observée pour la croissance de la durée de l'emploi. Mais, surtout, le rythme de cette croissance du nombre d'employés est demeuré constant durant ces années (1976 à 1989), soit de 3,0 % annuellement en moyenne. Cela a donc pu favoriser une augmentation progressive de la durée de l'emploi dans la mesure où il n'y a pas eu, parallèlement, de départs massifs des femmes durant cette période. Cela est d'autant plus vrai que ces dernières ont pu concilier davantage le travail et les responsabilités familiales par une plus grande flexibilité dans les horaires de travail.

Par ailleurs, tant chez les hommes que chez les femmes, l'augmentation de la durée de l'emploi s'explique par l'impact important qu'ont les personnes issues des cohortes du baby-boom (1946-1966) dans la population en général et sur le marché du travail. Cette situation n'est pas sans effet puisque, comme il existe une relation positive entre

Figure 4.11
Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



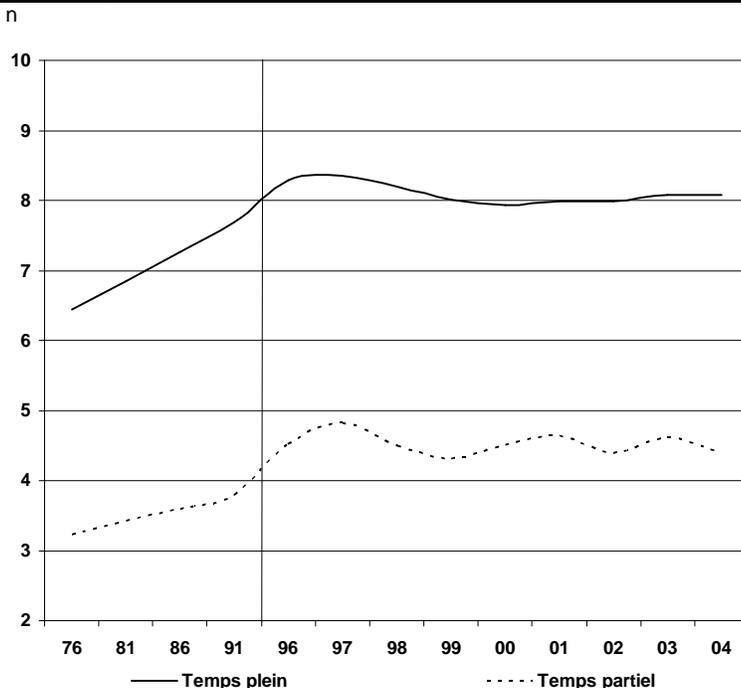
proportions élevées, soit de 62,6 % à 85,1 % selon les années (données non présentées). Généralement, entre 25,6 % et 42,1 % des personnes de ce groupe d'âge occupent un emploi à titre d'employé (données non présentées). Ce rapport est beaucoup plus élevé chez les 20-24 ans, se situant entre 59,2 % et 69,9 %⁵. Cela s'explique par le fait que ce groupe est beaucoup moins présent dans les activités d'études (entre 15,9 % et 42,2 % s'y retrouvent, principalement à temps plein); on doit noter cependant que cette proportion est en augmentation constante sur la période, témoignant de l'accroissement du niveau d'études des jeunes travailleurs. Mais la faible durée de l'emploi chez les 20-24 ans s'explique également par leur présence plus récente sur le marché du travail une fois leurs études terminées. Lorsque ce groupe d'âge est segmenté, les données sur la durée de l'emploi des sous-groupes de 20-21 ans et 22-24 ans viennent confirmer cette observation. Ainsi, la durée moyenne de l'emploi des 20-24 ans varie de 1,7 an à 2,2 ans; celle des 20-21 ans se situe dans un intervalle de 1,4 an à 1,7 an et celle des 22-24 dans un intervalle de 1,9 an à 2,6 ans (données non présentées).

La durée moyenne de l'emploi des employés âgés de 25 à 44 ans se situe à mi-chemin entre celles des jeunes et des deux autres groupes de travailleurs plus âgés. Elle augmente de 1976 à 1996, passant de 6,0 ans à 7,2 ans. On note une légère tendance à la baisse par la suite, la durée de l'emploi dans ce groupe d'âge se fixant à 6,3 ans en 2004, un niveau à peine plus élevé que celui de 1976. L'écart entre la durée de l'emploi des 25-44 ans et celle des 15-24 ans, qui était de 4,3 ans en 1976, grimpe à 5,6 ans en 1996 en raison de la hausse de la durée de l'emploi des 25-44 ans, et se réduit par la suite pour atteindre finalement 4,8 ans en 2004.

Jusqu'en 1997, la durée moyenne de l'emploi est plus élevée chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans. Toutefois, en raison d'une croissance de la durée de l'emploi des 45-54 ans durant cette période (de 10,9 ans à 12,0 ans), alors que celle du groupe plus âgé se maintient, l'écart s'élimine progressivement entre les deux groupes pour être nul ou très faible par la suite. Depuis 1998, la durée moyenne de l'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus est légèrement sous la barre des 12 ans alors que le nombre d'employés dans ce groupe a cru de façon notable entre 1997 et 2004 (+ 66,0 %), augmentant du même coup sa présence dans l'emploi total (7,7 % à

5. Entre 1976 et 2004, on constate qu'environ les deux tiers des travailleurs âgés de 15 à 24 ans se retrouvent dans le sous-groupe des 20-24 ans (données non présentées).

Figure 4.12
Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



10,7 %). Cela laisse donc supposer que les travailleurs qui se sont ajoutés proviendraient essentiellement de la cohorte des 45-54 ans avec l'effet du vieillissement.

La durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail

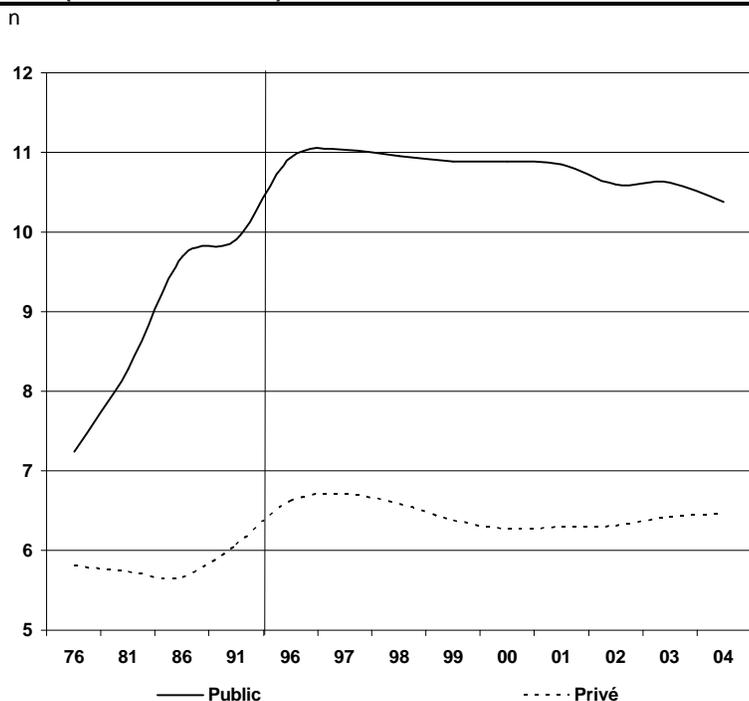
La figure 4.12 présente l'évolution de la durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail pour les années 1976 à 2004. Comme on peut s'y attendre, la durée de l'emploi est toujours plus élevée chez les employés à temps plein que chez ceux à temps partiel. Peu importe l'année, l'écart entre les deux groupes est toujours supérieur à 3 ans. Cela s'explique en bonne partie par la fréquence beaucoup plus prononcée de l'emploi temporaire chez les travailleurs à temps partiel que chez ceux à temps plein (voir figure 4.17) pour les années 1997 à 2004. Aussi, les emplois à temps partiel étant fortement occupés par les 15-24 ans, et ces derniers ayant des durées de l'emploi plus courtes (moins d'ancienneté), la forte présence des travailleurs de ce groupe d'âge dans l'emploi à temps partiel depuis le milieu des années 1980 (fréquence qui varie de 29,8 % à 45,1 %) est un autre élément explicatif de l'écart observé.

On note, sur la période 1976-2004, un allongement de 1,6 an de la durée moyenne de l'emploi des travailleurs à temps plein. Celle-ci passe effectivement de 6,5 ans en 1976 à un sommet de 8,4 ans en 1997 et diminue quelque peu par la suite pour se fixer à 8,1 ans en 2004. Bien que la durée de l'emploi soit nettement inférieure chez les travailleurs à temps partiel, l'évolution est sensiblement la même. Leur durée de l'emploi s'allonge de 1,2 année sur la période analysée; elle est de 3,2 ans en 1976, atteint un sommet de 4,8 ans en 1997 et recule par la suite pour s'établir à 4,4 ans en 2004.

La durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance

La figure 4.13 illustre l'évolution de la durée moyenne de l'emploi dans le secteur public et le secteur privé. En 1976, la durée moyenne de l'emploi était de 7,2 ans dans le secteur public et de 5,8 ans dans le secteur privé, pour un écart de 1,4 an. Mais en raison de la croissance notable de la durée de l'emploi dans le secteur public entre les années 1976 et 1997 (+ 3,8 ans ou + 52,8 %) combinée à la faible croissance du côté du secteur privé (+ 0,9 an ou + 15,5 %), l'écart entre les deux groupes s'est agrandi progressivement pour atteindre 4,3 ans en 1997, soit environ trois fois celui enregistré en début de période. L'augmentation appréciable de la durée moyenne de l'emploi dans le secteur public s'est faite parallèlement à l'accroissement de la durée de l'emploi de certains groupes de travailleurs, très présents dans le secteur public, dont les femmes, les employés à temps plein de même

Figure 4.13
Durée moyenne de l'emploi (en années) selon le secteur d'appartenance, ensemble des employés, Québec, 1976-2004 (années choisies)



que ceux âgés de 25 à 54 ans. L'écart continue de s'élargir pour atteindre un pic à 4,6 ans en 2000 et diminue par la suite pour s'établir à 3,9 ans en 2004. Cette baisse serait due notamment aux départs importants à la retraite dans le secteur public à la fin des années 1990. En effet, on note une diminution progressive de la durée de l'emploi dans ce secteur entre 1998 (11,0 ans) et 2004 (10,4 ans).

Par ailleurs, il convient de souligner que les différences observées entre le secteur privé et le secteur public sont attribuables en grande partie à la présence de la sécurité d'emploi dans ce dernier secteur de même qu'à une présence syndicale plus marquée, ce qui favorise une durée de l'emploi plus élevée⁶. Il apparaît évident également que la sécurité d'emploi a pu jouer un rôle favorable au maintien de l'emploi, donc à la durée de l'emploi, dans un contexte économique difficile, comme ceux relatifs aux périodes de récession des années 1980 et 1990.

4.2.2 Tranches de durée de l'emploi

Au-delà des changements perceptibles dans la durée moyenne de l'emploi que nous venons de voir, il convient de pousser l'analyse en tenant compte de la proportion d'employés dans les différentes tranches de durée de l'emploi, car une relative stabilité de la durée moyenne de l'emploi peut cacher d'importants mouvements entre les sous-groupes de travailleurs. Le tableau 4.1 donne des résultats à cet effet et ceux-ci portent sur les mêmes variables de regroupements de travailleurs qui viennent de faire l'objet d'analyse, à savoir le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail et le secteur d'appartenance. Ce tableau donne la proportion des groupes d'employés dans chaque tranche de durée de l'emploi en 1976 et en 2004. Il indique aussi la part (taux de présence) de chaque groupe de travailleurs dans l'ensemble des employés. Cette information permet de voir s'il y a une surreprésentation ou une sous-représentation des groupes de travailleurs dans chaque tranche de durée de l'emploi.

De façon générale, en 1976, près du quart (23,7 %) des travailleurs affichaient une durée de l'emploi de moins de 12 mois comparativement à 20,5 % en 2004. Une baisse est également constatée dans la tranche de durée de l'emploi de 1 à 3 ans. En effet, le taux de présence des travailleurs passe de 29,4 % à 26,3 % sur la période. Comme le taux de présence des travailleurs n'a presque pas varié dans la tranche de durée de l'emploi de 4 à 9 ans et qu'il a augmenté dans celles de 10 à 19 ans (+ 4,0 points) et de 20 ans et plus (+ 3,7 points), on peut soutenir qu'il y a eu une augmentation notable de l'ancienneté entre 1976 et 2004.

6. Par exemple, on estime, aussi bien en 1991 qu'en 2004, qu'environ 5 travailleurs syndiqués sur 10 avaient une durée de l'emploi de 10 ans ou plus comparativement à environ seulement 2 travailleurs sur 10 chez les non-syndiqués (voir tableau 4.3).

En 1976, les hommes étaient majoritaires dans chaque tranche de durée de l'emploi. Les proportions variaient de 58,0 % (tranche de 1 à 3 ans) à 84,2 % (20 ans et plus). Cela est conforme au fait que les hommes étaient également majoritaires dans l'ensemble des employés (63,7 %). De leur côté, les femmes, compte tenu qu'elles occupaient un peu plus du tiers de l'emploi, étaient davantage présentes dans les tranches de faible durée de l'emploi, soit celle de moins de 12 mois (41,6 %) et celle de 1 à 3 ans (42,0 %). Cela s'explique par le fait qu'elles commençaient de plus en plus à intégrer le marché du travail, souvent dans des emplois à temps partiel. Mais la situation est différente en 2004 puisqu'elles occupent presque la moitié (48,8 %) de l'ensemble des emplois à titre d'employée. En conséquence, elles font un rattrapage important dans les strates plus élevées.

Ainsi, elles sont à égalité ou presque avec les hommes pour toutes les tranches de durée de l'emploi, à l'exception de celle de 20 ans et plus; elles font toutefois un bond très important, passant de 15,8 % en 1976 à 43,0 % en 2004. Même s'il existe encore un certain déficit dans cette dernière tranche de durée de l'emploi, les femmes présentent tout de même, en 2004, un profil de durée de l'emploi similaire à celui des hommes dans l'ensemble.

La relation positive entre l'âge et la durée de l'emploi s'observe bien à la lecture du tableau 4.1. Entre 1976 et 2004, on note plusieurs changements dans la répartition des employés dans les tranches de durée de l'emploi selon le groupe d'âge. Ainsi, en 1976, les 15-24 ans représentaient environ 5 travailleurs sur 10 parmi ceux ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois, et 4 sur 10 parmi ceux ayant une durée de 1 à 3 ans. Conséquence de la baisse importante de leur présence dans l'emploi, les jeunes travailleurs ne sont plus majoritaires dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois en 2004 (40,9 %) et voient leur présence diminuer fortement dans la tranche de durée de l'emploi de 1 à 3 ans (26,1 %). Les jeunes restent surreprésentés dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans) et cette surreprésentation est même en augmentation dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois, le rapport⁷ passant de 1,9 à 2,4.

Même si la présence des travailleurs âgés de 25 à 44 ans est sensiblement la même dans l'ensemble des employés tant en 1976 qu'en 2004, ce groupe prend davantage d'importance dans les strates de durée de l'emploi de moins de 4 ans. Pour ce qui est de la tranche de moins de 12 mois, leur part passe de 36,1 % en 1976 à 43,7 % en 2004. Dans la tranche de 1 à 3 ans, leur part passe de 46,0 % à 52,7 %, dépassant ainsi, dans ce dernier cas, le taux de présence de ce groupe dans l'ensemble des employés (48,3 %). Ils sont moins présents dans la strate de durée de l'emploi de 10 à 19 ans, où leur proportion passe de 60,7 % à 54,4 %, sans pour autant qu'il y ait concurremment une augmentation de leur proportion dans la strate de durée de l'emploi de 20 ans et plus.

Les travailleurs âgés de 45 à 54 ans augmentent leur présence dans l'emploi, leur taux de présence étant de 24,3 % en 2004 comparativement à un taux de 15,3 % en 1976. L'effet de ce changement se fait sentir dans toutes les tranches de durée de l'emploi puisqu'une augmentation de la proportion d'employés de ce groupe d'âge est observée dans chacune d'elles (hausse variant entre 4,0 points et 14,4 points). En 2004, presque 6 travailleurs sur 10 (59,0 %) ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus sont âgés de 45 à 54 ans. Le vieillissement de la génération du baby-boom n'est certainement pas étranger à cela. On note donc une augmentation de la durée moyenne de l'emploi dans ce groupe d'âge, alors que les autres groupes voient la leur diminuer ou stagner.

De leur côté, les travailleurs de 55 ans et plus voient leur importance diminuer dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus. En effet, celle-ci est de seulement 25,7 % en 2004 comparativement à 36,1 % en 1976. Ce changement s'effectue malgré une légère augmentation de la part de ce groupe dans le nombre total d'employés, ce qui tend à montrer qu'il y a eu une baisse de l'ancienneté chez les 55 ans et plus. D'ailleurs, ils augmentent légèrement leur part dans les tranches de durée de l'emploi inférieure à 10 ans.

7. Ce rapport est obtenu en divisant la proportion d'employés de 15-24 ans dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois par la proportion d'employés de 15-24 ans dans l'ensemble des employés. Pour 2004, le rapport est le suivant : $40,9 \% / 16,8 \% = 2,4$.

Tableau 4.1

Proportion d'employés dans chaque tranche de durée de l'emploi selon le sexe, le groupe d'âge, le régime de travail et le secteur d'appartenance, Québec, 1976 et 2004

	Unité	Tranche de durée de l'emploi					Durée moyenne de l'emploi années	Taux de présence ¹ %
		Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +		
Total								
1976	k	541,2	671,6	521,8	326,1	227,2	6,2	...
2004	k	654,7	843,4	682,9	583,7	436,8	7,4	...
1976								
Hommes	%	58,4	58,0	62,3	72,2	84,2	7,0	63,7
Femmes	%	41,6	42,0	37,7	27,8	15,8	4,7	36,3
2004								
Hommes	%	51,9	49,2	51,2	49,0	57,0	7,6	51,2
Femmes	%	48,1	50,8	48,8	51,0	43,0	7,2	48,8
1976								
15-24 ans	%	53,4	41,3	12,4	0,3	0,5	1,7	27,7
25-44 ans	%	36,1	46,0	64,5	60,7	18,9	6,0	47,3
45-54 ans	%	6,7	8,2	14,9	24,3	44,6	10,9	15,3
55 ans et plus	%	3,8	4,5	8,3	14,7	36,1	12,0	9,8
2004								
15-24 ans	%	40,9	26,1	7,1	0,1	0,0	1,5	16,8
25-44 ans	%	43,7	52,7	63,1	54,4	15,3	6,3	48,3
45-54 ans	%	10,7	15,0	20,7	31,0	59,0	11,7	24,3
55 ans et plus	%	4,7	6,2	9,1	14,5	25,7	11,8	10,7
1976								
Temps plein	%	84,6	90,8	94,0	96,6	97,4	6,5	91,5
Temps partiel	%	15,5	9,2	6,0	3,4	2,6	3,2	8,5
2004								
Temps plein	%	68,3	77,1	86,9	89,9	92,3	8,1	81,8
Temps partiel	%	31,8	22,9	13,2	10,1	7,8	4,4	18,2
1976								
Public	%	17,8	23,4	33,1	35,4	26,4	7,2	26,3
Privé	%	82,2	76,6	67,0	64,6	73,6	5,8	73,7
2004								
Public	%	13,0	17,9	21,8	34,1	42,9	10,4	24,1
Privé	%	87,0	82,2	78,2	65,9	57,1	6,5	75,9

1. 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.

La proportion de l'emploi à temps partiel passe du simple à plus du double entre 1976 (8,5 %) et 2004 (18,2 %). Cela se répercute dans les tranches de durée de l'emploi. Ainsi, la part du temps partiel double également dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 12 mois (15,5 % à 31,8 %), de 1 à 3 ans et de 4 à 9 ans. Toutefois, la proportion d'employés à temps partiel dans les tranches de durée de l'emploi plus élevées s'accroît plus fortement que celle dans l'ensemble des employés. En effet, la proportion d'employés à temps partiel ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus est passée de 6,0 % en 1976 à 17,9 % en 2004. En conséquence, l'ancienneté a augmenté chez les employés à temps partiel durant cette période. On note également que, tant en 1976 qu'en 2004, l'emploi à temps partiel est fortement concentré dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans.

La répartition des employés selon le secteur d'appartenance change très peu en 2004 par rapport à 1976; environ le quart des employés travaillent dans le secteur public. Toutefois, on observe d'importants changements dans la proportion d'employés selon le secteur et la tranche de durée de l'emploi. Ainsi, la part des employés du secteur public diminue fortement dans les trois tranches de durée de l'emploi de moins de 10 ans, alors qu'on note une augmentation dans la tranche de 20 ans et plus. La proportion d'employés du secteur public dans la tranche de durée de l'emploi de 10 à 19 ans a peu bougé. Comme nous avons déjà observé que la proportion d'employés du secteur public n'a pas bougé dans son ensemble, la part de ce groupe dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus n'a pu qu'augmenter et la hausse a été particulièrement importante sur la période (+ 16,5 points). On peut donc en conclure qu'il y a eu un accroissement appréciable de l'ancienneté chez les employés du secteur public. Cela se confirme d'ailleurs puisque la durée moyenne de l'emploi dans le secteur public est passée, rappelons-le, de 7,2 ans en 1976 à 10,4 ans en 2004.

D'autres résultats sur les tranches de durée de l'emploi selon les caractéristiques de l'employé et de l'emploi (Tableau 4.2)

Le tableau 4.2 donne d'autres résultats sur les tranches de durée de l'emploi qui permettent de cerner davantage les tendances en matière d'ancienneté. Ces résultats permettent de voir comment l'effectif de chaque sous-groupe de travailleurs se répartit parmi les cinq tranches de durée de l'emploi. La sommation se fait donc horizontalement dans le tableau 4.2 contrairement au tableau 4.1 où elle se faisait verticalement. Ainsi, même si la part des 15-24 ans diminue dans la tranche de durée de l'emploi de moins de 12 mois entre 1976 et 2004 (voir tableau 4.1), rien ne nous indique clairement si, par ailleurs, la durée de l'emploi a augmenté, diminué ou est restée constante dans ce groupe. Les données du tableau 4.2 présentent donc une image complémentaire relativement aux changements en matière d'ancienneté à l'intérieur de chaque groupe de travailleurs. De plus, les données portent généralement sur les années 1991⁸ et 2004, alors qu'elles couvraient la période 1976-2004 dans la section précédente. Il faut donc comparer les résultats des deux analyses avec prudence puisque les périodes de référence diffèrent.

De façon générale, entre 1991 et 2004, la proportion de travailleurs augmente dans la tranche de durée de l'emploi la plus élevée et diminue dans celle moins élevée. En effet, sur la période, la proportion des travailleurs dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus passe de 10,6 % à 13,6 %, alors que celle dans la tranche de moins de 12 mois se fixe à 20,5 % en 2004 comparativement à 23,5 % en 1991. La tendance à une augmentation globale de l'ancienneté semble incertaine en raison d'une diminution de la proportion des travailleurs dans la tranche de 10 à 19 ans (- 2,9 points de pourcentage) et d'une augmentation dans celles de 1 à 3 ans (+ 1,3 point) et de 4 à 9 ans (+ 1,4 point).

Entre 1991 et 2004, la durée de l'emploi a un peu diminué chez les hommes, tandis qu'elle s'est accrue légèrement chez les femmes. Ainsi, en 2004, les hommes et les femmes se répartissent sensiblement de la même

8. L'année 1991 est utilisée comme période de début dans l'analyse, contrairement à 1976 dans le tableau 4.1, puisque pour certaines variables d'analyse, les données les plus récentes commencent en 1991.

manière dans les différentes tranches de durée de l'emploi; 46,0 % des hommes ont une durée de l'emploi inférieure à 4 ans comparativement à 47,6 % chez les femmes (respectivement 45,2 % contre 52,3 % en 1991) et 32,7 % des hommes ont une durée de 10 ans et plus comparativement à 31,1 % chez les femmes (respectivement 35,7 % contre 26,9 % en 1991).

Dans l'ensemble, les 15-24 ans montrent une relative stabilité de leur durée de l'emploi. Ainsi, tant en 1991 qu'en 2004, on retrouve une forte concentration de jeunes travailleurs (plus de 90 %) ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans, et les jeunes sont quasi absents dans les tranches de durée de l'emploi de 10 ans et plus. D'ailleurs, pour cette période, aucune variation de la durée moyenne de l'emploi n'est notée (1,5 an tant en 1991 qu'en 2004). Chez les 25-44 ans, le recul observé dans la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 (- 0,5 an) se confirme puisque la proportion de travailleurs ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans s'accroît légèrement, passant de 45,3 % à 47,3 %, alors que la proportion de ceux ayant une durée de 10 ans et plus passe de 30,1 % à 24,8 %. Tant en 1991 qu'en 2004, moins de 5 % des 25-44 ans ont une durée de l'emploi de 20 ans ou plus. Les 45-54 ans sont les seuls à voir leur durée de l'emploi augmenter (durée moyenne en hausse de 0,4 an entre 1991 et 2004), la proportion d'employés ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans reculant de 2,0 points (de 27,3 % à 25,3 %) et celle ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus étant en hausse de 0,6 point (de 55,9 % à 56,5 %). Enfin, chez les 55 ans et plus, la durée de l'emploi est en baisse. En effet, la diminution observée dans la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 (- 0,5 an) se confirme à la lecture du tableau 4.2. Celui-ci montre que les travailleurs de ce groupe d'âge augmentent leur présence de 2,5 points dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans entre 1991 et 2004 (de 21,9 % à 24,4 %) et sont moins présents dans celles de 10 ans et plus (- 5,0 points; de 62,5 % à 57,5 %).

Peu importe le niveau d'études, la durée de l'emploi est en hausse entre 1991 et 2004, sauf dans le cas des employés ayant un diplôme universitaire. Bien que les variations observées ne soient pas toutes du même ordre, le tableau 4.2 montre que, chez les travailleurs ayant un niveau d'études inférieur au diplôme universitaire, une plus faible proportion a une durée de l'emploi de moins de 4 ans en 2004 par comparaison avec 1991, tandis que la proportion de ceux ayant une durée de 10 ans et plus est en hausse. La tendance inverse est observée chez les employés détenant un diplôme universitaire.

Entre 1976 et 2004, l'analyse de la durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail a révélé un allongement de celle-ci tant dans l'emploi à temps plein que dans l'emploi à temps partiel; cette situation est également observée pour la période 1991-2004 (+ 0,4 an pour les travailleurs à temps plein et + 0,6 an pour ceux à temps partiel). Les résultats du tableau 4.2 témoignent de cet accroissement. Les travailleurs à temps plein sont moins présents en 2004 qu'en 1991 dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans (- 2,0 points; de 43,9 % à 41,9 %), alors que leur taux de présence dans les tranches de 10 ans et plus est quasi inchangé, la hausse s'observant davantage dans la tranche de 4 à 9 ans. Les travailleurs à temps partiel voient également leur présence diminuer dans les tranches de moins de 4 ans sur la période (- 2,8 points; de 71,5 % à 68,7 %), mais, dans leur cas, le taux de présence augmente dans les tranches de 10 ans et plus (+ 2,3 points; de 13,6 % à 15,9 %).

La durée de l'emploi s'allonge dans tous les niveaux de compétence entre 1991 et 2004, à l'exception des travailleurs de niveau professionnel. Les changements les plus prononcés sont observés chez les gestionnaires et les employés de niveau intermédiaire. En 1991, 35,4 % des gestionnaires avaient une durée de l'emploi de moins de 4 ans; cette proportion diminue à 31,7 % en 2004, soit une baisse de 3,7 points. De plus, ils augmentent leur part dans les tranches de durée de l'emploi de 10 ans et plus, passant de 38,3 % à 41,8 % sur la période (+ 3,5 points). Quant aux travailleurs de niveau intermédiaire, leur part dans les tranches de moins de 4 ans passe de 51,8 % à 48,0 % (- 3,8 points), alors qu'elle est en hausse dans les tranches de 10 ans et plus (de 29,3 % à 31,3 %; + 2,0 points). Les travailleurs de niveaux technique et élémentaire voient également leur durée de l'emploi s'allonger, mais dans une moindre mesure. En ce qui a trait aux professionnels, la proportion de ces travailleurs augmente sur la période dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans (de 37,8 % à 40,7 %; + 2,9 points) et diminue dans celles de 10 ans et plus (de 41,8 % à 36,9 %; - 4,9 points).

Tableau 4.2

Répartition des employés dans chaque tranche de durée de l'emploi, résultats selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut de l'emploi et le niveau de compétence, Québec, 1991 et 2004

	1991					2004				
	Tranche de durée de l'emploi									
	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +
	%									
Ensemble	23,5	25,0	19,9	21,1	10,6	20,5	26,3	21,3	18,2	13,6
Hommes	22,6	22,6	19,1	22,3	13,4	20,7	25,3	21,3	17,5	15,2
Femmes	24,4	27,9	20,8	19,6	7,3	20,2	27,4	21,4	19,1	12,0
15-24 ans	51,0	39,8	9,1	0,1 **	0,0	49,9	41,0	9,0 *	0,1 **	0,0
25-44 ans	19,7	25,6	24,5	25,2	4,9	18,5	28,8	27,9	20,5	4,3
45-54 ans	13,0	14,3	16,8	25,5	30,4	9,0	16,3	18,2	23,3	33,2
55 ans et plus	11,8 *	10,1 *	15,6	27,7	34,8	9,1 *	15,3	18,1	24,8	32,7
Sans dipl. second.	28,4	22,1	16,6	19,4	13,6	23,5	23,6	18,8	18,4	15,7
Dipl. second.	21,5	24,4	21,5	23,2	9,4	18,5	23,1	19,4	21,0	17,9
Postsecondaire	23,0	27,4	20,5	20,8	8,4	21,5	27,6	21,6	16,9	12,5
Dipl. univ.	18,3	25,1	21,7	22,0	13,0	17,0	28,2	24,2	19,1	11,4
Temps plein	20,0	23,9	20,8	23,2	12,1	17,1	24,8	22,7	20,0	15,4
Temps partiel	40,6	30,9	15,0	10,4	3,2 **	35,6	33,1	15,4	10,1	5,8
Permanent ¹	15,3	22,5	24,8	21,6	15,9	15,9	25,7	22,7	20,3	15,4
Temporaire ¹	57,2	24,1	13,1	4,3	1,2	49,5	30,3	12,3	5,3 **	2,7
Gestionnaire	11,5 *	23,9	26,3	22,6	15,7	10,7 *	21,0	26,5	25,3	16,5
Professionnel	15,1	22,7	20,4	26,6	15,2	15,3	25,4	22,5	20,3	16,6
Technique	20,8	24,6	21,6	22,2	10,9	18,2	25,5	22,7	18,6	15,1
Intermédiaire	26,0	25,8	19,0	20,3	9,0	21,1	26,9	20,7	18,2	13,1
Élémentaire	37,0	27,2	14,9	14,5	6,5 *	32,7	30,0	16,8	12,7	7,8

1. Pour ces variables, l'année 1997 a été utilisée puisque ces données ne sont pas disponibles pour 1991.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

D'autres résultats sur les tranches de durée de l'emploi selon le milieu de travail (Tableau 4.3)

Tant en 1997⁹ qu'en 2004, la durée de l'emploi est toujours plus élevée chez les employés syndiqués comparés à leurs homologues non syndiqués. En effet, en 2004, presque 5 syndiqués sur 10 (46,2 %) ont une durée de l'emploi de 10 ans et plus comparativement à environ 2 personnes sur 10 chez les non syndiqués (22,3 %). À l'inverse, presque 6 employés non syndiqués sur 10 (56,2 %) en 2004 se retrouvent dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans contrairement à seulement 3 personnes sur 10 (32,7 %) chez les syndiqués. Sur la période 1997-2004, peu de changements sont observés dans la répartition des employés non syndiqués selon la tranche de durée de l'emploi, ce qui indique une relative stabilité de leur durée de l'emploi. D'importants changements sont cependant notés chez les travailleurs syndiqués; la proportion de ceux ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans passe de 24,7 % à 32,7 % (+ 8,0 points) et la proportion de ceux ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus diminue de 50,5 % à 46,2 % (- 4,3 points).

La durée de l'emploi augmente à mesure que la taille de l'établissement prend de l'importance. Ainsi, en 2004, environ 5 travailleurs sur 10 (47,4 %) se trouvant dans les établissements de plus de 500 employés affichaient une durée de l'emploi de 10 ans et plus comparativement à seulement 2 personnes sur 10 (21,8 %) dans les plus petits établissements (moins de 20 employés). En revanche, les employés de ces derniers sont fortement concentrés dans les strates de durée de l'emploi de moins de 4 ans (58 %), soit deux fois plus que leurs homologues des très grands établissements (30,1 %). On note, pour la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus, que les tailles d'établissement entre 100 et 500 employés ainsi que de plus de 500 employés affichent une baisse de leur proportion entre 1997 et 2004, soit de 1,9 point et de 3,5 points respectivement. De plus, on remarque une augmentation des proportions des tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans pour ces deux groupes entre 1997 et 2004, soit de 6,1 points et 7,5 points respectivement. Les travailleurs de ces deux groupes (100 à 500 et plus de 500) subissent donc une diminution de leur ancienneté.

L'analyse de la durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance montre un allongement de celle-ci tant dans le secteur privé que dans le secteur public entre 1976 et 2004. Cet accroissement est également observé sur la période 1991-2004 et est confirmé par l'analyse du tableau 4.3. Dans le secteur public, entre 1991 et 2004, on note une baisse de la proportion d'employés ayant une durée de l'emploi de moins de 4 ans (de 32,2 % à 30,6 %; - 1,6 point) et une stabilité de celle ayant une durée de 10 ans et plus. Toutefois, il convient de souligner que cette stabilité est le résultat de l'effet combiné d'un recul dans la tranche des 10 à 19 ans (- 5,9 points) et d'une hausse dans celle des 20 ans et plus (+ 5,9 points). Cela témoigne d'un allongement de la durée de l'emploi. L'augmentation de la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 dans le secteur public (+ 0,5 an) est donc confirmée. Dans le secteur privé, la conclusion d'une hausse de la durée moyenne de l'emploi entre 1991 et 2004 (+ 0,4 an) est aussi soutenue par l'analyse du tableau 4.3. Une baisse de la proportion d'employés du secteur privé est notée dans les tranches de durée de l'emploi inférieures à 4 ans (de 54,0 % à 51,9 %; 2,1 points) concurremment à une hausse dans les tranches de 10 ans et plus (de 25,5 % à 26,1 %; + 0,6 point). Dans ce dernier cas, il s'agit ici aussi d'une hausse dans la tranche de 20 ans et plus combinée à une diminution dans celle de 10 à 19 ans.

9. Les données disponibles pour l'analyse selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement commencent en 1997.

Tableau 4.3

Répartition des employés dans chaque tranche de durée de l'emploi, résultats selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activité, Québec, 1991 et 2004

	1991					2004				
	Tranche de durée d'emploi									
	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 à 19 ans	20 ans et +
	%									
Ensemble	23,5	25,0	19,9	21,1	10,6	20,5	26,3	21,3	18,2	13,6
Syndiqué ¹	10,5	14,2	24,8	26,7	23,8	11,7	21,0	21,1	24,0	22,2
Non syndiqué ¹	27,8	28,6	22,2	14,3	7,2	26,3	29,9	21,5	14,4	7,9
Moins de 20 employés ¹	29,7	28,9	22,1	13,0	6,2	28,2	29,8	20,3	13,9	7,9
Entre 20 et 99 employés ¹	21,2	24,2	24,6	18,0	12,0	21,4	28,0	20,8	17,8	12,0
Entre 100 et 500 employés ¹	13,8	17,5	24,1	25,1	19,6	14,4	23,0	22,9	22,1	17,7
Plus de 500 employés ¹	9,5	13,1	21,5	28,2	27,7	10,2	19,9	22,5	23,2	24,2
Public	15,1	17,1	17,7	31,7	18,4	11,1	19,5	19,3	25,8	24,3
Privé	26,3	27,7	20,6	17,5	8,0	23,4	28,5	22,0	15,8	10,3
Industries des biens	23,4	21,4	20,7	21,7	12,8	18,6	23,3	22,5	19,4	16,2
Industries des services	23,5	26,4	19,5	20,8	9,8	21,1	27,4	20,9	17,8	12,8
Primaire	38,6	20,7 *	13,9 **	18,5 *	8,3 **	27,4 *	20,2 *	21,0 *	16,9 **	14,5
Services publics	11,6 **	13,1 **	17,4 **	37,6	20,3 *	2,9 **	15,9 **	11,7 **	30,9 *	38,7
Construction	43,5	20,2	16,7 *	12,8 *	6,8 *	30,9	28,9	17,3 *	15,7 *	7,3
Fabrication	18,3	22,2	22,6	22,9	14,1	16,3	22,8	24,2	19,8	16,9
Commerce	28,0	33,1	20,2	14,1	4,6 **	26,6	31,1	20,8	14,6	6,8
Transport et entreposage	16,5 *	21,3	15,9 *	28,7	17,5	19,1	22,8	22,1	17,3 *	18,8
Fin., ass., immob. et location	15,6	29,0	23,9	22,8	8,8 *	15,5 *	25,5	21,0	21,2	16,8
Serv. prof., scientif. et technique	29,4	37,1	21,7	8,6 **	3,1 **	23,9	33,6	23,8	13,1 *	5,6
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	39,0	29,9	20,7 *	8,1 **	2,2 **	32,6	34,2	18,8 *	10,8 **	3,7
Services d'enseignement	19,6	13,9	17,0	26,6	22,9	14,1 *	21,2	23,4	22,4	19,0
Soins santé et assist. sociale	14,6	23,9	21,6	28,7	11,3	14,7	24,6	18,7	23,1	18,9
Information, culture et loisirs	26,3	18,3	18,0 *	24,6	12,8 *	23,5	25,5	27,5	11,0 **	12,6
Héberg. et serv. de restauration	42,1	33,5	15,4	8,0 **	1,0 **	35,3	33,1	17,8	10,8 *	2,9
Autres services	27,9	29,4	24,8	13,6 *	4,3 **	22,1	32,0	22,8	15,8 *	7,3
Administrations publiques	16,8	19,9	16,2	31,7	15,4	10,6 *	21,1	18,1	27,1	23,2

1. Pour ces variables, l'année 1997 a été utilisée puisque ces données ne sont pas disponibles pour 1991.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Autant dans les industries des biens que dans les industries des services, la durée de l'emploi est supérieure en 2004 par rapport à 1991. La proportion d'employés dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus augmente de 3,4 points dans les biens et de 3,0 points dans les services. En 2004, les employés des industries des biens ont plus d'ancienneté que ceux des industries des services puisqu'ils sont davantage présents dans les tranches de durée de l'emploi élevée (particulièrement celle de 20 ans et plus) et moins présents dans celles de faible durée (moins de 4 ans). On note d'ailleurs une baisse importante (4,8 points) dans la tranche de moins de 12 mois entre 1991 et 2004 dans les industries des biens.

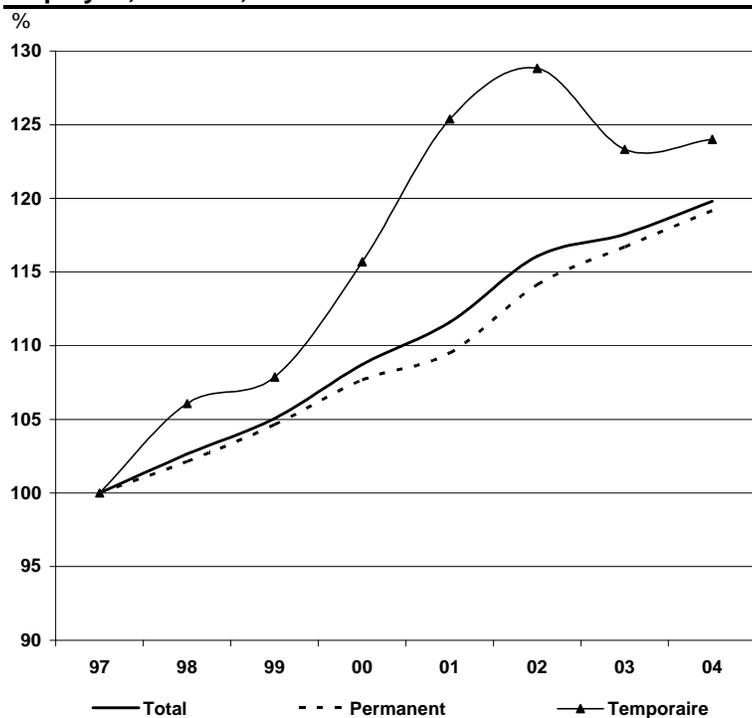
Dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, on note une augmentation de la durée de l'emploi en 2004 par rapport à 1991 puisqu'il y a à la fois une diminution de la proportion des employés dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans) et une augmentation dans celles de plus forte durée (10 ans et plus). Toutefois, les variations ne sont pas de même ampleur selon le secteur. Ainsi, dans le cas des tranches de durée de l'emploi de 10 ans et plus, seulement 4 secteurs sur 15 affichent des augmentations de plus de 5 points de pourcentage. C'est le cas des services publics (+ 11,7 points), du secteur des services professionnel, scientifique et technique (+ 7,0 points), du secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 6,4 points) et de celui des autres services (+ 5,2 points). Il est à noter que dans certains secteurs, il s'agit d'une hausse dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus combinée à une baisse dans celle des 10 à 19 ans. Trois secteurs affichent une baisse de la proportion d'employés ayant une durée de l'emploi de 10 ans et plus, soit ceux de l'information, de la culture et des loisirs (- 13,8 points), du transport et de l'entreposage (- 10,1 points) et des services d'enseignement (- 8,1 points). À l'opposé, on note des diminutions de plus de 5 points de pourcentage de la proportion d'employés dans les tranches de durée de l'emploi de moins de 4 ans dans 5 secteurs sur 15. Cette situation se retrouve dans le secteur primaire (- 11,7 points), le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (- 9,0 points) et dans ceux de l'hébergement et des services de restauration (- 7,2 points), des services publics (- 5,9 points) et des administrations publiques (- 5,0 points). Le seul secteur à afficher une hausse notable de la proportion de travailleurs ayant une durée de l'emploi inférieure à 4 ans est celui du transport et de l'entreposage (+ 4,1 points).

En 2004, certains secteurs se démarquent avec une proportion plus forte d'employés dans les tranches de faible durée de l'emploi. Ainsi, au moins un travailleur sur deux affiche une durée de l'emploi inférieure à 4 ans dans les secteurs de la construction (59,8 %), du commerce (57,7 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (57,5 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (66,8 %), dans celui de l'hébergement et des services de restauration (68,4 %) ainsi que dans celui des autres services (54,1 %). Ces proportions étaient plus élevées en 1991 dans ces mêmes secteurs. En revanche, d'autres secteurs montrent en 2004 une plus grande ancienneté puisqu'au moins 4 travailleurs sur 10 ont une durée de l'emploi de 10 ans et plus. Il s'agit des services publics (69,6 %), des services d'enseignement (41,4 %), du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (42,0 %) de même que des administrations publiques (50,3 %). Ces secteurs sont les mêmes que ceux qui prédominaient dans ces tranches en 1991.

4.3 Statut de l'emploi

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des employés (excluant les travailleurs autonomes) et est segmentée selon le sexe, le groupe d'âge et le régime de travail. Les données couvrent la période 1997-2004, soit celle où il existe des informations sur l'emploi permanent et temporaire dans l'Enquête sur la population active. Des analyses plus détaillées sont présentées au tableau 4.4 pour les années 1997 et 2004 et tiennent compte du sexe, du groupe d'âge, du niveau d'études, du régime de travail, du niveau de compétence et de la durée de l'emploi (ancienneté). Également, d'autres résultats sont présentés au tableau 4.5 pour ce qui est de la couverture syndicale, de la taille de l'établissement, du secteur d'appartenance, de l'industrie et du secteur d'activité.

Figure 4.14
Indice de l'emploi permanent et temporaire, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



La figure 4.14 présente, sous forme d'indice, l'évolution de l'emploi permanent et temporaire durant les années 1997 à 2004. Au début de la période, on dénombrait 2 322 000 emplois permanents et 350 400 emplois temporaires. En fin de période, l'emploi permanent s'accroissait de 445 000 pour s'établir à 2 767 000 et l'emploi temporaire augmentait de 84 100 pour se fixer à 434 500 (voir tableau 4.4). Ainsi, sur l'ensemble de la période, le taux de croissance de l'emploi temporaire (24,0 %) est supérieur à celui de l'emploi permanent (19,2 %). La croissance de l'emploi permanent s'est faite de manière régulière entre 1997 et 2004. Mais cela n'est pas le cas de l'emploi temporaire qui recule en 2003 après les fortes hausses enregistrées au cours des trois années précédentes. Les écarts entre les indices des deux groupes varient d'une année à l'autre, mais ils sont particulièrement élevés pour les années 2000 (8,0 points d'écart), 2001 (15,9 points) et 2002 (14,7 points).

La croissance marquée en 2000 et 2001 affecte bien évidemment à la hausse la fréquence de l'emploi temporaire dans l'emploi total comme en fait foi la figure 4.15. En effet, celle-ci passe de 13,1 % en 1997 pour s'élever à 14,7 % en 2001. La fréquence de l'emploi temporaire diminue les années suivantes pour s'établir finalement à 13,6 % en 2004.

Sur la période, le nombre d'emplois temporaires occupés par des femmes augmente de 30,0 %, alors que la croissance chez les hommes est beaucoup moins marquée (+ 17,9 %). En conséquence, la part de l'emploi temporaire occupé par des femmes progresse, passant de 50,4 % en 1997 à 52,8 % en 2004 (voir tableau 4.4). Tant chez les hommes que chez les femmes, la croissance de l'emploi temporaire est supérieure à celle de l'ensemble de l'emploi permanent et temporaire (+ 24,2 % chez les femmes; + 15,9 % chez les hommes). Les données ventilées selon le sexe révèlent que la fréquence de l'emploi temporaire demeure toujours plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette fréquence est respectivement de 14,0 % et 12,3 % en 1997 et de 14,7 % et 12,5 % en 2004. Lorsque l'on regarde la situation sur le plan de l'emploi permanent, on constate que les femmes connaissent une croissance de 23,3 % entre 1997 et 2004 comparativement à seulement 15,6 % chez les

Figure 4.15
Fréquence de l'emploi temporaire selon le sexe, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

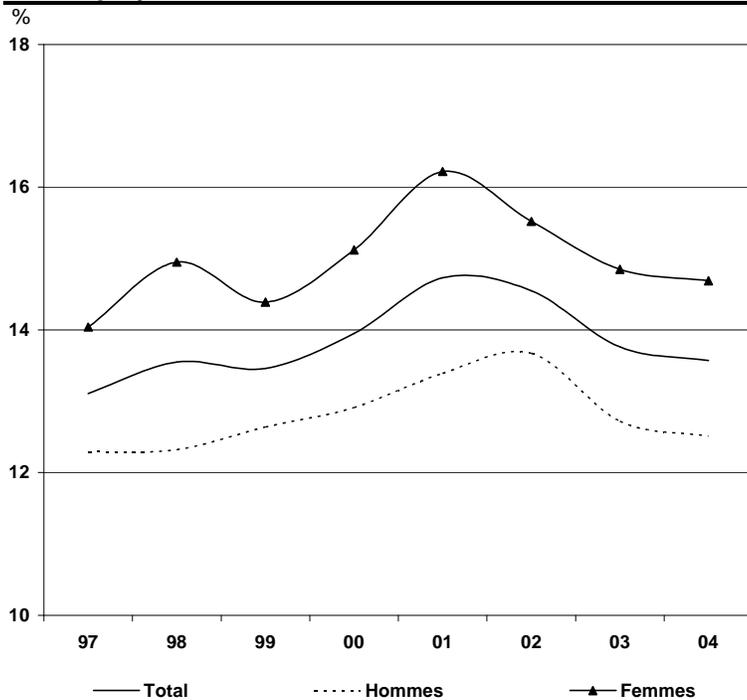
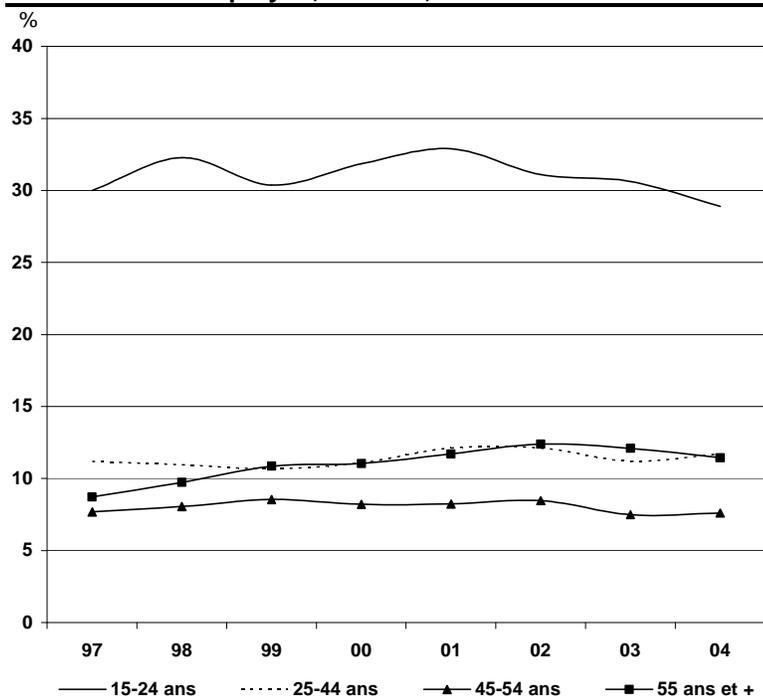


Figure 4.16
Fréquence de l'emploi temporaire selon le groupe d'âge, ensemble des employés, Québec, 1997-2004

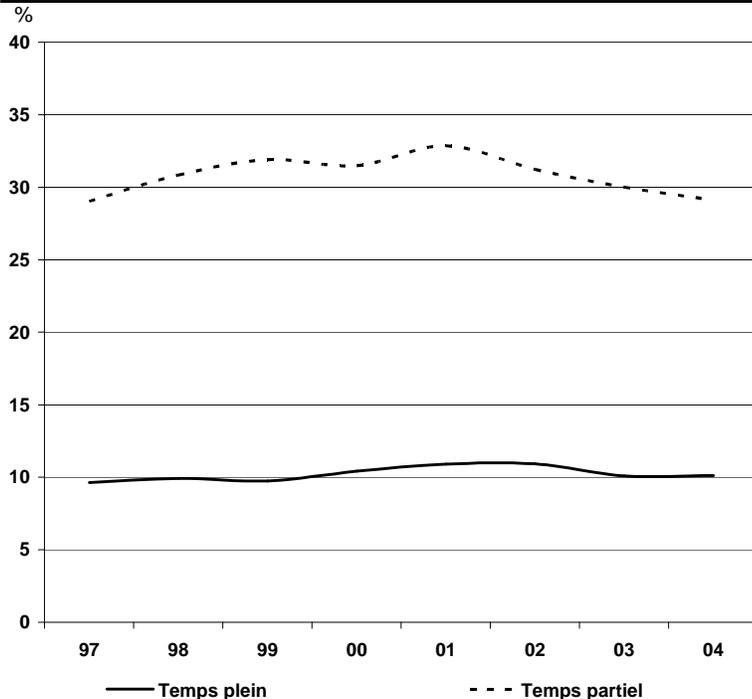


hommes, augmentant ainsi également leur part dans ce type d'emploi de 46,6 % à 48,2 % (données non présentées).

La figure 4.16 donne l'évolution de la fréquence de l'emploi temporaire selon le groupe d'âge. Comme on peut le voir, les travailleurs âgés de 15 à 24 ans affichent la plus forte fréquence de l'emploi temporaire. Bien que l'on note quelques fluctuations, environ 3 travailleurs sur 10 dans ce groupe d'âge occupent un emploi temporaire entre 1997 et 2004. Peu de différence est notée sur l'ensemble de la période chez les 25-44 ans. Les 45-54 ans connaissent aussi une relative stabilité sur ce plan. C'est par ailleurs le groupe qui affiche la plus faible fréquence de l'emploi temporaire. Chez les 55 ans et plus, la fréquence de l'emploi temporaire s'accroît, passant de 8,7 % en 1997 pour s'établir à 12,4 % en 2002, et fléchit légèrement par la suite (11,4 % en 2004).

Entre 1997 et 2004, l'emploi temporaire augmente de 27,4 % chez les 15-24 ans (croissance moins élevée que celle de l'ensemble des employés de ce groupe d'âge; + 32,3 %), de seulement 8,3 % chez les 25-44 ans (croissance de l'ensemble des employés de 3,4 %), de 35,9 % chez les 45-54 ans (comparé à 37,3 %) et de 117,8 % chez les 55 ans et plus. Cette hausse est près de deux fois plus importante que celle observée pour l'ensemble des employés de ce groupe (+ 66,0 %). Ces changements dans l'emploi temporaire affectent sa répartition entre les groupes d'âge. En effet, la part de l'emploi temporaire qui va aux 55 ans et plus passe de 5,1 % à 9,0 % et celle des travailleurs âgés de 25-44 ans glisse de 47,7 % à 41,7 %. Les parts de l'emploi temporaire occupé par les 15-24 ans et les 45-54 ans demeurent relativement stables sur la période, oscillant aux alentours de 35,0 % et 13,0 % respectivement (voir tableau 4.4). Pour les 15-24 ans, il est intéressant de noter que le nombre d'employés augmente

Figure 4.17
Fréquence de l'emploi temporaire selon le régime de travail, ensemble des employés, Québec, 1997-2004



l'emploi temporaire à temps plein demeure beaucoup plus stable durant ces années. De 1997 à 2004, l'emploi temporaire à temps partiel s'accroît de 22,3 % (+ 21,9 % pour l'ensemble des employés à temps partiel), alors que l'emploi temporaire à temps plein augmente de 25,1 %, un taux supérieur à ce qui est observé pour l'ensemble des employés à temps plein (+ 19,3 %). On peut souligner, par ailleurs, que la croissance de l'emploi permanent durant la période étudiée est plus forte dans l'emploi à temps partiel (+ 21,8 %) que dans l'emploi à temps plein (+ 18,7 %).

D'autres caractéristiques de l'emploi permanent et temporaire

Comme le montrent les tableaux 4.4 et 4.5, en 2004, certains groupes de travailleurs affichaient une fréquence de l'emploi temporaire supérieure d'au moins cinq points à celle notée pour l'ensemble des travailleurs, qui était de 13,6 %. Il s'agit notamment des jeunes travailleurs (15-24 ans) avec une fréquence de 28,9 %, des travailleurs à temps partiel (29,1 %), des employés de niveau de compétence élémentaire (19,3 %), des travailleurs ayant une durée de l'emploi de moins de 12 mois (32,8 %) et des travailleurs du secteur public (19,0 %). Les travailleurs de plusieurs secteurs étaient aussi dans cette situation, soit ceux du secteur primaire (29,2 %), de la construction (23,3 %), des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (22,1 %), des services d'enseignement (27,7 %) ainsi que de l'information, de la culture et des loisirs (24,6 %). À l'opposé, certains groupes de travailleurs affichaient en 2004 une fréquence de l'emploi temporaire inférieure d'au moins cinq points à celle de l'ensemble des travailleurs. Cela est le cas, particulièrement, des travailleurs âgés de 45 à 54 ans, avec une fréquence de l'emploi temporaire de 7,6 %, et de ceux de la fabrication (5,6 %). La majorité de ces groupes de travailleurs présentaient, en 1997, une situation similaire à celle de 2004.

Entre 1997 et 2004, on observe des changements dans la répartition de l'emploi temporaire. Certains groupes de travailleurs voient leur proportion augmenter de 2 points ou plus. C'est le cas des femmes (+ 2,4 points), des

de 1997 à 2003 et diminue en 2004 (- 1,3 %; donnée non présentée). Le nombre d'employés temporaires diminue également cette même année, soit de 6,8 %. La part de l'emploi temporaire chez les plus jeunes tend donc à diminuer en 2004 (35,7 %) par rapport à 2003 (38,6 %).

L'évolution de la fréquence de l'emploi temporaire selon le régime de travail est présentée à la figure 4.17. Sur la période, l'emploi à temps partiel temporaire est généralement trois fois plus fréquent que l'emploi à temps plein temporaire. En 1997, 29,0 % des emplois à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) étaient de nature temporaire comparativement à seulement 9,6 % dans le cas des emplois à temps plein. Malgré certaines fluctuations, la fréquence de l'emploi temporaire à temps partiel est à la hausse entre 1997 et 2001, pour redescendre par la suite à un niveau relativement similaire à celui observé en début de période. À l'opposé,

travailleurs ayant un diplôme universitaire (+ 2,0 points), des travailleurs dont la durée de l'emploi est de 1 an à 3 ans (+ 6,2 points), des travailleurs syndiqués (+ 4,1 points), de ceux qui travaillent dans un établissement de plus de 500 employés (+ 2,0 points), de ceux du secteur public (+ 3,4 points), des travailleurs des industries des services (+ 3,3 points) et de ceux œuvrant dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+2,6 points). En contrepartie, on constate, chez certains groupes de travailleurs, une baisse de leur proportion dans l'emploi temporaire de plus de 2 points. Il s'agit des hommes (- 2,4 points), des travailleurs âgés de 25 à 44 ans (- 6,0 points), de ceux qui sont les moins scolarisés (- 3,7 points), des travailleurs ayant une durée de l'emploi inférieure à 12 mois (- 7,7 points), de ceux qui sont non syndiqués (- 4,1 points), de ceux qui sont dans les plus petits établissements (- 2,6 points), des travailleurs du secteur privé (- 3,4 points) et de ceux des industries des biens (- 3,3 points). Parmi les 434 500 emplois temporaires dénombrés en 2004, environ un emploi sur deux se retrouvait chez les femmes (52,8 %), chez les travailleurs occupant un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire (52,5 %), chez ceux dont la durée de l'emploi est de moins de 12 mois (49,5 %) et chez les personnes ayant un niveau d'études postsecondaires (48,5 %). Ces proportions sont encore plus élevées dans le cas des travailleurs à temps plein (60,9 %), des travailleurs non syndiqués (62,6 %), de ceux du secteur privé (66,3 %) ainsi que des travailleurs des industries des services (81,3 %).

Tableau 4.4

Effectif, fréquence et répartition des travailleurs permanents et temporaires selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le niveau de compétence et la durée de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004

	1997				2004				1997	2004
	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Réparti. ¹	Réparti. ¹
	k			%	k			%	%	
Ensemble	2 672,4	2 322,0	350,4	13,1	3 201,6	2 767,0	434,5	13,6	100,0	100,0
Hommes	1 414,8	1 241,0	173,9	12,3	1 639,7	1 434,6	205,1	12,5	49,6	47,2
Femmes	1 257,6	1 081,0	176,6	14,0	1 561,9	1 332,4	229,5	14,7	50,4	52,8
15-24 ans	405,9	284,1	121,8	30,0	537,0	381,8	155,2	28,9	34,8	35,7
25-44 ans	1 494,4	1 327,1	167,3	11,2	1 545,5	1 364,3	181,2	11,7	47,7	41,7
45-54 ans	565,6	522,2	43,4 *	7,7 *	776,3	717,4	59,0 *	7,6 *	12,4	13,6
55 ans et plus	206,5	188,5	18,0 *	8,7 *	342,8	303,5	39,2 *	11,5 *	5,1 **	9,0
Sans dipl. second.	520,5	450,4	70,1	13,5	502,7	431,7	71,0	14,1	20,0	16,3
Dipl. second.	466,9	420,7	46,2	9,9	514,1	456,1	57,9	11,3	13,2	13,3
Postsecondaire	1 201,4	1 036,6	164,7	13,7	1 546,7	1 336,0	210,7	13,6	47,0	48,5
Dipl. univ.	483,6	414,2	69,4	14,4	638,1	543,2	94,9	14,9	19,8	21,8
Temps plein	2 193,6	1 982,1	211,5	9,6	2 617,8	2 353,2	264,6	10,1	60,4	60,9
Temps partiel	478,8	339,9	138,9	29,0	583,8	413,9	170,0	29,1	39,7	39,1
Gestionnaire	224,1	214,7	9,3 *	4,2 **	193,3	186,6	6,8 **	3,5 **	2,7 **	1,6
Professionnel	420,0	355,4	64,6	15,4	506,3	422,1	84,2	16,6	18,4	19,4
Technique	770,6	681,3	89,3	11,6	977,9	862,2	115,8	11,8	25,5	26,6
Intermédiaire	833,4	721,1	112,4	13,5	1 032,0	899,2	132,8	12,9	32,1	30,6
Élémentaire	424,4	349,5	74,9	17,7	492,0	396,9	95,0	19,3	21,4	21,9
Moins de 12 mois	554,6	354,0	200,6	36,2	654,7	439,8	214,9	32,8	57,2	49,5
1 an à 3 ans	607,8	523,2	84,5	13,9	843,4	711,9	131,5	15,6	24,1	30,3
4 ans à 9 ans	620,9	574,9	46,0 *	7,4 *	682,9	629,3	53,6 *	7,8 *	13,1	12,3
10 ans à 19 ans	516,3	501,2	15,1 **	2,9 **	583,7	560,6	23,1 **	4,0 **	4,3 **	5,3
20 ans et plus	372,8	368,6	4,3 **	1,1 **	436,8	425,3	11,5 **	2,6 **	1,2 **	2,7

1. Il s'agit de l'emploi temporaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 4.5

Effectif, fréquence et répartition des travailleurs permanents et temporaires selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement, le secteur d'appartenance, l'industrie et le secteur d'activités, ensemble des employés, Québec, 1997 et 2004

	1997				2004				1997	2004
	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Total	Perman.	Tempor.	Fréquen. ¹	Réparti. ¹	Réparti. ¹
	k			%	k			%	%	
Ensemble	2 672,4	2 322,0	350,4	13,1	3 201,6	2 767,0	434,5	13,6	100,0	100,0
Syndiqué	1 088,2	971,6	116,6	10,7	1 280,8	1 118,2	162,6	12,7	33,3	37,4
Non syndiqué	1 584,2	1 350,4	233,8	14,8	1 920,7	1 648,8	271,9	14,2	66,7	62,6
Moins de 20 employés	887,2	741,6	145,5	16,4	1 024,8	855,8	168,9	16,5	41,5	38,9
Entre 20 et 99 employés	819,6	711,7	107,8	13,2	1 031,8	898,6	133,2	12,9	30,8	30,7
Entre 100 et 500 employés	589,2	531,1	58,2	9,9	683,8	608,3	75,5	11,0	16,6	17,4
Plus de 500 employés	376,5	337,6	38,9 *	10,3 *	461,2	404,3	56,9	12,3	11,1	13,1
Public	622,9	516,6	106,3	17,1	771,1	624,5	146,6	19,0	30,3	33,7
Privé	2 049,5	1 805,4	244,1	11,9	2 430,5	2 142,6	287,9	11,9	69,7	66,3
Industries des biens	724,5	647,3	77,2	10,7	811,0	729,8	81,1	10,0	22,0	18,7
Industries des services	1 947,9	1 674,7	273,2	14,0	2 390,6	2 037,2	353,4	14,8	78,0	81,3
Primaire	55,8	38,7	17,0	30,6	52,3	37,1	15,3	29,2	4,9 **	3,5 **
Services publics	30,6	27,9	2,7 **	8,9 **	32,0	27,9	4,1 **	12,8 **	0,8 **	0,9 **
Construction	89,7	64,8	24,9	27,7	117,8	90,4	27,4	23,3	7,1 *	6,3 **
Fabrication	548,4	515,8	32,6 *	5,9 *	608,8	574,4	34,3 *	5,6 *	9,3 *	7,9 *
Commerce	418,9	372,1	46,8	11,2	544,0	486,4	57,6	10,6	13,4	13,3
Transport et entreposage	126,1	115,4	10,8 **	8,6 **	151,5	135,7	15,7 **	10,4 **	3,1 **	3,6 **
Fin., ass., immob. et location	164,1	150,7	13,4 **	8,2 **	173,6	160,2	13,5 **	7,8 **	3,8 **	3,1 **
Serv. prof., scientif. et technique	95,9	87,8	8,1 **	8,5 **	151,6	136,8	14,8 **	9,8 **	2,3 **	3,4 **
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	66,3	52,8	13,5 *	20,4 *	90,5	70,5	20,0 *	22,1 *	3,9 **	4,6 **
Services d'enseignement	212,6	164,7	47,8	22,5	234,0	169,2	64,8	27,7	13,6	14,9
Soins santé et assist. sociale	265,1	229,6	35,4	13,4	383,3	328,1	55,2	14,4	10,1 *	12,7
Information, culture et loisirs	112,4	91,1	21,4	19,0	137,6	103,8	33,9	24,6	6,1 **	7,8 *
Héberg. et serv. de restauration	170,0	141,0	29,0	17,1	190,0	158,7	31,3	16,5	8,3 *	7,2 *
Autres services	114,8	101,9	12,9 **	11,2 **	115,9	103,0	12,8 **	11,1 **	3,7 **	3,0 **
Administrations publiques	201,6	167,6	34,1	16,9	218,7	184,8	33,8	15,5	9,7 *	7,8 *

1. Il s'agit de l'emploi temporaire.

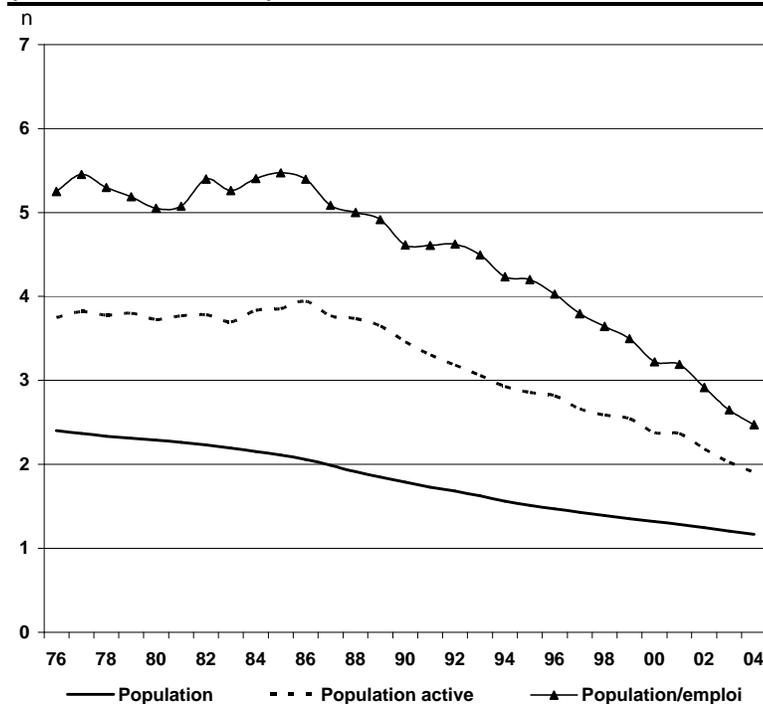
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.4 Indice de remplacement de la main-d'oeuvre

L'indice de remplacement de la main-d'oeuvre est un ratio calculé à partir de la population âgée de 20 à 29 ans sur celle âgée de 55 à 64 ans. Pour cet indicateur, trois indices sont ici utilisés. Le premier porte sur la population dans son ensemble, le deuxième a trait à la population active (personnes en emploi ou en recherche active d'emploi), alors que le troisième tient compte à la fois de l'ensemble de la population des 20-29 ans et de l'emploi des 55-64 ans. Ce dernier indice permet de mieux mesurer le potentiel de renouvellement de la main-d'oeuvre en emploi, et l'analyse est également effectuée selon le sexe. Les données couvrent la période 1976 à 2004. La figure 4.18 présente des résultats sur les trois indices de remplacement de la main-d'oeuvre.

Figure 4.18
Indices de remplacement de la main-d'oeuvre (20-29 ans/55-64 ans), Québec, 1976-2004



En 1976, on dénombrait 2,4 personnes âgées de 20 à 29 ans pour une personne âgée de 55 à 64 ans. La population des 20-29 ans était donc plus de deux fois supérieure à celle des 55-64 ans. Comme on peut le voir sur la figure, ce rapport est en baisse continue de 1976 à 2004. Ainsi, l'indice passe à 2,0 en 1987, puis à 1,5 en 1995 pour finalement atteindre 1,2 en 2002 et demeurer relativement stable par la suite. La baisse de l'indice de remplacement de la main-d'oeuvre résulte de deux phénomènes concomitants, à savoir une baisse régulière de la population des 20-29 ans au cours des années 1985 à 1998 (- 25,9 %) et une hausse quasi continue de la population âgée de 55-64 ans sur l'ensemble de la période. La population des 20-29 ans diminue de 16,1 % entre 1976 et 2004, alors que celle des 55-64 ans s'accroît de 72,3 % (données non présentées).

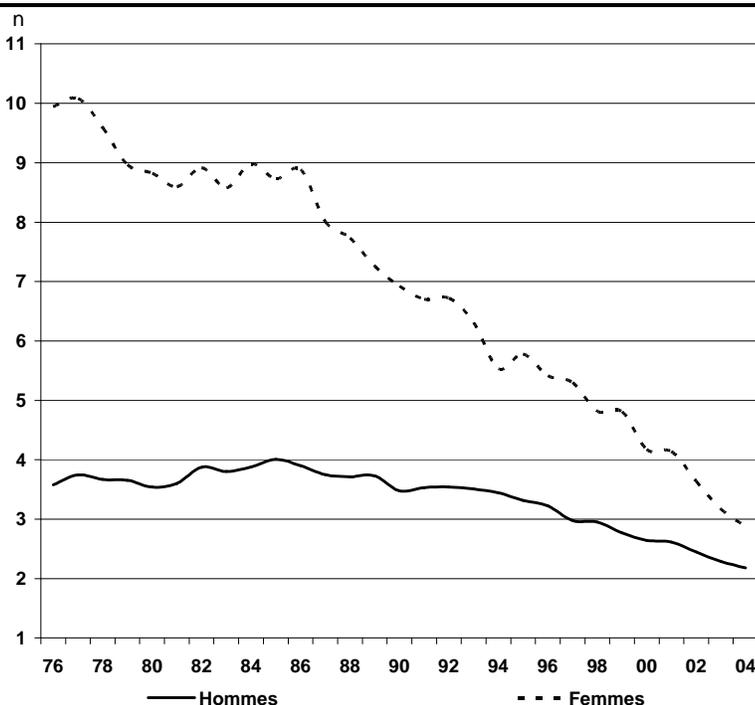
Évidemment, les tendances démographiques se répercutent directement sur le marché du travail. L'indice de remplacement relatif à la population active suit alors

le même parcours que celui de l'ensemble de la population. L'indice de remplacement de la population active jette un autre regard sur l'état du marché du travail, tant en ce qui a trait au remplacement de la main-d'oeuvre qu'à son vieillissement. En 1976, on estimait qu'il y avait presque 4 personnes actives âgées de 20 à 29 ans (indice de 3,7) pour une personne active de 55-64 ans. Cet indice semble se maintenir jusqu'à la deuxième moitié des années 1980 (indice de 3,7 également en 1988) pour baisser fortement par la suite. En 2004, il y avait moins de 2 personnes actives âgées de 20 à 29 ans (indice de 1,9) pour une personne active de 55-64 ans. Le rapport a diminué de moitié au cours de la période 1988-2004. Comme pour l'indice de la population dans son ensemble, cette diminution résulte à la fois d'une baisse de la population active des 20-29 ans entre 1976 et 2004 (- 7,4 %) et, surtout, d'une hausse du groupe des 55-64 ans (population active; + 82,4 %) (données non présentées). Le vieillissement de la population active est donc plus perceptible ici et son impact sur l'indice de remplacement de la main-d'oeuvre est encore plus notable.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre relatif à la population des 20-29 ans et à l'emploi des 55-64 ans suit les mêmes tendances que les deux autres indices. Sa valeur est toutefois toujours plus élevée étant donné qu'il utilise le dénominateur le plus faible des trois indices (l'emploi des 55-64 ans) et le numérateur le plus élevé (la population des 20-29 ans). En 1976, on comptait plus de 5 personnes (indice de 5,2) âgées de 20 à 29 ans pour une personne en emploi âgée de 55 à 64 ans. Cet indice de remplacement est donc relativement élevé si on le compare aux deux autres indices. Il convient de noter, par ailleurs, que cet indice est affecté par la conjoncture économique. En effet, on constate qu'il augmente en période de récession et diminue en période de reprise et de croissance économique. Dans le premier cas, cela s'explique principalement par les pertes importantes d'emplois au dénominateur (les 55-64 ans) et, dans le deuxième cas, par les gains d'emplois observés toujours au dénominateur.

La baisse de l'indice de la « population des 20-29 ans/emploi des 55-64 ans » est également observable à partir de la fin des années 1980 et se poursuit sans arrêt jusqu'en 2004 où on estime qu'il y avait moins de 3 personnes (indice de 2,5) âgées de 20-29 ans pour une personne en emploi dont l'âge se situait entre 55 ans et 64 ans. Tout comme dans le cas de l'indice de remplacement relatif à la population dans son ensemble, cette diminution s'explique par la baisse de la population de 20-29 ans sur la période, plus particulièrement entre 1985 et 1998, et par la hausse de la population en emploi des 55-64 ans (+ 78,2 %). Il convient toutefois de noter que plus de 95 % de la hausse chez les 55-64 ans en emploi se concentre durant la période 1996-2004, alors que la croissance dans l'ensemble de la population de ce même groupe s'est faite tout au long de la période, quoiqu'à un rythme plus accéléré dans les dernières années. En effet, entre 1996 et 2004, l'emploi des 55-64 s'accroît de 72,6 %, tandis que la population dans ce même groupe augmente de seulement 33,2 % (données non présentées). Donc, la baisse de l'indice serait due non seulement au vieillissement de la main-d'œuvre en emploi dans le groupe des 55-64 ans mais aussi à une croissance de l'emploi dans ce groupe.

Figure 4.19
Indices de remplacement de la main-d'œuvre (population 20-29 ans/emploi 55-64 ans) selon le sexe, Québec, 1976-2004



La figure 4.19 présente l'indice de remplacement de la main-d'œuvre de la population des 20-29 ans sur l'emploi des 55-64 ans ventilé selon le sexe. Comme la participation des femmes au marché du travail a été historiquement beaucoup moins importante que celle des hommes, il devient intéressant de voir l'évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre sachant que la population totale dans les deux groupes est relativement similaire, tant chez les 20-29 ans que chez les 55-64 ans. Par exemple, dans le cas présent, le taux d'emploi (proportion de la population de 15 ans et plus ayant un emploi) des hommes âgés de 55 à 64 ans était de 70,9 % en 1976 comparativement à seulement 22,9 % chez les femmes, pour un écart de 48,0 points (données non présentées). En conséquence, on observe une différence importante dans l'indice de remplacement de la main-d'œuvre. La figure 4.19 montre bien les changements qui ont eu lieu par la suite dans l'indice des femmes alors que celui-ci diminue

constamment, surtout depuis la fin des années 1980. En 1976, pour chaque femme en emploi âgée de 55 à 64 ans, on dénombrait 9,9 femmes âgées de 20-29 ans dans la population; ce rapport était inférieur à 4 chez les hommes (indice de 3,6). En 2004, pour une femme en emploi âgée de 55 à 64 ans, on dénombrait moins de trois femmes âgées de 20-29 ans (indice de 2,9). Ce rapport est encore supérieur à celui des hommes, mais l'écart est tout de même historiquement à son plus bas (indice des hommes de 2,2 en 2004). Chez les hommes, la diminution de l'indice ne semble apparaître qu'à partir de 1994 même si la décroissance de la population des 20-29 ans a commencé plus tôt (en 1985; données non présentées). En fait, la diminution plus tardive de l'indice de remplacement chez les hommes pourrait s'expliquer dans ce cas-ci par la baisse du taux d'emploi du groupe des 55-64 ans jusqu'en 1994; cette année-là, seulement 47,4 % de la population de ce groupe était en emploi (donnée non présentée).

L'indice plus élevé chez les femmes s'explique par une participation historiquement beaucoup plus faible des femmes de 55-64 ans au marché du travail. La baisse observée entre 1976 et 2004 dans l'indice des femmes s'explique à la fois par une baisse de la population des 20-29 ans (- 17,5 %) et, surtout, par une hausse particulièrement élevée de l'emploi dans la tranche d'âge des 55-64 ans (+ 185,4 %). Là encore, cette situation ne résulte pas uniquement d'un vieillissement de la main-d'œuvre, mais découle principalement d'une augmentation de la participation des femmes de ce groupe d'âge au marché du travail.

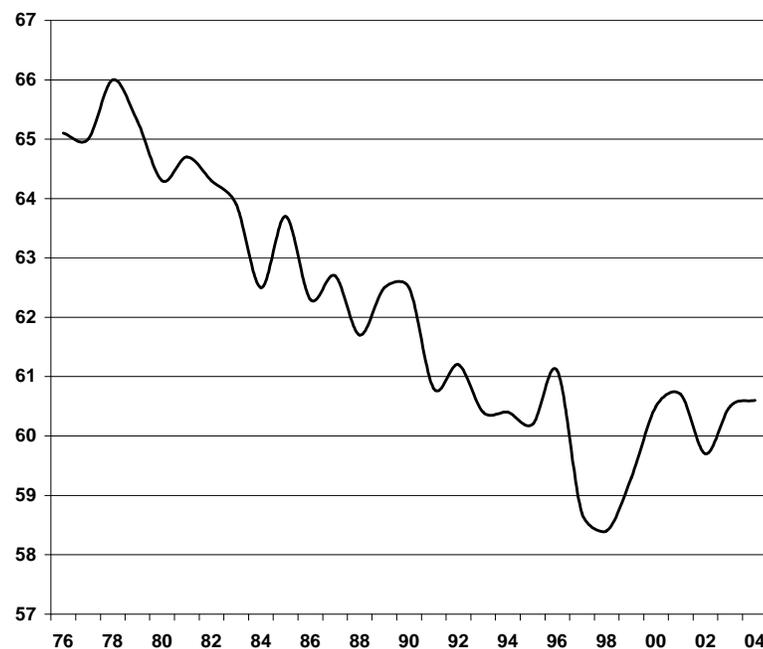
4.5 Âge moyen de la prise de la retraite

Pour cet indicateur, l'analyse porte sur l'ensemble des travailleurs et est segmentée selon le sexe et le secteur d'appartenance. Dans ce dernier cas, l'analyse porte uniquement sur les travailleurs de la catégorie « employés » (excluant les travailleurs autonomes). Les données couvrent la période 1976 à 2004.

La figure 4.20 présente l'évolution de l'âge moyen de la prise de la retraite au Québec entre 1976 et 2004. En 1976, les travailleurs se retiraient du marché du travail en moyenne à l'âge de 65,1 ans. Comme l'illustre la figure, on assiste à une baisse continue de l'âge de la prise de la retraite jusqu'en 1998 (58,4 ans). Il s'agit d'une baisse notable, soit de presque 7 ans (6,7 ans). Par contre, on observe une remontée durant les années 1999 à 2001, suivie de légères fluctuations dans le reste de la période. En 2004, l'âge moyen de la prise de la retraite se situe à 60,6 ans, à peine au-dessus de son niveau de 2001.

La lecture de la figure 4.20 montre trois périodes de baisses importantes alors que la tendance est à la baisse continue de l'âge de la retraite. La première se situerait entre les années 1978 et 1984, où l'âge moyen de la prise de la retraite est passé de 66,0 ans à 62,5 ans, soit une baisse de 3,5 ans. Cette baisse débute donc juste avant la récession des années 1980 et se poursuit jusqu'en 1984. On peut supposer raisonnablement qu'un certain nombre de mises à pied survenues chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus durant cette récession (voir section 4.1) se sont soldées en définitive par des prises de retraite involontaires à des âges plus jeunes. La tendance à la baisse se poursuit au cours des années suivantes mais à un rythme moindre.

Figure 4.20
Âge moyen de la prise de la retraite, Québec, 1976-2004

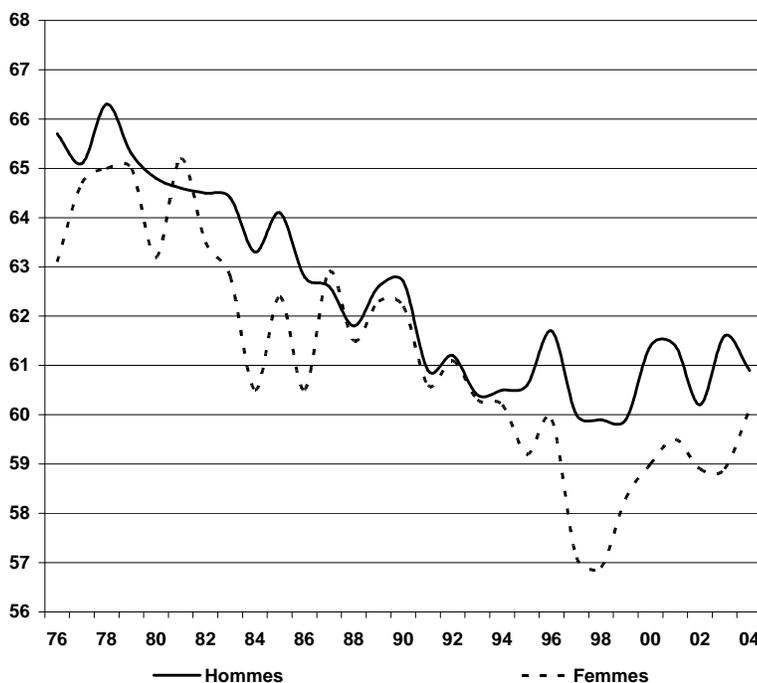


Cette situation de mises à pied soldées par des retraites involontaires semble se reproduire en partie durant la récession des années 1990 (1990-1992), quoique sur une période plus courte, alors que l'âge moyen de la prise de la retraite diminue de 1,7 ans entre 1990 et 1991 pour s'établir à 60,8 ans (deuxième période). Au-delà des facteurs conjoncturels pouvant expliquer ces changements dans la prise de la retraite, il reste que la tendance lourde après les deux récessions est toujours vers une baisse continue de l'âge auquel les travailleurs quittent le marché du travail. La troisième période montrant une baisse notable de l'âge de la prise de la retraite s'observe entre les années 1996 (61,1 ans) et 1998 (58,4 ans), plus particulièrement en 1997, avec une diminution de 2,4 ans. Cette baisse apparaît tout à fait conjoncturelle puisqu'on voit par la suite une remontée graduelle de l'âge de la prise de la retraite suivie de légères fluctuations. Cette importante diminution de l'âge de la prise de la retraite s'explique essentiellement par

les nombreux départs à la retraite survenus en 1997¹⁰ à la suite du Programme de départs volontaires mis en application par le gouvernement du Québec dans l'ensemble de l'administration québécoise comme mesure de réduction des coûts de main-d'œuvre. Ces départs sont d'ailleurs encore plus perceptibles à la figure 4.22 qui ventile l'âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance. Depuis le début des années 2000, l'âge moyen de la retraite se situe généralement au-dessus de 60 ans. En 2004, il se fixe à 60,6 ans. Sur l'ensemble de la période, l'âge moyen de la prise de la retraite a ainsi diminué de 4,5 ans.

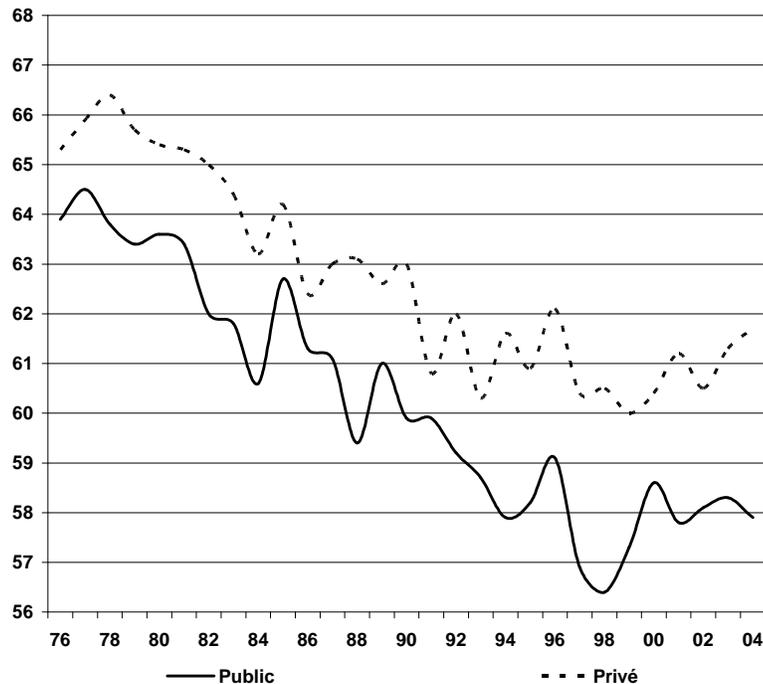
La figure 4.21 ventile l'âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe. Comme on peut le voir, l'âge de la retraite chez les femmes est généralement inférieur à celui des hommes tout au long de la période étudiée à l'exception de deux années (1981 et 1987). Bien que les deux groupes affichent en 2004 des niveaux inférieurs à ceux de 1976, l'âge moyen de la prise de la retraite n'évolue pas de la même manière année après année. Ainsi, pour les hommes, une tendance à la baisse est observée entre 1976 et 1998, un recul important de 5,8 ans étant enregistré (de 65,7 ans en 1976 à 59,9 ans en 1998). Depuis le début de la décennie 2000, une certaine stabilité est constatée, l'âge moyen de la prise de la retraite des hommes se fixant autour de 61 ans (60,9 ans en 2004). Dans le cas des femmes, la prise de la retraite avait lieu, en moyenne, à 63,1 ans en 1976. Deux périodes de forts reculs de l'âge moyen de la prise de la retraite sont notées chez celles-ci. La première, entre 1981 (65,2 ans) et 1986 (60,5 ans), fait suite à la récession de cette décennie et montre une baisse de 4,7 ans. La deuxième diminution d'importance est observée avec le début de la récession des années 1990 et s'étire jusqu'en 1998, amplifiée en 1997 par les prises de la retraite à la suite du Programme de départs volontaires. L'âge moyen de la prise de la retraite chez les femmes est passé de 62,2 ans en 1990 à 56,9 ans en 1998, un recul de 5,3 ans, dont 2,8 ans entre 1996 et 1997. Une importante hausse est enregistrée au cours des années suivantes, l'âge moyen de la prise de la retraite des femmes se fixant à 60,1 ans en 2004. Ainsi, en 2004, l'écart entre les hommes et les femmes n'est plus que 0,8 an, soit l'écart le plus faible des 10 dernières années. Des écarts de moindre amplitude ont été enregistrés principalement entre les années 1988 et 1994. C'est en 1998 que l'écart le plus élevé de toute la période étudiée est constaté, soit de 3,0 ans. L'âge moyen de la prise de la retraite de femmes était alors de 56,9 ans comparativement à 59,9 ans pour les hommes, des creux historiques pour les deux groupes. Sur l'ensemble de la période analysée (1976-2004), le recul de l'âge moyen de la prise de la retraite est de 4,8 ans pour les hommes comparé à 3,0 ans pour les femmes.

Figure 4.21
Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe, Québec, 1976-2004



10. Selon le rapport annuel 1997-1998 du Secrétariat du Conseil du trésor (p. 62), 33 045 personnes (en équivalent à temps complet) se seraient prévaluées du programme, soit plus du double des prévisions initiales (16 500 ETC).

Figure 4.22
Âge moyen de la prise de la retraite, travailleurs du secteur public et du secteur privé, Québec, 1976-2004



La figure 4.22 montre que, peu importe l'année, l'âge de la prise de la retraite est toujours plus bas dans le secteur public que dans le secteur privé. En 1976, les travailleurs du secteur public prenaient leur retraite en moyenne à 63,9 ans, alors que ceux du secteur privé quittaient en moyenne à 65,3 ans. En 2004, les résultats sont respectivement de 57,9 ans et 61,7 ans. Toutefois, les écarts entre les deux secteurs d'appartenance varient grandement selon l'année considérée. Ils fluctuent dans une fourchette allant de 0,9 ans (1991) à 4,1 ans (1998). L'écart le plus faible correspond à la récession des années 1990 alors que de nombreuses mises à pied ont eu lieu dans le secteur privé. L'âge moyen de la retraite dans ce secteur avait alors diminué de 2,2 ans, passant de 63,0 ans en 1990 à 60,8 ans en 1991. Durant cette période, il n'y a pas eu de changement dans le secteur public (59,9 ans). L'écart de 4,1 ans observé en 1998 est principalement la conséquence du Programme de départs volontaires du gouvernement du Québec dans l'administration québécoise en 1997 avec la baisse importante (- 2,5 ans) de l'âge de la prise de la retraite dans le secteur public cette année. Le secteur privé a connu peu de changement cette année-là.

Par ailleurs, comme la majorité des emplois dans l'ensemble du secteur public (qui comprend également les administrations locales) sont occupés par les femmes (données non présentées), on constate une baisse plus prononcée chez ces dernières comparativement aux hommes dans l'âge de la prise de la retraite entre 1996 et 1998 en rapport avec le Programme de départs volontaires appliqué dans l'administration québécoise.

4.6 Synthèse du chapitre

4.6.1 Synthèse sur les cessations d'emploi

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution des cessations d'emploi. L'analyse a porté sur la période 1976-2004 et a fait ressortir les changements au chapitre des cessations d'emploi volontaires et involontaires.

En 1976, le phénomène des cessations d'emploi était considérable puisqu'on estimait que celles-ci touchaient 543 500 personnes. De ce nombre, 57,7 % se retrouvait dans la catégorie « cessations d'emploi volontaires ». En 2004, le nombre de cessations d'emploi dépasse encore le cap du demi-million de personnes (519 700) avec cette fois-ci une moins grande proportion de cessations d'emploi volontaires (48,8 %). Comme le nombre d'employés durant cette période s'est accru de 913 700 ou de 39,9 %, on doit relever une diminution notable de la fréquence des cessations d'emploi en 2004 par rapport à 1976.

Les cessations d'emploi, en particulier celles qui sont involontaires, sont très sensibles à la conjoncture économique. Ainsi, elles ont augmenté considérablement durant les récessions des années 1980 et 1990. Au cours de la première, elles ont crû de 7,9 % en 1980, de 11,6 % en 1981 et de 35,9 % en 1982. Pour cette dernière année, on enregistre d'ailleurs le plus grand nombre de cessations d'emploi involontaires (446 100) de toute la période. Au cours de la deuxième récession, les cessations d'emploi involontaires ont augmenté dès 1989 (+ 4,6 %) pour se poursuivre en 1990 (+ 9,9 %) et 1991 (+ 14,2 %). Les tendances à la baisse dans les cessations d'emploi involontaires, observées au sortir des deux récessions de même qu'avec la reprise économique qui s'en est suivie, ont été observées dans la décennie de 1980 et de celle de 1990. Cependant, on a constaté une diminution plus marquée, et s'étalant sur une plus longue période, des cessations d'emploi involontaires au cours des années 1990 que durant les années 1980, ce qui confirme une plus forte croissance de l'emploi après la deuxième récession.

Les cessations d'emploi volontaires ont suivi une tendance à la baisse entre 1976 et 1983 (- 29,3 %). Cette baisse est en grande partie attribuable à la poursuite des études (45,8 % de toute la baisse) et aux obligations personnelles ou familiales (32,4 % de toute la baisse). Mais avec la reprise économique qui a suivi la récession des années 1980, on remarque, contrairement aux cessations d'emploi involontaires, un accroissement des cessations d'emploi volontaires. Ainsi, celles-ci augmentent de 28,4 % entre 1983 et 1988. Toutefois, ce type de cessation tend à diminuer d'importance par la suite jusqu'à la fin des années 1990. En 1999, on observait d'ailleurs le plus faible nombre de cessations d'emploi volontaires (207 300) de toute la période étudiée.

La tendance à la hausse dans les cessations d'emploi s'observe tout de même durant les années 2000, autant dans les cessations d'emploi volontaires qu'involontaires. Toutefois, en 2004 on observe des baisses dans ces deux types de cessations, respectivement de 3,6 % et 5 %, alors que le taux de chômage est à son plus bas niveau (8,5 %, équivalent à celui de 2000) et le taux d'emploi à son plus haut (60,3 %) de toute la période analysée.

À l'exception de l'année 1988, les hommes sont toujours plus nombreux que les femmes au chapitre de l'ensemble des cessations d'emploi. Même si le nombre de cessations d'emploi augmente pour les deux sexes durant les deux récessions, l'écart entre les deux groupes s'accroît, révélant ainsi l'impact plus important des pertes d'emplois (les mises à pied) chez les hommes.

Peu importe l'année, les hommes représentent en majorité les cessations d'emploi involontaires tandis que les femmes représentent en majorité les cessations d'emploi volontaires. Ainsi, en 1976, 61,0 % de toutes les cessations d'emploi involontaires se trouvaient chez les hommes. En 2004, cette part est de 56,9 %. Quant aux cessations d'emploi volontaires, les proportions de femmes varient entre 50,2 % et 56,4 % sur la période.

Parmi l'ensemble des cessations d'emploi survenues en 1976, plus de la majorité (53,8 %) se retrouvait chez les 15-24 ans. Progressivement, la part des plus jeunes diminue au profit des travailleurs de 25-44 ans. Ainsi, en 1992, 42,7 % de l'ensemble des cessations d'emploi se retrouvait dans ce groupe contre 34,5 % chez les 15-24 ans. Avant 1990, la proportion de cessations d'emploi chez les 45-54 ans et chez les 55 ans et plus demeure sous la barre des 11 %. Toutefois, on note une tendance à la hausse dans le premier groupe après la deuxième récession et, à partir du milieu des années 1990, une tendance également à la hausse dans le second groupe. En 2004, 13,4 % des cessations d'emploi se retrouvaient chez les travailleurs âgés de 45-54 ans et 16,4 % chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus. Sur la période, deux groupes d'âge sont surreprésentés sur le plan des cessations d'emploi puisque la présence des travailleurs de ces groupes est plus forte dans les cessations d'emploi que dans l'ensemble des employés : il s'agit des 15-24 ans et des 55 ans et plus.

La fréquence des cessations d'emploi involontaires par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi est beaucoup plus marquée chez les travailleurs âgés de 25-44 ans et de 45-54 ans. Au plus fort des deux récessions, environ 8 travailleurs sur 10 ayant cessé de travailler l'ont fait en raison de mises à pied dans ces deux groupes. Dans tous les groupes d'âge, la fréquence des cessations d'emploi involontaires augmente en période de récession et diminue par la suite avec la reprise économique.

4.6.2 Synthèse sur la durée de l'emploi

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de la durée de l'emploi pour la période 1976-2004. Elle a fait ressortir, d'une part, les différences dans la durée moyenne de l'emploi exprimée en années et, d'autre part, les différences dans les tranches de durée de l'emploi.

De façon générale, la durée moyenne de l'emploi s'est accrue entre 1976 et 2004, passant de 6,2 ans à 7,4 ans, soit une croissance de 1,2 an ou de 19,9 %. La croissance a surtout été observée entre 1976 et 1997 (+ 1,5 an) puisque l'on note une légère diminution les deux années suivantes et une relative stabilité par la suite.

L'analyse selon le sexe révèle que les hommes affichent toujours une plus grande durée de l'emploi que les femmes. En 1976, la durée moyenne de l'emploi des hommes était de 7,0 ans comparativement à seulement 4,7 ans pour les femmes. Un écart important de 2,3 ans était donc noté. Toutefois, à la faveur d'une progression plus forte de la durée de l'emploi des femmes, celles-ci réduisent l'écart avec leurs homologues masculins entre 1976 et 1997 (écart de 0,6 an). Les années suivantes montrent des écarts toujours très faibles entre les sexes, ceux-ci se situant entre 0,4 an et 0,6 an. L'augmentation de la durée de l'emploi chez les femmes se traduit également dans les tranches de durée de l'emploi plus élevées. Entre 1976 et 2004, elles accroissent ainsi leur présence dans la tranche de durée de l'emploi de 20 ans et plus, passant de 15,8 % à 43,0 %.

Les jeunes travailleurs (15-24 ans) sont ceux qui affichent la plus faible durée de l'emploi de tous les groupes d'âge, et ce, peu importe l'année. Leur durée moyenne de l'emploi, entre 1976 et 2004, change peu et oscille entre 1,4 an à 1,8 an. Cette faible durée de l'emploi s'explique, entre autres, par le fait que les travailleurs de ce groupe d'âge n'ont pas tous intégré le marché du travail en raison de la poursuite de leur formation scolaire (entrées et sorties du marché du travail) et par le fait qu'une bonne partie de ceux qui ont intégré le marché du travail l'ont fait depuis peu. La durée moyenne de l'emploi des travailleurs âgés de 25 à 44 ans augmente entre 1976 et 1996, passant de 6,0 ans à 7,2 ans, mais régresse par la suite. En 2004, la durée de l'emploi de ce groupe est de 6,3 ans. Les travailleurs de 45-54 ans connaissent également une augmentation de leur durée de l'emploi, celle-ci ayant lieu entre 1976 (10,9 ans) et 1997 (12,0 ans). Bien que les travailleurs de 55 ans et plus affichent une durée de l'emploi plus élevée que les 45-54 ans en 1976 (12,0 ans contre 10,9 ans), l'écart est nul ou très faible à partir de 1997. Par ailleurs, si l'on fait la comparaison avec leur présence dans l'ensemble des employés, une surreprésentation des jeunes (15-24 ans) est notée dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans). En 2004, presque 6 travailleurs sur 10 (59,0 %) ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus sont âgés de 45 à 54 ans. Ce groupe est le seul à voir augmenter son ancienneté sur la période. La proportion de travailleurs âgés de

55 ans et plus ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus diminue, passant de 36,1 % en 1976 à 25,7 % en 2004.

Autant chez les travailleurs à temps plein que chez ceux à temps partiel, la durée moyenne de l'emploi augmente sur la période, plus particulièrement entre 1976 et 1997. La durée de l'emploi passe ainsi, entre 1997 et 2004, de 6,5 ans à 8,4 ans chez les travailleurs à temps plein et de 3,2 ans à 4,8 ans chez ceux à temps partiel. Malgré ces hausses, la durée moyenne de l'emploi est toujours plus élevée chez les travailleurs à temps plein, l'écart se maintenant au-dessus de 3 ans. Les principaux facteurs explicatifs de la plus faible durée de l'emploi chez les travailleurs à temps partiel sont la fréquence plus élevée de l'emploi temporaire et la forte représentation des jeunes dans ce groupe. Même si l'emploi à temps partiel a augmenté entre 1976 et 2004, favorisant ainsi la présence d'employés dans les tranches de faible durée de l'emploi (moins de 4 ans), on constate néanmoins une augmentation de l'ancienneté dans ce groupe puisque leur part dans la tranche de durée de l'emploi de 10 ans et plus est passée de 6,0 % en 1976 à 17,9 % en 2004.

En 1976, la durée moyenne de l'emploi était de 7,2 ans dans le secteur public et de 5,8 ans dans le secteur privé, pour un écart relativement faible de 1,4 an. Mais à la faveur d'une croissance notable de la durée de l'emploi dans le secteur public entre les années 1976 et 1997 (+ 3,8 ans ou + 52,4 %) et d'une faible croissance du côté du secteur privé (+ 0,9 an ou + 15,8 %), l'écart entre les groupes s'est accentué progressivement pour atteindre 4,3 ans en 1997, soit plus de trois fois celui enregistré en début de période. L'écart atteint un pic en 2000 (4,6 ans) et se réduit par la suite (3,9 ans en 2004). L'augmentation de l'ancienneté dans le secteur public est particulièrement importante puisqu'il y a eu une hausse de 16,5 points de pourcentage de la proportion d'employés de ce secteur ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus (baisse ou stabilité dans les autres tranches). L'avantage noté dans le secteur public s'explique en grande partie par les garanties qu'offre la sécurité d'emploi dans ce secteur et par le fait que l'emploi syndiqué y est beaucoup plus présent : cela favorise une plus grande fréquence de l'emploi permanent.

4.6.3 Synthèse sur les autres mouvements de la main-d'oeuvre

Le statut de l'emploi

Cette sous-section de *l'Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution du statut de l'emploi. L'analyse a été faite pour la période 1997-2004 et a fait ressortir les changements dans l'emploi permanent et l'emploi temporaire.

Entre 1997 et 2004, l'emploi temporaire augmente plus rapidement que l'emploi permanent. Dans le premier cas, la hausse a été de 24,0 % comparativement à 19,2 % dans le second cas. En conséquence, la fréquence de l'emploi temporaire s'accroît durant cette période pour passer de 13,1 % à 13,6 %. Un sommet de 14,7 % a été atteint en 2001.

La fréquence de l'emploi temporaire demeure toujours plus élevée chez les femmes que chez les hommes. En 1997, la proportion d'emplois temporaires chez les femmes était de 14,0 % contre 12,3 % chez les hommes. En 2004, les résultats sont respectivement de 14,7 % et 12,5 %. L'augmentation de l'écart entre les sexes s'explique par une hausse plus importante de l'emploi temporaire des femmes (+ 30,0 %) par rapport à celle observée chez les hommes (+ 17,9 %). Toutefois, entre 1997 et 2004, les femmes montrent une croissance plus importante de l'emploi permanent (+ 23,3 %) que ce qui est observé chez les hommes (+ 15,6 %), augmentant ainsi leur présence dans ce type d'emploi, qui passe de 46,6 % à 48,2 %.

Tant en 1997 qu'en 2004, les travailleurs âgés de 15 à 24 ans affichent la plus forte fréquence de l'emploi temporaire. Ainsi, outre certaines fluctuations, environ 3 travailleurs sur 10 de cette tranche d'âge occupent un emploi temporaire durant cette période. Pour leur part, les travailleurs âgés de 55 ans et plus voient leur fréquence

de l'emploi temporaire augmenter de façon non négligeable entre 1997 (8,7 %) et 2004 (11,4 %), non sans avoir atteint un sommet en 2002 (12,4 %). Les travailleurs de 45-54 ans sont ceux qui montrent la plus faible fréquence de l'emploi temporaire sur la période.

La fréquence de l'emploi temporaire chez les travailleurs à temps partiel est généralement trois fois plus importante que celle notée chez les travailleurs à temps plein. En effet, environ 30 % des travailleurs à temps partiel occupent un emploi temporaire entre 1997 et 2004; ce rapport chez les travailleurs à temps plein demeure stable, à 10 %, durant ces années.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre. L'analyse couvre la période 1976-2004 et fait ressortir les changements au chapitre de l'ensemble de la population, de la population active et de la population en emploi.

Entre 1976 et 2004, on observe une baisse continue de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre pour l'ensemble de la population. Ainsi, en 1976, on dénombrait 2,4 personnes âgées de 20 à 29 ans pour une personne âgée de 55-64 ans. En 2004, ce rapport diminue de moitié. C'est donc tout juste si la population des 20-29 ans équivaut à celle des 55-64 ans. Cette diminution résulte de deux phénomènes concomitants, à savoir une baisse régulière, depuis le début des années 1990, de la population des 20-29 ans et une hausse constante de la population des 55-64 ans.

Ces tendances démographiques ont eu évidemment des impacts sur le marché du travail, comme en fait foi la baisse de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre relatif à la population active. En effet, en 1976, on estimait qu'il y avait presque 4 personnes actives de 20 à 29 ans (indice de 3,7) pour une personne active de 55-64 ans. À la faveur d'une baisse continue depuis la fin des années 1980, l'indice chute progressivement pour atteindre un niveau plancher en 2004, alors qu'on compte moins de 2 personnes actives de 20-29 ans (indice de 1,9) pour une personne active de 55-64 ans. Cette baisse résulte davantage de la hausse de la population active des 55-64 ans que de la baisse notée dans celle des 20-29 ans.

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre relatif à la population des 20-29 ans et à l'emploi des 55-64 ans suit également les mêmes tendances. En 1976, on comptait plus de 5 personnes âgées de 20-29 ans pour une personne en emploi âgée de 55-64 ans (indice de 5,2). En 2004, cet indice n'est plus que de 2,5. Cette baisse est en grande partie attribuable aux femmes puisque leur indice est passé de 9,9 en 1976 à 2,9 en 2004 (chez les hommes, l'indice passe de 3,6 à 2,2). L'indice plus élevé noté chez les femmes en début de période s'explique par une participation historiquement beaucoup plus faible de celles âgées de 55 à 64 ans au marché du travail, et, en conséquence, la diminution de cet indice découle principalement de leur participation accrue au marché du travail.

Âge moyen de la prise de la retraite

Cette sous-section de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* a porté sur l'âge moyen de la prise de la retraite. L'analyse a couvert les années 1976 à 2004 et a fait ressortir les changements pour l'ensemble des travailleurs ainsi que les changements selon le secteur d'appartenance et selon le sexe.

Pour l'ensemble des travailleurs, l'âge moyen de la prise de la retraite a diminué sur la période étudiée. En 1976, les travailleurs prenaient leur retraite en moyenne à l'âge de 65,1 ans. L'âge moyen de la prise de la retraite baisse de façon continue jusqu'en 1998, où il atteint un creux à 58,4 ans, et remonte par la suite (60,6 ans en 2004).

Tant chez les hommes que chez les femmes, on assiste à une baisse de l'âge moyen de la prise de la retraite. En 1976, les travailleurs quittaient le marché du travail en moyenne à 65,7 ans, tandis que les travailleuses prenaient leur retraite en moyenne à l'âge de 63,1 ans. En 2004, les femmes affichaient un âge moyen de prise de la retraite de 60,1 ans comparativement à 60,9 ans pour les hommes.

La baisse dans l'âge moyen de la prise de la retraite est également constatée dans le secteur public et le secteur privé. Toutefois, l'âge auquel les travailleurs du secteur public quittent le marché du travail est toujours plus bas que dans le secteur privé. En 1976, les travailleurs du secteur public prenaient leur retraite en moyenne à 63,9 ans, alors que ceux du secteur privé quittaient en moyenne à 65,3 ans. En 2004, les résultats sont respectivement de 57,9 ans et 61,7 ans.