ÉTUDE SUR L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC

ÉDITION 2021

Votre gouvernement

Québec

RÉDACTION

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

COLLABORATION

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Commission de la construction du Québec
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

CONCEPTION ET RÉALISATION INFOGRAPHIQUE

Direction générale des communications, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

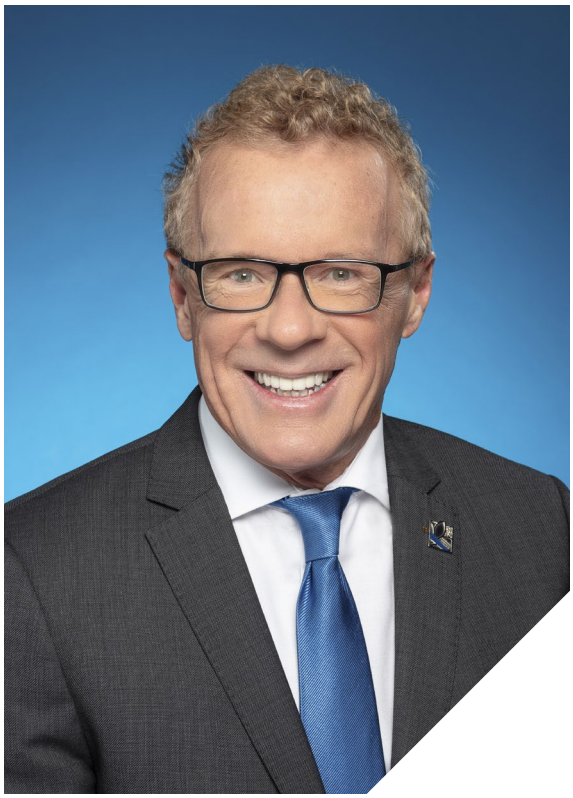
Ce document est disponible sur le site Web du ministère du Travail,
de l'Emploi et de la Solidarité sociale au www.travail.gouv.qc.ca

ISBN : 978-2-550-90389-5 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

© Gouvernement du Québec, 2021

MOT DU MINISTRE



Au Québec, plusieurs travailleuses et travailleurs bénéficient de conditions de travail régies par des conventions collectives favorisant de saines relations de travail entre les employeurs et leur personnel. Pour le gouvernement du Québec, l'atteinte de conditions de travail équitables, de milieux de travail sains et de relations du travail harmonieuses est une préoccupation constante.

Afin de soutenir la prise de décision et les interventions des différents acteurs concernés incluant le gouvernement, la présente étude quinquennale a été réalisée conformément à l'article 11 de la Loi sur le ministère du Travail (RLRQ, c. M-32.2).

Cette étude fournit une information précieuse sur l'évolution du marché du travail ainsi que sur les caractéristiques des personnes en emploi au Québec et leurs conditions de travail. Elle fait ressortir, entre autres, des constats sur la croissance de l'emploi, la présence des femmes sur le marché du travail, la répartition des emplois selon le sexe ainsi que la scolarisation et le vieillissement de la main-d'œuvre. Il en ressort entre autres que, de façon plus générale, le marché du travail québécois semble demeurer assez stable depuis 2002.

Je souhaite remercier le personnel du Ministère de même que les organismes qui ont collaboré à la réalisation de cette étude, notamment la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et la Commission de la construction du Québec.

Nous avons entre les mains des données sur lesquelles nous appuyer pour orienter nos nombreuses actions. Continuons d'œuvrer ensemble à la mise en place des conditions adéquates à la vitalité du monde du travail.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale,

Jean Boulet

Jean Boulet

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU MINISTRE. 5

LISTE DES TABLEAUX. 8

LISTE DES FIGURES. 15

SOMMAIRE. 16

INTRODUCTION 18

CHAPITRE 1
Portrait du marché du travail au Québec 20

1.1 Portrait général 21

1.1.1 Population en âge de travailler 21
1.1.2 Population active 23
1.1.3 Population en emploi. 28
1.1.4 Chômage 42

1.2 Heures habituellement travaillées 49
1.3 Salaire horaire moyen 58
1.4 Portrait des travailleurs syndiqués 63

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 1. 69

Portrait général 69
Heures habituellement travaillées. 70
Salaire horaire moyen. 70
Portrait des travailleurs syndiqués 71

CHAPITRE 2
Conditions de travail des salariés visés par une convention collective 72

2.1 Congé annuel 75
2.2 Congés sociaux 80

2.2.1 Naissance ou adoption 80
2.2.2 Mariage et divorce 84
2.2.3 Congé en cas de décès du conjoint ou de l'enfant du salarié. 89
2.2.4 Congé en cas de décès d'un membre de la famille immédiate du salarié. 92

2.3 Congé de maladie 95
2.4 Jours fériés et journées mobiles 97
2.5 Aménagement du temps de travail. 100
2.6 Politique de conciliation travail-famille 104
2.7 Régime de retraite 105
2.8 Durée du travail 108

2.8.1 Nombre d'heures normales de travail par jour. 108
2.8.2 Nombre de jours normaux de travail par semaine. 112
2.8.3 Nombre d'heures normales de travail par semaine. 115

2.9 Heures supplémentaires 118

2.9.1 Rémunération des heures supplémentaires 118
2.9.2 Rémunération des heures supplémentaires quotidiennes 121
2.9.3 Rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires 125
2.9.4 Rémunération des heures effectuées le premier jour de repos. 129
2.9.5 Rémunération des heures effectuées le second jour de repos 133

2.9.6 Rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé . . . 137
2.9.7 Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires . . . 140

2.10 Conclusion . . . 145

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 2 . . . 146

CHAPITRE 3
Portrait des travailleurs de la construction assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gesion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction . . . 148

3.1 L'industrie en chiffres . . . 150

3.1.1 Emplois de la construction par secteur de l'industrie . . . 150
3.1.2 Répartition des travailleurs de la construction selon le sexe . . . 151
3.1.3 Répartition des travailleurs de la construction selon l'âge et le secteur d'activité . . . 152
3.1.4 Répartition des travailleurs de la construction selon le niveau de qualification . . . 153
3.1.5 Répartition des travailleurs de la construction selon le secteur, les métiers et occupations . . . 154
3.1.6 Catégories professionnelles (métiers et occupations) . . . 156
3.1.7 Expérience dans l'industrie de la construction . . . 158

3.2 Conditions de travail conventionnées . . . 158

3.2.1 Nombre de jours fériés et mobiles payés . . . 159
3.2.2 Congé annuel . . . 159
3.2.3 Congés de maladie . . . 159
3.2.4 Accès à une assurance salaire en cas de maladie . . . 159
3.2.5 Durée du travail et des pauses repas . . . 159
3.2.6 Heures supplémentaires . . . 161
3.2.7 Conciliation travail-famille . . . 162
3.2.8 Nature du régime de retraite . . . 162
3.2.9 Congés spéciaux et harcèlement psychologique . . . 162

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 3 . . . 163

CHAPITRE 4
Normes du travail, équité salariale et santé et sécurité du travail . . . 164

4.1 Normes du travail . . . 165

4.1.1 Plaintes et traitement des plaintes . . . 165

4.2 Équité salariale . . . 172

4.2.1 L'écart salarial entre les femmes et les hommes . . . 172
4.2.2 Les entreprises visées et les personnes salariées couvertes par la Loi sur l'équité salariale . . . 174
4.2.3 L'avancement de l'application de la Loi . . . 175
4.2.4 Effets sur les conditions de travail : salaires et autres . . . 176

4.3 La santé et la sécurité du travail . . . 178

4.3.1 Les lésions professionnelles . . . 178
4.3.2 Les décès . . . 181

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 4 . . . 185

Norme du travail . . . 185
Équité salariale . . . 185
Santé et sécurité . . . 186

CONCLUSION . . . 188

ANNEXE 1
Enquête sur la population active . . . 191

ANNEXE 2
Secteur de la production de biens . . . 195

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Nombre de personnes en âge de travailler et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence 22

Tableau 2 Nombre de personnes actives, taux d'activité et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence 25

Tableau 3 Nombre de personnes actives, taux d'activité et proportion selon le sexe, le niveau de scolarité et l'année de référence 26

Tableau 4 Nombre de personnes en emploi, taux d'emploi et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence 28

Tableau 5 Nombre de personnes en emploi, taux d'emploi et proportion selon le sexe, le niveau de scolarité et l'année de référence 31

Tableau 6 Nombre de personnes en emploi et proportion selon le secteur d'activité et l'année de référence 34

Tableau 7 Nombre de personnes en emploi et proportion selon le secteur d'activité et l'année de référence 35

Tableau 8 Nombre de personnes en emploi et proportion selon le secteur d'activité et l'année de référence 36

Tableau 9 Proportion d'hommes et de femmes en emploi selon le secteur d'activité et l'année de référence 37

Tableau 10 Nombre de personnes en emploi et taux d'emploi selon la région administrative et l'année de référence 38

Tableau 11 Nombre de personnes en emploi et proportion selon la taille d'entreprise, le sexe et l'année de référence 40

Tableau 12 Nombre de personnes en emploi et proportion selon le nombre d'heures travaillées hebdomadairement, le sexe et l'année de référence 41

Tableau 13 Nombre de personnes en emploi et proportion selon la présence syndicale, le sexe et l'année de référence 41

Tableau 14 Nombre de personnes en emploi et proportion selon la permanence de l'emploi, le sexe et l'année de référence 42

Tableau 15 Nombre de personnes au chômage, taux de chômage et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence 44

Tableau 16 Nombre de personnes au chômage, taux de chômage et proportion selon le sexe, le niveau de scolarité et l'année de référence 45

Tableau 17 Nombre de personnes au chômage et taux de chômage selon le secteur d'activité et l'année de référence 47

Tableau 18 Nombre de personnes au chômage et taux de chômage selon la région administrative et l'année de référence 48

Tableau 19 Nombre de personnes et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et le nombre d'heures habituellement travaillées, 2017 51

Tableau 20 Proportion du nombre d'heures habituellement travaillées, selon le sexe ou l'âge, 2017 52

Tableau 21 Moyenne des heures habituellement travaillées chez les salariés, selon le sexe, le niveau de scolarité, le secteur d'appartenance ou la présence syndicale et l'année de référence 53

Tableau 22 Moyenne des heures habituellement travaillées, selon la région administrative et l'année de référence 54

Tableau 23 Moyenne des heures habituellement travaillées, selon le secteur d'activité et l'année de référence 55

Tableau 24 Nombre d'employés travaillant à temps supplémentaire et moyenne d'heures supplémentaires effectuées par ces employés, selon le secteur d'activité et l'année de référence 56

Tableau 25 Salaire horaire moyen selon le sexe, l'âge ou le niveau de scolarité et l'année de référence 59

Tableau 26 Salaire horaire moyen selon le secteur privé ou public, la présence syndicale, la permanence de l'emploi, la taille d'entreprise, le statut d'emploi ou la durée de l'emploi et l'année de référence 60

Tableau 27 Salaire horaire moyen selon la région administrative et l'année de référence 61

Tableau 28 Salaire horaire moyen selon le secteur d'activité et l'année de référence 60

Tableau 29 Taux de présence syndicale selon l'âge et l'année de référence 65

Tableau 30 Taux de présence syndicale selon le niveau de scolarité et l'année de référence 66

Tableau 31 Taux de présence syndicale selon le secteur d'activité et l'année de référence 68

Tableau 32 Nombre et proportion de conventions collectives et de salariés visés par une convention collective, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 74

Tableau 33 Proportion de salariés disposant d'un congé annuel, selon la durée du congé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 77

Tableau 34 Nombre moyen d'années de service requis pour bénéficier d'un congé annuel, selon la durée du congé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 79

Tableau 35 Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 80

Tableau 36 Proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, selon la durée en nombre de jours, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 83

Tableau 37 Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion du mariage du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 84

Tableau 38 Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé à l'occasion du mariage du salarié, selon le nombre de jours octroyé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 86

Tableau 39 Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion du divorce du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 87

Tableau 40 Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé à l'occasion du divorce du salarié, selon le nombre de jours octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 88

Tableau 41 Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 90

Tableau 42 Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, selon nombre de jours octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 91

Tableau 43 Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé lors du décès d'un membre de la famille immédiate du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 93

Tableau 44 Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé lors du décès d'un membre de la famille immédiate, selon nombre de jours octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 94

Tableau 45 Proportion de salariés disposant d'un congé de maladie et nombre moyen de jours octroyés (maximum annuel), par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 96

Tableau 46 Proportion de salariés disposant de jours fériés conventionnés et nombre moyen de jours et de demi-journées octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 98

Tableau 47 Proportion de salariés disposant de jours mobiles conventionnés et nombre moyen de jours octroyés par secteur d'activité pour les années 2012 et 2017 99

Tableau 48 Nombre et proportion de salariés selon les différents aménagements du temps de travail, par secteur d'activité, pour l'année 2012 102

Tableau 49 Nombre et proportion de salariés selon les différents aménagements du temps de travail, par secteur d'activité, pour l'année 2017 103

Tableau 50 Proportion de salariés visés par une politique de conciliation travail-famille, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 105

Tableau 51 Proportion de salariés disposant d'un régime de retraite, selon la nature du régime, par secteur d'activité, pour l'année 2012 106

Tableau 52 Proportion de salariés disposant d'un régime de retraite, selon la nature du régime, par secteur d'activité, pour l'année 2017 107

Tableau 53 Proportion de salariés cols blancs dont la convention collective prévoit une durée de la journée de travail en heures, selon le nombre d'heures précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 110

Tableau 54 Proportion de salariés cols bleus dont la convention collective prévoit une durée de la journée de travail en heures, selon le nombre d'heures précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 111

Tableau 55 Proportion de salariés cols blancs dont la convention collective prévoit un nombre de jours normaux de travail par semaine, selon le nombre de jours précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 113

Tableau 56 Proportion de salariés cols bleus dont la convention collective prévoit un nombre de jours normaux de travail par semaine, selon le nombre de jours précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 114

Tableau 57 Proportion de salariés cols blancs dont la convention collective prévoit un nombre d'heures normales de travail par semaine, selon le nombre d'heures inscrit, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 116

Tableau 58 Proportion de salariés cols bleus dont la convention collective prévoit un nombre d'heures normales de travail par semaine, selon le nombre d'heures inscrit, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 117

Tableau 59 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2012 119

Tableau 60 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2017 120

Tableau 61 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires quotidiennes selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 122

Tableau 62 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires quotidiennes selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 123

Tableau 63 Nombre moyen d'heures supplémentaires quotidiennes pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 124

Tableau 64 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 126

Tableau 65 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 127

Tableau 66 Nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 128

Tableau 67 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le premier jour de repos selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 130

Tableau 68 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le premier jour de repos selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 131

Tableau 69 Nombre moyen d'heures effectuées le premier jour de repos pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 132

Tableau 70 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le second jour de repos selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 134

Tableau 71 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le second jour de repos selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 135

Tableau 72 Nombre moyen d'heures effectuées le second jour de repos pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 136

Tableau 73 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé, par secteur d'activité, pour l'année 2012 138

Tableau 74 Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé, par secteur d'activité, pour l'année 2012 139

Tableau 75 Proportion de salariés assujettis à une clause de convention collective encadrant le refus d'effectuer des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2012 141

Tableau 76 Proportion de salariés assujettis à une clause de convention collective encadrant le refus d'effectuer des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2017 143

Tableau 77 Nombre de travailleurs de la construction et proportion selon le secteur de l'industrie et l'année de référence 151

Tableau 78 Nombre et répartition de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le sexe et le secteur d'activité, en 2002, 2007, 2012 et 2017 152

Tableau 79 Proportion de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le groupe d'âge et le secteur d'activité, en 2002 et 2017 153

Tableau 80 Nombre de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le métier ou l'occupation et le secteur d'activité, en 2002 154

Tableau 81 Nombre de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le métier ou l'occupation et le secteur d'activité, en 2002 155

Tableau 82 Proportion de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, par métier ou occupation, selon l'importance du métier ou de l'occupation et le sexe, en 2017 157

Tableau 83 Proportion de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le nombre d'années d'expérience dans l'industrie et l'année 158

Tableau 84 Nombre de plaintes déposées, selon le type et l'année 166

Tableau 85 Nombre de plaintes pécuniaires déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année 166

Tableau 86 Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pécuniaire, selon le sexe et l'année 167

Tableau 87 Nombre de plaintes déposées pour congédiement fait sans cause juste et suffisante et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année 168

Tableau 88 Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pour congédiement effectué sans cause juste et suffisante, selon l'année et le sexe 168

Tableau 89 Nombre de plaintes déposées pour pratique interdite et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année 170

Tableau 90 Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pour pratique interdite, selon l'année et le sexe 170

Tableau 91 Nombre de plaintes pour harcèlement psychologique déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année 171

Tableau 92 Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pour harcèlement psychologique, selon l'année et le sexe 172

Tableau 93 Salaire horaire moyen des femmes et des hommes et écart salarial femmes-hommes au Québec selon l'année 173

Tableau 94 Taux de représentation des femmes dans les dix principales catégories professionnelles qu'elles occupaient pour les années 2002, 2007, 2012 et 2017 173

Tableau 95 Données disponibles sur le nombre d'entreprises soumises à la Loi sur l'équité salariale, selon leur taille, pour les années 2001, 2006, 2012 et 2017 174

Tableau 96 Données disponibles sur le taux d'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises, selon leur taille, pour les années 2002, 2006, 2012 et 2017 174

Tableau 97 Données disponibles sur le taux d'ajustement salarial moyen versé en vertu de la Loi sur l'équité salariale, selon la taille de l'entreprise, pour les années 2002, 2006 et 2017 177

Tableau 98 Nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et la catégorie de dossier 178

Tableau 99 Nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et le sexe 179

Tableau 100 Proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et l'âge au moment de l'événement 179

Tableau 101 Proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et le secteur d'activité économique 179

Tableau 102 Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et la catégorie de dossier 181

Tableau 103 Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le sexe 181

Tableau 104 Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le groupe d'âge 182

Tableau 105 Nombre de décès par accident du travail, selon le genre d'accident et l'année d'acceptation du décès 182

Tableau 106 Nombre de décès par maladie professionnelle, selon la nature de la lésion et l'année d'acceptation du décès 183

Tableau 107 Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le secteur d'activité économique 184

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Taux d'activité dans les provinces canadiennes, 2017 23

Figure 2 Taux d'emploi dans les provinces canadiennes, 2017 28

Figure 3 Taux de chômage dans les provinces canadiennes, 2017 43

Figure 4 Moyenne des heures habituellement travaillées dans les provinces canadiennes, 2017 49

Figure 5 Salaire horaire moyen dans les provinces canadiennes, 2017 58

Figure 6 Taux de présence syndicale dans les provinces canadiennes, 2017 63

Figure 7 Taux de présence syndicale selon le sexe et l'année de référence 64

Figure 8 Taux de présence syndicale selon l'âge et l'année de référence 64

Figure 9 Taux de présence syndicale selon le niveau de scolarité et l'année de référence 65

Figure 10 Taux de présence syndicale selon le secteur et l'année de référence 66

Figure 11 Taux de présence syndicale selon la durée de l'emploi et l'année de référence 67

Figure 12 Répartition des salariés selon le nombre de jours payés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour les années 2012 et 2017 81

Figure 13 Répartition des salariés selon le nombre de jours payés à l'occasion du mariage du salarié pour les années 2012 et 2017 85

Figure 14 Répartition des salariés selon le nombre de jours payés lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié pour les années 2012 et 2017 89

Figure 15 Répartition des salariés selon le nombre de jours payés lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié pour les années 2012 et 2017 92

Figure 16 Répartition des salariés selon le type d'horaire offert, pour les années 2012 et 2017 101

Figure 17 Répartition des travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le sexe et l'année 151

Figure 18 Répartition des travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon la diplomation et l'année 157

Figure 19 Proportion de plaintes pécuniaires traitées en 2017, selon les infractions déclaré 167

SOMMAIRE

L'objectif de cette publication est de fournir un portrait descriptif de l'état du marché du travail actuel et de son évolution récente. Elle s'inscrit dans le cadre de l'article 11 de la Loi sur le ministère du Travail (RLRQ, c. M-32.2). L'analyse est présentée en mettant en perspective les tendances observées relativement aux indicateurs du marché du travail, mais également à l'égard des caractéristiques ainsi que des conditions de travail des personnes en emploi au cours des années 2002, 2007, 2012 et 2017.

L'Étude sur l'évolution des conditions de travail au Québec brosse un portrait de sept thèmes d'intérêt choisis selon leur pertinence. Ces thèmes sont les suivants :

- le portrait du marché du travail québécois;
- le portrait des salariés syndiqués ainsi que leurs conditions de travail;
- le portrait des salariés assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20) ainsi que leurs conditions de travail;
- le portrait des plaintes déposées en vertu de la loi sur les normes du travail;
- le portrait de l'équité salariale;
- le portrait de la santé et de la sécurité du travail (lésions professionnelles et décès).

Les données utilisées proviennent de différents collaborateurs, soit le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et la Commission de la construction du Québec. Les données de l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, ont été utilisées pour décrire le portrait du marché du travail québécois. L'Enquête sur la population active est une enquête mensuelle réalisée par Statistique Canada auprès d'environ 56 000 ménages canadiens, dont près de 10 000 au Québec. Les conditions de travail des travailleurs syndiqués sont analysées sur la base des conventions collectives déposées auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27). Les conditions de travail des travailleurs du secteur de la construction assujettis à la loi R-20 sont tirées des quatre conventions collectives de ce secteur. Les données concernant les normes, l'équité, la santé et la sécurité du travail proviennent de l'information comptabilisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

L'*Étude* révèle que le marché du travail québécois est assez stable depuis 2002. Il est toutefois possible d'observer une diminution plus importante du taux de chômage que des autres indicateurs (chapitre 1). Les heures habituellement travaillées sont assez stables au fil des années, et le salaire horaire moyen est en constante croissance (chapitre 1). Le portrait des travailleurs syndiqués est aussi stable, bien que l'on observe une légère diminution du taux de présence syndicale entre 2002 et 2017 (chapitre 1). Au sujet des conditions de travail des travailleurs syndiqués, de manière générale, les clauses négociées offrent des conditions de travail plus généreuses que celles prévues aux normes du travail (chapitre 2). L'*Étude* permet toutefois d'observer un léger recul de la présence de dispositions favorisant les conditions de travail flexibles (chapitre 2). Les conditions de travail des travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20 sont, quant à elles, demeurées stables entre 2002 et 2017 (chapitre 3). Au chapitre des normes du travail, le nombre de plaintes déposées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a fortement augmenté entre 2007 et 2012 pour se stabiliser ensuite jusqu'en 2017 (chapitre 4). L'écart salarial entre les femmes et les hommes est toujours présent au Québec, mais il est en constante diminution depuis 2002 (chapitre 4). Finalement, au sujet de la santé et de la sécurité du travail, l'*Étude* révèle une diminution importante du nombre d'accidents de travail inscrits et acceptés entre 2002 et 2017 à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, mais une hausse importante du nombre de maladies professionnelles au même moment (chapitre 4).

Les travailleuses et les travailleurs, les entreprises, les organisations syndicales, les associations professionnelles, les milieux gouvernementaux ainsi que les chercheurs trouveront dans le présent rapport un outil qui permet de suivre les tendances du marché du travail et de décrire leur effet sur les conditions de travail des Québécois.

INTRODUCTION

Le 19 décembre 2002, les députés de l'Assemblée nationale du Québec ont adopté la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (LQ, 2002, c. 80). Plus particulièrement, l'article 85 vient modifier l'article 11 de la Loi sur le ministère du Travail en confiant au ministre du Travail la responsabilité d'effectuer ou de faire effectuer, en collaboration avec les organismes concernés, une étude quinquennale sur l'évolution des conditions de travail au Québec.

Cette loi introduit un mécanisme de veille permettant non seulement de décrire l'évolution des conditions de travail au Québec, mais également de soutenir la prise de décision et les interventions des différents acteurs et du gouvernement. Cette mesure s'inscrit en complémentarité des interventions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale visant à diffuser une information pertinente sur le travail dans tous les secteurs d'activité et à favoriser l'atteinte de conditions de travail équitables, de milieux de travail sains et de relations du travail harmonieuses.

La présente *Étude*[1] vise à rendre compte de l'évolution du marché du travail, des caractéristiques de la main-d'œuvre et des conditions de travail de cette dernière depuis 2002[2]. Les données de l'*Étude* sont issues principalement de l'Enquête sur la population active, mais également du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et de la Commission de la construction du Québec (voir annexe I). L'*Étude* est divisée en quatre chapitres. Le premier présente le portrait du marché du travail. Le second aborde les caractéristiques et les conditions de travail de la main-d'œuvre syndiquée. Le troisième présente le portrait des travailleurs de la construction. Enfin, le quatrième répertorie les plaintes en vertu des normes du travail et aborde la question de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, de même que les lésions professionnelles.

1. Il s'agit de la seconde étude réalisée en vertu des exigences de la Loi sur le ministère du Travail. L'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, publiée en 2011, était la première étude produite sur ce sujet.
2. Compte tenu des limites inhérentes à certaines bases de données et de leurs comparaisons entre elles, l'analyse présentée se veut davantage descriptive qu'analytique.

CHAPITRE 1

Portrait du marché du travail au Québec

Ce premier chapitre de l'étude quinquennale sur les conditions de travail au Québec présente tout d'abord un portrait général des principaux indicateurs du marché du travail. Par la suite, d'autres données sont présentées afin de rendre compte de certaines conditions de travail au Québec telles que le nombre d'heures habituellement travaillées, le salaire horaire moyen ainsi que le portrait des travailleurs syndiqués.

La plupart des données présentées dans ce chapitre reposent sur les données extraites de l'Enquête sur la population active. Ces données sont issues des enquêtes mensuelles réalisées auprès des ménages canadiens. Étant autodéclarées par les travailleurs, les données peuvent ne pas refléter parfaitement la réalité. L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, enquête mensuelle menée auprès des entreprises, permet d'obtenir des données plus fiables. Toutefois, ces données ne permettent pas de dresser un portrait aussi complet des catégories du marché du travail que le permet l'Enquête sur la population active[3]. Dans ces conditions, l'Enquête sur la population active a été retenue aux fins de la présente étude sur les conditions de travail.

Finalement, certaines données de l'Enquête sur la population active pour lesquelles le croisement de variables était indisponible ont été produites par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1.1 Portrait général

Cette section du premier chapitre présente le portrait général du marché du travail au Québec pour les années 2002, 2007, 2012 et 2017. Les principaux indicateurs présentés sont la population en âge de travailler, le taux d'activité, le taux d'emploi ainsi que le taux de chômage.

1.1.1 Population en âge de travailler

Depuis plusieurs années, le marché du travail québécois connaît des transformations importantes. Ces transformations sont liées, en partie, au vieillissement de la population. En effet, la main-d'œuvre disponible au Québec est de plus en plus âgée, et le remplacement de cette main-d'œuvre est de plus en plus difficile en raison de la diminution du taux de natalité observée depuis plusieurs années[4]. L'indicateur de la population en âge de travailler permet d'observer cette transformation. La population en âge de travailler comprend toute personne âgée de 15 ans et plus sur un territoire donné. Le tableau 1 permet de constater que le nombre de Québécois âgés de 15 à 24 ans a diminué de 5 % entre 2002 et 2017, passant de 964 000 à 915 400 personnes, alors que la population de 65 ans et plus a, quant à elle, augmenté de 66,9 %, passant de 892 400 à 1 489 700 personnes. La proportion de la population âgée de 55 ans et plus a augmenté de 10,7 points de pourcentage entre 2002 et 2017 (28,2 % à 38,8 %), alors que la proportion de la population âgée de 15 à 34 ans a diminué de 3,4 points de pourcentage (32,2 % à 28,8 %). D'ailleurs, en 2002, les jeunes de 15 à 24 ans étaient plus nombreux que les personnes de 65 ans et plus, mais cette tendance s'est inversée, et on trouve maintenant près d'une fois et demie (1,6) plus de personnes de plus de 65 ans que de jeunes de 15 à 24 ans.

3. L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail permet d'obtenir des données concernant l'emploi, la rémunération et les heures travaillées, mais seulement selon les catégories d'industries et les regroupements géographiques. L'Enquête sur la population active permet, quant à elle, d'obtenir ces mêmes données mais en fonction de plusieurs variables, telles que le niveau de scolarité, les professions, la catégorie de travailleurs, la syndicalisation et le genre de travail, notamment.
4. Il est toutefois important de noter que l'immigration assure un certain remplacement de la main-d'œuvre.

Ces changements démographiques entraînent une pression sur le marché du travail. En effet, en 2002, le rapport entre le nombre de travailleurs potentiels (population âgée de 15 à 64 ans) et le nombre de personnes de 65 ans et plus était de 5,7. En 2017, soit seulement 15 ans plus tard, ce rapport était de 3,7 travailleurs potentiels pour une personne de 65 ans et plus. Selon les prévisions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en 2030, il n'y aura que 2,1 travailleurs potentiels pour chaque personne de 65 ans et plus[5].

Tableau 1

Nombre de personnes en âge de travailler et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence

SEXE	GROUPE D'ÂGE	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
TOTAL	15 à 24 ans	964	16,1 %	969,0	15,4 %	1 000,5	14,9 %	915,4	13,2 %
	25 à 34 ans	962,4	16,1 %	1 018,2	16,2 %	1 076,0	16,1 %	1 084,5	15,6 %
	35 à 44 ans	1 240,2	20,7 %	1 103,9	17,5 %	1 042,5	15,6 %	1 122,4	16,2 %
	45 à 54 ans	1 131	18,9 %	1 237,3	19,6 %	1 244,2	18,6 %	1 118,0	16,1 %
	55 à 64 ans	797,5	13,3 %	958,8	15,2 %	1 095,2	16,3 %	1 201,9	17,3 %
	65 ans et plus	892,4	14,9 %	1 015,4	16,1 %	1 241,1	18,5 %	1 489,7	21,5 %
	Total (15 à 64 ans)	5 095,2	85,1 %	5 287,2	83,9 %	5 458,4	81,5 %	5 442,2	78,5 %
	Total (15 ans et plus)	**5 987,6**	**100 %**	**6 302,5**	**100 %**	**6 699,4**	**100 %**	**6 931,9**	**100 %**
HOMME	15 à 24 ans	493,6	16,8 %	493,5	15,9 %	504,5	15,2 %	463,6	13,5 %
	25 à 34 ans	491,2	16,7 %	518,1	16,7 %	545,7	16,5 %	544,9	15,9 %
	35 à 44 ans	624,8	21,2 %	561,1	18,1 %	530,2	16,0 %	569,3	16,6 %
	45 à 54 ans	559,1	19,0 %	617,1	19,9 %	627,5	18,9 %	566,4	16,5 %
	55 à 64 ans	389,8	13,3 %	470,2	15,1 %	548,3	16,6 %	602,1	17,5 %
	65 ans et plus	383	13,0 %	447,5	14,4 %	555,5	16,8 %	685,3	20,0 %
	Total (15 à 64 ans)	2 558,5	87,0 %	2 660,00	85,6 %	2 756,2	83,2 %	2 746,3	80,0 %
	Total (15 ans et plus)	**2 941,5**	**100 %**	**3 107,50**	**100 %**	**3 311,6**	**100 %**	**3 431,6**	**100 %**
FEMME	15 à 24 ans	470,4	15,4 %	475,5	14,9 %	496	14,6 %	451,8	12,9 %
	25 à 34 ans	471,1	15,5 %	500,1	15,7 %	530,4	15,7 %	539,5	15,4 %
	35 à 44 ans	615,4	20,2 %	542,8	17,0 %	512,2	15,1 %	553,1	15,8 %
	45 à 54 ans	571,9	18,8 %	620,2	19,4 %	616,7	18,2 %	551,6	15,8 %
	55 à 64 ans	407,7	13,4 %	488,5	15,3 %	546,9	16,1 %	599,9	17,1 %
	65 ans et plus	509,4	16,7 %	567,9	17,8 %	685,6	20,2 %	804,5	23,0 %
	Total (15 à 64 ans)	2 536,6	83,3 %	2 627,2	82,2 %	2 702,2	79,8 %	2 695,9	77,0 %
	Total (15 ans et plus)	**3 046,1**	**100 %**	**3 195,0**	**100 %**	**3 387,8**	**100 %**	**3 500,3**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0018-01, 2019.

5. https://mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_rapport_synthese_commission_nationale.pdf

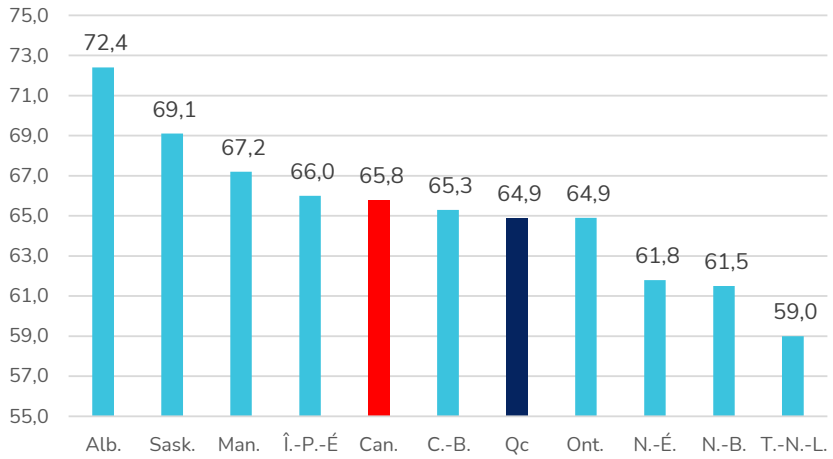
1.1.2 Population active

La population active fait référence à la population âgée de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence, était soit occupée (en emploi) ou au chômage. Les personnes actives représentent donc la main-d'œuvre qui travaille ou qui est disponible pour travailler au Québec. Cet indicateur permet d'observer la participation au marché du travail. Le taux d'activité des personnes de 15 ans et plus est, quant à lui, la proportion de la population active de 15 ans et plus par rapport à l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus. Plus le taux d'activité est élevé, plus la population concernée est partie prenante du marché du travail. Il est aussi important de considérer le taux d'activité des 15 à 64 ans puisque celui-ci a évolué différemment de celui des 15 ans et plus pendant la même période et qu'il permet d'évacuer l'effet de vieillissement de la population.

La figure 1 présente le taux d'activité, en 2017, dans chacune des provinces canadiennes. Ce graphique montre que le Québec occupait la 6e position au chapitre du taux d'activité, à égalité avec l'Ontario. Le Québec se situait aussi légèrement sous la moyenne canadienne (64,9 % par rapport à 65,8 %).

Figure 1

Taux d'activité dans les provinces canadiennes, 2017



Le tableau 2 présente le nombre de personnes actives, le taux d'activité ainsi que la proportion chez les personnes actives de 15 ans et plus, et ce, selon le groupe d'âge et le sexe. Le taux d'activité chez les Québécois de 15 ans et plus est demeuré assez stable entre 2002 et 2017). Le taux d'activité des femmes a augmenté de 2,4 points de pourcentage entre 2002 et 2017, alors que celui des hommes a diminué de 3,3 points de pourcentage. Ces variations ont eu pour effet de diminuer l'écart du taux d'activité entre les deux sexes entre 2002 et 2017. En effet, il était de 13,7 points de pourcentage en 2002, alors qu'il n'était plus que de 8 points de pourcentage en 2017.

On constate que le taux d'activité a augmenté de 3,8 points de pourcentage (75,8 % à 79,6 %) chez les 15 à 64 ans entre 2002 et 2017 alors qu'il a diminué de 0,3 point de pourcentage chez les 15 ans et plus. Aussi, on observe que le taux d'activité a augmenté de 16,3 points de pourcentage (46,9 % à 63,2 %) chez les 55 à 64 ans et de 6,4 points de pourcentage (4,5 % à 10,9 %) chez les 65 ans et plus. Chez les femmes, le taux d'activité a augmenté pour tous les groupes d'âge (entre 2,9 points de pourcentage chez les 15 à 29 ans et 21,5 points de pourcentage chez les 55 à 64 ans). Par contre, chez les hommes, on observe une diminution du taux d'activité chez les 15 à 24 ans (-2,1 points de pourcentage chez les 15 à 24 ans) et chez les 25 à 34 ans (-0,7 point de pourcentage).

Le tableau 3, quant à lui, présente les mêmes indicateurs, mais selon le sexe et le plus haut niveau de scolarité atteint. On constate que, parmi la population active, le nombre de personnes détenant un diplôme universitaire a augmenté de façon importante entre 2002 et 2017. En effet, 54,3 % plus d'hommes (de 384 100 hommes en 2002 à 592 800 en 2017) et 88,4 % plus de femmes (de 345 800 femmes en 2002 à 651 500 en 2017) détenaient ce type de diplôme. On observe aussi une diminution de 34,7 % de la population active n'ayant pas terminé ses études secondaires, passant de 735 200 personnes en 2002 à 480 200 en 2017. Il est donc possible de conclure que le la proportion de personnes actives détenant un diplôme a augmenté entre 2002 et 2017, passant de 81,2 % à 89,3 %.

Chez les hommes autant que chez les femmes, le taux d'activité augmente proportionnellement avec le niveau de scolarité. La tendance est plus prononcée chez les femmes que chez les hommes. En effet, les personnes n'ayant pas obtenu leur diplôme d'études secondaires (DES) sont systématiquement moins nombreuses à être actives sur le marché du travail. Près d'une femme sur quatre (27 %) n'ayant pas son DES est active sur le marché du travail, alors que trois femmes sur quatre (77,1 %) ayant obtenu un diplôme universitaire y sont actives. Moins d'un homme sur deux (45,7 %) n'ayant pas obtenu un DES est actif sur le marché du travail, alors que près de trois hommes sur quatre (77,5 %) qui ont obtenu un diplôme universitaire y sont actifs.

Tableau 2

Nombre de personnes actives, taux d'activité et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence

SEXE	GROUPE D'ÂGE	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion
TOTAL	15 à 24 ans	639,8	66,4 %	16,4 %	644,6	66,5 %	15,6 %	669,6	66,9 %	15,4 %	610,7	66,7 %	13,6 %
	25 à 34 ans	825,4	85,8 %	21,1 %	892,5	87,7 %	21,6 %	941,8	87,5 %	21,7 %	963,1	88,8 %	21,4 %
	35 à 44 ans	1 086,8	87,6 %	27,8 %	967,7	87,7 %	23,4 %	920,0	88,2 %	21,2 %	1 014,1	90,4 %	22,6 %
	45 à 54 ans	938,7	83,0 %	24,0 %	1 056,0	85,3 %	25,5 %	1 076,6	86,5 %	24,8 %	986,0	88,2 %	21,9 %
	55 à 64 ans	373,9	46,9 %	9,6 %	512,5	53,5 %	12,4 %	625,5	57,1 %	14,4 %	759,3	63,2 %	16,9 %
	65 ans et plus	40	4,5 %	1,0 %	66,4	6,5 %	1,6 %	108,3	8,7 %	2,5 %	162,5	10,9 %	3,6 %
	Total (15 à 64 ans)	3 864,5	75,8 %	99,0 %	4 073,5	77,0 %	98,4 %	4 233,6	77,6 %	97,5 %	4 333,2	79,6 %	96,4 %
	Total (15 ans et plus)	3 904,5	65,2 %	100 %	4 139,9	65,7 %	100 %	4 341,8	64,8 %	100 %	4 495,7	64,9 %	100 %
HOMME	15 à 24 ans	337,8	68,4 %	15,9 %	330,3	66,9 %	15,1 %	334,2	66,2 %	14,6 %	307,6	66,4 %	13,0 %
	25 à 34 ans	449,1	91,4 %	21,1 %	472,5	91,2 %	21,6 %	494,4	90,6 %	21,6 %	494,4	90,7 %	20,9 %
	35 à 44 ans	578,9	92,7 %	27,3 %	513	91,4 %	23,4 %	483,8	91,2 %	21,2 %	527,0	92,6 %	22,3 %
	45 à 54 ans	500,2	89,5 %	23,5 %	547,6	88,7 %	25,0 %	561,2	89,4 %	24,6 %	514,5	90,8 %	21,8 %
	55 à 64 ans	228,7	58,7 %	10,8 %	283,9	60,4 %	13,0 %	340,6	62,1 %	14,9 %	416,4	69,2 %	17,6 %
	65 ans et plus	29,3	7,7 %	1,4 %	43,1	9,6 %	2,0 %	71,1	12,8 %	3,1 %	104,9	15,3 %	4,4 %
	Total (15 à 64 ans)	2 094,8	81,9 %	98,6 %	2 147,40	80,7 %	98,0 %	2 214,4	80,3 %	96,9 %	2 259,8	82,3 %	95,6 %
	Total (15 ans et plus)	**2 124,0**	**72,2 %**	**100 %**	**2 190,50**	**70,5 %**	**100 %**	**2 285,5**	**69,0 %**	**100 %**	**2 364,7**	**68,9 %**	**100 %**
FEMME	15 à 24 ans	302,0	64,2 %	17,0 %	314,4	66,1 %	16,1 %	335,4	67,6 %	16,3 %	303,2	67,1 %	14,2 %
	25 à 34 ans	376,2	79,9 %	21,1 %	420,0	84,0 %	21,5 %	447,4	84,4 %	21,8 %	468,7	86,9 %	22,0 %
	35 à 44 ans	507,8	82,5 %	28,5 %	454,7	83,8 %	23,3 %	436,2	85,2 %	21,2 %	487,2	88,1 %	22,9 %
	45 à 54 ans	438,5	76,7 %	24,6 %	508,5	82,0 %	26,1 %	515,3	83,6 %	25,1 %	471,5	85,5 %	22,1 %
	55 à 64 ans	145,2	35,6 %	8,2 %	228,6	46,8 %	11,7 %	284,9	52,1 %	13,9 %	342,9	57,2 %	16,1 %
	65 ans et plus	10,8	2,1 %	0,6 %	23,3	4,1 %	1,2 %	37,2	5,4 %	1,8 %	57,6	7,2 %	2,7 %
	Total (15 à 64 ans)	1 769,7	69,8 %	99,4 %	1 926,1	73,3 %	98,8 %	2 019,2	74,7 %	98,2 %	2 073,4	76,9 %	97,3 %
	Total (15 ans et plus)	**1 780,5**	**58,5 %**	**100 %**	**1 949,4**	**61,0 %**	**100 %**	**2 056,4**	**60,7 %**	**100 %**	**2 131,0**	**60,9 %**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0018-01, 2019.

Tableau 3

Nombre de personnes actives, taux d'activité et proportion selon le sexe, le niveau de scolarité et l'année de référence

SEXE	NIVEAU DE SCOLARITÉ	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion
TOTAL	Sans DES	735,2	40,1 %	18,8 %	630,2	39,2 %	15,2 %	550,0	37,5 %	12,7 %	480,2	36,6 %	10,7 %
	• 0 à 8 années	238,1	26,2 %	6,1 %	177,9	23,7 %	4,3 %	142,4	21,8 %	3,3 %	119,6	21,5 %	2,7 %
	• DES partiel	497,1	53,9 %	12,7 %	452,3	52,9 %	10,9 %	407,6	50,1 %	9,4 %	360,6	47,7 %	8,0 %
	DES	649,6	72,5 %	16,6 %	663,4	67,8 %	16,0 %	633,8	63,4 %	14,6 %	618,9	60,0 %	13,8 %
	DEC partiel	325,7	67,1 %	8,3 %	296,2	66,2 %	7,2 %	303,3	66,3 %	7,0 %	259,9	63,8 %	5,8 %
	DEC obtenu	1 464,2	78,2 %	37,5 %	1 657,9	77,3 %	40,0 %	1 799,2	75,0 %	41,4 %	1 892,5	73,6 %	42,1 %
	Diplôme univ.	729,8	80,9 %	18,7 %	892,2	79,2 %	21,6 %	1 055,5	76,7 %	24,3 %	1 244,2	77,3 %	27,7 %
	• Baccalauréat	533,3	81,8 %	13,7 %	632,4	79,1 %	15,3 %	737,7	76,7 %	17,0 %	832,5	76,6 %	18,5 %
	• Plus que le bac	196,6	78,6 %	5,0 %	259,8	79,4 %	6,3 %	317,9	76,7 %	7,3 %	411,7	78,7 %	9,2 %
	Total	**3 904,5**	**65,2 %**	**100 %**	**4 139,9**	**65,7 %**	**100 %**	**4 341,8**	**64,8 %**	**100 %**	**4 495,7**	**64,9 %**	**100 %**
HOMME	Sans DES	461,5	51,7 %	21,7 %	388,7	49,0 %	17,7 %	344,3	47,8 %	15,1 %	307,8	45,7 %	13,0 %
	• 0 à 8 années	156,7	37,0 %	7,4 %	115,3	32,8 %	5,3 %	88,6	30,3 %	3,9 %	84,6	31,2 %	3,6 %
	• DES partiel	304,8	64,9 %	14,4 %	273,4	61,9 %	12,5 %	255,7	59,9 %	11,2 %	223,2	55,5 %	9,4 %
	DES	337,6	81,7 %	15,9 %	340,4	74,5 %	15,5 %	354,9	72,6 %	15,5 %	347,2	69,4 %	14,7 %
	DEC partiel	175,1	71,9 %	8,2 %	159,0	69,6 %	7,3 %	159,7	68,0 %	7,0 %	137,5	66,1 %	5,8 %
	DEC obtenu	765,7	82,8 %	36,0 %	853,0	80,0 %	38,9 %	928,9	76,5 %	40,6 %	979,4	76,2 %	41,4 %
	Diplôme univ.	384,1	82,3 %	18,1 %	449,4	79,8 %	20,5 %	497,7	76,1 %	21,8 %	592,8	77,5 %	25,1 %
	• Baccalauréat	268,8	83,5 %	12,7 %	298,9	80,6 %	13,6 %	335,4	77,7 %	14,7 %	387,9	77,3 %	16,4 %
	• Plus que le bac	115,2	79,5 %	5,4 %	150,4	78,4 %	6,9 %	162,3	72,9 %	7,1 %	204,9	77,9 %	8,7 %
	Total	**2 124,0**	**72,2 %**	**100 %**	**2 190,5**	**70,5 %**	**100 %**	**2 285,5**	**69 %**	**100 %**	**2 364,7**	**68,9 %**	**100 %**

SEXE	NIVEAU DE SCOLARITÉ	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'activité	Proportion
FEMME	Sans DES	273,5	29,2 %	15,4 %	241,7	29,8 %	12,4 %	205,7	27,5 %	10,0 %	172,3	27,0 %	8,1 %
	• 0 à 8 années	81,3	16,8 %	4,6 %	62,7	15,7 %	3,2 %	53,8	14,9 %	2,6 %	34,9	12,2 %	1,6 %
	• DES partiel	192,2	42,4 %	10,8 %	179,0	43,4 %	9,2 %	151,9	39,4 %	7,4 %	137,4	38,9 %	6,4 %
	DES	312,1	64,6 %	17,5 %	322,9	62 %	16,6 %	278,9	54,6 %	13,6 %	271,7	51,2 %	12,7 %
	DEC partiel	150,5	62,3 %	8,5 %	137,1	62,6 %	7,0 %	143,6	64,4 %	7,0 %	122,4	61,4 %	5,7 %
	DEC obtenu	698,5	73,7 %	39,2 %	804,9	74,6 %	41,3 %	870,3	73,4 %	42,3 %	913,1	71,0 %	42,8 %
	Diplôme univ.	345,8	79,3 %	19,4 %	442,8	78,6 %	22,7 %	557,8	77,3 %	27,1 %	651,5	77,1 %	30,6 %
	• Baccalauréat	264,4	80,0 %	14,8 %	333,4	77,9 %	17,1 %	402,3	75,9 %	19,6 %	444,6	76,1 %	20,9 %
	• Plus que le bac	81,3	77,3 %	4,6 %	109,4	80,9 %	5,6 %	155,5	81,0 %	7,6 %	206,8	79,4 %	9,7 %
	Total	**1 780,5**	**58,5 %**	**100 %**	**1 949,4**	**61 %**	**100 %**	**2 056,4**	**60,7 %**	**100 %**	**2 131,0**	**60,9 %**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0020-01, 2019.

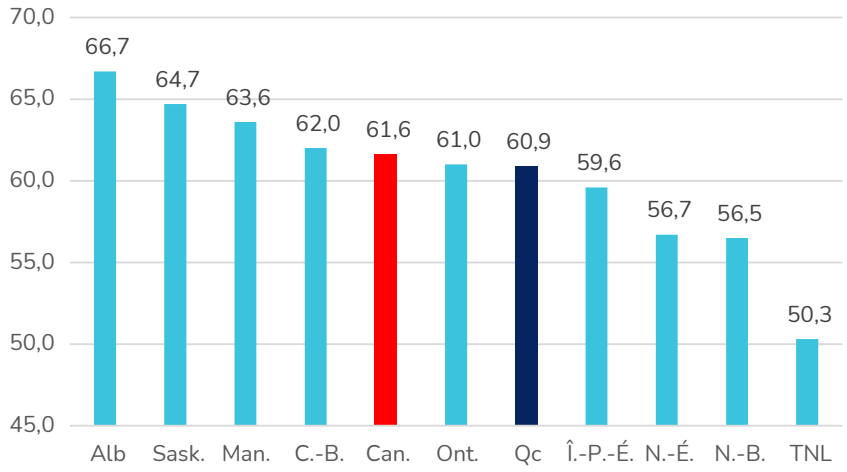
1.1.3 Population en emploi

Cette section présente la population en emploi selon diverses caractéristiques. La population en emploi correspond à toutes les personnes occupées, c'est-à-dire les personnes qui, au cours de la semaine de référence, effectuaient un travail rémunéré accompli pour un employeur ou pour leur propre compte. On considère donc les employés et les travailleurs autonomes comme étant dans la catégorie des personnes occupées, donc en emploi. En d'autres termes, la population en emploi représente la main-d'œuvre québécoise. Le taux d'emploi représente le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

À l'aide de la figure 2, on peut observer que le Québec se situait, avec son taux d'emploi de 60,9 %, au 6e rang des provinces canadiennes. Il en va de même du taux d'activité. Le Québec se situait légèrement sous la moyenne canadienne, qui était de 61,6 %.

Figure 2

Taux d'emploi dans les provinces canadiennes, 2017



Entre 2002 et 2017, le taux d'emploi chez les 15 ans et plus a augmenté de 1,4 point de pourcentage (de 59,5 % à 60,9 %) [tableau 4]. Chez les 15 à 64 ans, le taux d'emploi est passé de 69,2 % à 74,8 %, ce qui montre le réel dynamisme du marché du travail dans les dernières années. Cette augmentation a été plus importante chez le groupe d'âge 55 à 64 ans. En effet, le taux chez les hommes de ce groupe d'âge est passé de 53,3 % à 64,9 %, soit 11,6 points de pourcentage, et chez les femmes ce taux est passé de 32,6 à 54,3 %, soit 21,7 points de pourcentage. Le taux d'emploi chez les femmes de 15 ans et plus a progressé de 3,7 points de pourcentage entre 2002 et 2017 (de 53,7 % à 57,4 %), alors que le taux d'emploi chez les hommes a diminué de 1,1 point de pourcentage (de 65,6 % à 64,5 %). La progression du taux d'emploi chez les femmes a permis de réduire l'écart entre la proportion d'hommes en emploi et celle de femmes en emploi. En 2002, les femmes représentaient 45,9 % de la population en emploi, alors qu'en 2017 elles représentaient 47,6 % de cette population[6].

6. Données non illustrées.

À partir de 2012, on a observé que la part des personnes en emploi âgées de 55 à 64 ans dépassait celle des 15 à 24 ans. En 2002, 15,5 % des personnes en emploi étaient âgées de 15 à 24 ans alors que 9,6 % étaient âgées de 55 à 64 ans (tableau 4). En 2017, la situation était inversée. En effet, 13 % des personnes en emploi étaient âgées de 15 à 24 ans alors que 17 % étaient âgées de 55 à 64 ans, ce qui représentait près d'une personne sur cinq dans cette catégorie d'âge.

Selon les données du tableau 5, la proportion de personnes en emploi n'ayant pas obtenu leur diplôme d'études secondaires a diminué entre 2002 et 2017, passant de 17,5 à 10,1 %. La proportion de travailleurs québécois qui ont poursuivi leurs études après avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires a augmenté, passant de 65,8 % en 2002 à 76,1 % en 2017[7]. Chez les hommes, cette proportion est passée de 63,6 % à 72,8 %, soit près de trois hommes sur quatre, et chez les femmes cette proportion est passée de 68,3 à 79,8 %, soit près de quatre femmes sur cinq.

En 2017, les hommes avaient un taux d'emploi plus élevé que celui les femmes pour tous les niveaux de scolarité, sauf au niveau plus élevé que le baccalauréat. À ce niveau de scolarité, le taux d'emploi était de 73,7 % pour les hommes et de 76,5 % pour les femmes. Cela signifie que les femmes détenant plus qu'un baccalauréat occupent en plus grande proportion un emploi après leur diplomation que les hommes, alors que pour les autres niveaux de scolarité ce sont les hommes qui occupent en plus grande proportion un emploi.

7. Les données correspondent à la somme des proportions de travailleurs ayant effectué des études collégiales partielles ou complètes ou un diplôme universitaire.

Tableau 4

Nombre de personnes en emploi, taux d'emploi et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence

SEXE	GROUPE D'ÂGE	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion
TOTAL	15 à 24 ans	552,4	57,3 %	15,5 %	563,6	58,2 %	14,7 %	577,5	57,7 %	14,4 %	547,7	59,8 %	13,0 %
	25 à 34 ans	762,2	79,2 %	21,4 %	831,8	81,7 %	21,7 %	871,6	81,0 %	21,8 %	904,5	83,4 %	21,4 %
	35 à 44 ans	999	80,6 %	28,0 %	906,3	82,1 %	23,6 %	863,9	82,9 %	21,6 %	962,6	85,8 %	22,8 %
	45 à 54 ans	871,9	77,1 %	24,5 %	996,1	80,5 %	25,9 %	1 009,0	81,1 %	25,2 %	939,0	84,0 %	22,2 %
	55 à 64 ans	340,5	42,7 %	9,6 %	477,5	49,8 %	12,4 %	581,4	53,1 %	14,5 %	716,7	59,6 %	17,0 %
	65 ans et plus	38,2	4,3 %	1,1 %	63,9	6,3 %	1,7 %	102,5	8,3 %	2,6 %	152,8	10,3 %	3,6 %
	Total (15 à 64 ans)	3 526,1	69,2 %	98,9 %	3 775,3	71,4 %	98,3 %	3 903,4	71,5 %	97,4 %	4 070,5	74,8 %	96,4 %
	Total (15 ans et plus)	**3 564,3**	**59,5 %**	**100 %**	**3 839,2**	**60,9 %**	**100 %**	**4 005,9**	**59,8 %**	**100 %**	**4 223,3**	**60,9 %**	**100 %**
HOMME	15 à 24 ans	287	58,1 %	14,9 %	283,8	57,5 %	14,1 %	281,8	55,9 %	13,5 %	273,2	58,9 %	12,3 %
	25 à 34 ans	411,9	83,9 %	21,4 %	433,3	83,6 %	21,5 %	451,8	82,8 %	21,6 %	460,4	84,5 %	20,8 %
	35 à 44 ans	531,7	85,1 %	27,6 %	479,7	85,5 %	23,8 %	454,0	85,6 %	21,7 %	498,7	87,6 %	22,5 %
	45 à 54 ans	462,1	82,7 %	24,0 %	513,7	83,2 %	25,5 %	521,3	83,1 %	24,9 %	490,8	86,7 %	22,2 %
	55 à 64 ans	207,6	53,3 %	10,8 %	263,1	56,0 %	13,1 %	316,4	57,7 %	15,1 %	391,0	64,9 %	17,7 %
	65 ans et plus	28,1	7,3 %	1,5 %	41,4	9,3 %	2,1 %	67,4	12,1 %	3,2 %	99,3	14,5 %	4,5 %
	Total (15 à 64 ans)	1 900,2	74,3 %	98,5 %	1 973,70	74,2 %	97,9 %	2 025,4	73,5 %	96,8 %	2 114,0	77,0 %	95,5 %
	Total (15 ans et plus)	**1 928,3**	**65,6 %**	**100 %**	**2 015,10**	**64,8 %**	**100 %**	**2 092,7**	**63,2 %**	**100 %**	**2 213,3**	**64,5 %**	**100 %**
FEMME	15 à 24 ans	265,4	56,4 %	16,2 %	279,8	58,8 %	15,3 %	295,7	59,6 %	15,5 %	274,5	60,8 %	13,7 %
	25 à 34 ans	350,4	74,4 %	21,4 %	398,5	79,7 %	21,8 %	419,9	79,2 %	21,9 %	444	82,3 %	22,1 %
	35 à 44 ans	467,3	75,9 %	28,6 %	426,6	78,6 %	23,4 %	409,9	80,0 %	21,4 %	464	83,9 %	23,1 %
	45 à 54 ans	409,8	71,7 %	25,0 %	482,4	77,8 %	26,4 %	487,6	79,1 %	25,5 %	448,1	81,2 %	22,3 %
	55 à 64 ans	132,9	32,6 %	8,1 %	214,3	43,9 %	11,7 %	265	48,5 %	13,9 %	325,7	54,3 %	16,2 %
	65 ans et plus	10,2	2,0 %	0,6 %	22,5	4,0 %	1,2 %	35,1	5,1 %	1,8 %	53,5	6,7 %	2,7 %
	Total (15 à 64 ans)	1 625,8	64,1 %	99,4 %	1 801,6	68,6 %	98,8 %	1 878,0	69,5 %	98,2 %	1 956,5	72,6 %	97,3 %
	Total (15 ans et plus)	**1 636,0**	**53,7 %**	**100 %**	**1 824,1**	**57,1 %**	**100 %**	**1 913,2**	**56,5 %**	**100 %**	**2 010,0**	**57,4 %**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0018-01, 2019.

Tableau 5

Nombre de personnes en emploi, taux d'emploi et proportion selon le sexe, le niveau de scolarité et l'année de référence

SEXE	NIVEAU DE SCOLARITÉ	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion
TOTAL	Sans DES	624,9	34,1 %	17,5 %	536,8	33,4 %	14,0 %	464,6	31,7 %	11,6 %	427,2	32,5 %	10,1 %
	• 0 à 8 années	199,5	22,0 %	5,6 %	149,1	19,9 %	3,9 %	117,7	18,0 %	2,9 %	105,0	18,8 %	2,5 %
	• DES partiel	425,4	46,1 %	11,9 %	387,7	45,4 %	10,1 %	346,9	42,7 %	8,7 %	322,2	42,7 %	7,6 %
	DES	594,7	66,3 %	16,7 %	615,3	62,9 %	16,0 %	584,2	58,4 %	14,6 %	582,4	56,5 %	13,8 %
	DEC partiel	289,1	59,6 %	8,1 %	268,9	60,1 %	7,0 %	269,7	58,9 %	6,7 %	237,4	58,3 %	5,6 %
	DEC obtenu	1 364,4	72,9 %	38,3 %	1 558,2	72,6 %	40,6 %	1 686,9	70,3 %	42,1 %	1 789,2	69,6 %	42,4 %
	Diplôme univ.	691,2	76,6 %	19,4 %	860,0	76,4 %	22,4 %	1 000,5	72,7 %	25,0 %	1 187,0	73,7 %	28,1 %
	Baccalauréat	502,8	77,1 %	14,1 %	609,1	76,2 %	15,9 %	697,9	72,6 %	17,4 %	794,0	73,1 %	18,8 %
	Plus que le bac	188,3	75,3 %	5,3 %	250,9	76,7 %	6,5 %	302,6	73,0 %	7,6 %	393,0	75,1 %	9,3 %
	Total	**3 564,3**	**59,5 %**	**100 %**	**3 839,2**	**60,9 %**	**100 %**	**4 005,9**	**59,8 %**	**100 %**	**4 223,3**	**60,9 %**	**100 %**
HOMME	Sans DES	393,7	44,1 %	20,4 %	329,8	41,6 %	16,4 %	292,8	40,7 %	14,0 %	274,9	40,8 %	12,4 %
	• 0 à 8 années	132,5	31,3 %	6,9 %	97,1	27,6 %	4,8 %	74,2	25,3 %	3,5 %	75,0	27,7 %	3,4 %
	• DES partiel	261,2	55,6 %	13,5 %	232,7	52,6 %	11,5 %	218,6	51,2 %	10,4 %	199,9	49,7 %	9,0 %
	DES	307,9	74,5 %	16,0 %	313,5	68,6 %	15,6 %	323,9	66,3 %	15,5 %	327,9	65,6 %	14,8 %
	DEC partiel	155,7	63,9 %	8,1 %	143,5	62,8 %	7,1 %	140,7	59,9 %	6,7 %	123,4	59,4 %	5,6 %
	DEC obtenu	707,3	76,5 %	36,7 %	794,1	74,5 %	39,4 %	864,6	71,2 %	41,3 %	924,3	71,9 %	41,8 %
	Diplôme univ.	363,7	77,9 %	18,9 %	434,2	77,1 %	21,5 %	470,7	71,9 %	22,5 %	562,7	73,6 %	25,4 %
	• Baccalauréat	253,0	78,6 %	13,1 %	288,5	77,8 %	14,3 %	316,5	73,3 %	15,1 %	368,9	73,5 %	16,7 %
	• Plus que le bac	110,7	76,4 %	5,7 %	145,7	75,9 %	7,2 %	154,2	69,2 %	7,4 %	193,7	73,7 %	8,8 %
	Total	**1 928,3**	**65,6 %**	**100 %**	**2 015,1**	**64,8 %**	**100 %**	**2 092,7**	**63,2 %**	**100 %**	**2 213,3**	**64,5 %**	**100 %**

SEXE	NIVEAU DE SCOLARITÉ	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux d'emploi	Proportion
FEMME	Sans DES	231,2	24,6 %	14,1 %	207,0	25,5 %	11,3 %	171,7	23,0 %	9,0 %	152,2	23,8 %	7,6 %
	• 0 à 8 années	67,0	13,8 %	4,1 %	52,0	13,0 %	2,9 %	43,4	12,0 %	2,3 %	29,9	10,5 %	1,5 %
	• DES partiel	164,2	36,2 %	10,0 %	155,0	37,6 %	8,5 %	128,3	33,3 %	6,7 %	122,3	34,6 %	6,1 %
	DES	286,8	59,4 %	17,5 %	301,7	57,9 %	16,5 %	260,4	51,0 %	13,6 %	254,5	48,0 %	12,7 %
	DEC partiel	133,4	55,2 %	8,2 %	125,4	57,3 %	6,9 %	129,0	57,8 %	6,7 %	114,0	57,2 %	5,7 %
	DEC obtenu	657,1	69,4 %	40,2 %	764,1	70,8 %	41,9 %	822,3	69,4 %	43,0 %	864,9	67,2 %	43,0 %
	Diplôme univ.	327,5	75,1 %	20,0 %	425,8	75,6 %	23,3 %	529,7	73,4 %	27,7 %	624,3	73,9 %	31,1 %
	• Baccalauréat	249,9	75,6 %	15,3 %	320,6	74,9 %	17,6 %	381,3	72,0 %	19,9 %	425,1	72,7 %	21,1 %
	• Plus que le bac	77,6	73,8 %	4,7 %	105,2	77,8 %	5,8 %	148,4	77,3 %	7,8 %	199,3	76,5 %	9,9 %
	Total	**1 636,0**	**53,7 %**	**100 %**	**1 824,1**	**57,1 %**	**100 %**	**1 913,2**	**56,5 %**	**100 %**	**2 010,0**	**57,4 %**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0020-01, 2019.

Dans ce chapitre, la classification des industries est faite en fonction du secteur de la production de biens et du secteur des services, tels qu'utilisés par l'Enquête sur la population active. Cette division des secteurs d'activité permet de rendre compte de la réalité de l'activité économique nord-américaine[8].

Au fil des années, le secteur de la production de biens n'a cessé de voir sa proportion diminuer au bénéfice du secteur des services, qui, lui, prend de plus en plus de place sur le marché de l'emploi québécois (tableau 6). En effet, en 2002, 73,7 % de la main-d'œuvre travaillait dans le secteur des services, alors qu'en 2017 c'est plutôt 79,7 % de la main-d'œuvre qui travaillait dans ce secteur d'activité. Ce phénomène est plus communément appelé la tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire l'orientation de l'économie vers les activités de services.

En 2017, sept hommes sur dix (70,3 %) travaillaient dans le secteur des services (tableau 7) alors que neuf femmes sur dix (90 %) travaillaient dans ce même secteur (tableau 8). Il y avait donc une concentration plus importante de femmes que d'hommes dans ce secteur d'activité. La fabrication était le sous-secteur d'activité où les hommes étaient les plus présents (16,1 %) en 2017 (tableau 7). Les soins de santé et l'assistance sociale représentaient le sous-secteur où les femmes étaient les plus présentes. En effet, près du quart des femmes en emploi (23,4 %) travaillaient dans ce sous-secteur d'activité (tableau 8). Ce sont les femmes dans le sous-secteur de la construction qui ont connu, entre 2002 et 2017, la hausse la plus importante du nombre de personnes travaillant dans un secteur. Elles ont connu une hausse de 140,2 % en 15 ans, passant de 13 200 travailleuses en 2002 à 31 700 en 2017. Malgré tout, elles ne représentaient que 12,9 % de la main-d'œuvre dans ce sous-secteur d'activité (tableau 9).

8. La codification selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est le système de classification utilisé par le Canada, les États-Unis et le Mexique.

Tableau 6

Nombre de personnes en emploi et proportion selon le secteur d'activité et l'année de référence

SEXE	SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
			Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
TOTAL	SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	62,1	1,7 %	65,7	1,7 %	55,8	1,4 %	57,1	1,4 %
		Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	40,3	1,1 %	35,4	0,9 %	36,0	0,9 %	36,2	0,9 %
		Services publics	30,2	0,8 %	32,5	0,8 %	29,4	0,7 %	25,2	0,6 %
		Construction	154,4	4,3 %	196,7	5,1 %	251,9	6,3 %	245,8	5,8 %
		Fabrication	649,2	18,2 %	544,1	14,2 %	497,2	12,4 %	492,1	11,7 %
		Sous-total	**936,3**	**26,3 %**	**874,4**	**22,8 %**	**870,2**	**21,7 %**	**856,3**	**20,3 %**
	SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	562,9	15,8 %	644,4	16,8 %	628,6	15,7 %	664,9	15,7 %
		Transport et entreposage	156,7	4,4 %	180,2	4,7 %	180,4	4,5 %	206,8	4,9 %
		Finance, assurances, services immobiliers et de location	191,4	5,4 %	225,1	5,9 %	220,5	5,5 %	233,8	5,5 %
		Services professionnels, scientifiques et techniques	207,0	5,8 %	252,2	6,6 %	301,6	7,5 %	328,2	7,8 %
		Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	125,7	3,5 %	146,6	3,8 %	155,3	3,9 %	181,8	4,3 %
		Services d'enseignement	235,9	6,6 %	253,9	6,6 %	280,6	7,0 %	293,1	6,9 %
		Soins de santé et assistance sociale	410,0	11,5 %	456,6	11,9 %	526,4	13,1 %	577,7	**13,7 %**
		Information, culture et loisirs	157,3	4,4 %	169,9	4,4 %	177,0	4,4 %	185,3	**4,4 %**
		Services d'hébergement et de restauration	203,9	5,7 %	237,7	6,2 %	261,0	6,5 %	272,4	6,4 %
		Autres services (sauf les administrations publiques)	163,9	4,6 %	178,1	4,6 %	182,3	4,6 %	175,1	4,1 %
		Administrations publiques	213,3	6,0 %	220,0	5,7 %	222,0	5,5 %	247,8	5,9 %
		Sous-total	**2 628,0**	**73,7 %**	**2 964,8**	**77,2 %**	**3 135,7**	**78,3 %**	**3 366,9**	**79,7 %**
		Total	**3 564,3**	**100 %**	**3 839,2**	**100 %**	**4 005,9**	**100 %**	**4 223,3**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0023-01, 2019.

Tableau 7

Nombre de personnes en emploi et proportion selon le secteur d'activité et l'année de référence

SEXE	SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
			Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
HOMME	SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	42,4	2,2 %	43,9	2,2 %	37,3	1,8 %	38,7	1,7 %
		Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	35,5	1,8 %	30,3	1,5 %	31,1	1,5 %	31,5	1,4 %
		Services publics	22,7	1,2 %	20,0	1,0 %	22,0	1,1 %	16,2	0,7 %
		Construction	141,2	7,3 %	171,8	8,5 %	224,6	10,7 %	214,1	9,7 %
		Fabrication	463,1	24,0 %	382,6	19,0 %	357,4	17,1 %	355,8	16,1 %
		Sous-total	**705,0**	**36,6 %**	**648,5**	**32,2 %**	**672,4**	**32,1 %**	**656,3**	**29,7 %**
	SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	292,8	15,2 %	333,8	16,6 %	327,9	15,7 %	344,8	15,6 %
		Transport et entreposage	128,6	6,7 %	142,2	7,1 %	141,7	6,8 %	166,0	7,5 %
		Finance, assurances, services immobiliers et de location	80,0	4,1 %	91,9	4,6 %	95,9	4,6 %	100,9	4,6 %
		Services professionnels, scientifiques et techniques	116,9	6,1 %	143,7	7,1 %	174,7	8,3 %	188,1	8,5 %
		Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	71,9	3,7 %	85,7	4,3 %	92,8	4,4 %	114,1	5,2 %
		Services d'enseignement	81,9	4,2 %	93,8	4,7 %	95,2	4,5 %	93,4	4,2 %
		Soins de santé et assistance sociale	93,3	4,8 %	93,5	4,6 %	92,2	4,4 %	106,9	4,8 %
		Information, culture et loisirs	86,1	4,5 %	91,4	4,5 %	102,3	4,9 %	108,5	4,9 %
		Services d'hébergement et de restauration	82,3	4,3 %	99,2	4,9 %	113,4	5,4 %	126,2	5,7 %
		Autres services (sauf les administrations publiques)	77,6	4,0 %	84,8	4,2 %	77,9	3,7 %	86,6	3,9 %
		Administrations publiques	112,0	5,8 %	106,5	5,3 %	106,3	5,1 %	121,4	5,5 %
		Sous-total	**1 223,4**	**63,4 %**	**1 366,6**	**67,8 %**	**1 420,4**	**67,9 %**	**1 556,9**	**70,3 %**
		Total	**1 928,3**	**100 %**	**2 015,1**	**100 %**	**2 092,7**	**100 %**	**2 213,3**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0023-01, 2019.

Tableau 8

Nombre de personnes en emploi et proportion selon le secteur d'activité et l'année de référence

SEXE	SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
			Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
FEMME	SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	19,6	1,2 %	21,8	1,2 %	18,5	1,0 %	18,3	0,9 %
		Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	4,9	0,3 %	5,1	0,3 %	4,9	0,3 %	4,6	0,2 %
		Services publics	7,5	0,5 %	12,5	0,7 %	7,4	0,4 %	9,0	0,4 %
		Construction	13,2	0,8 %	25,0	1,4 %	27,3	1,4 %	31,7	1,6 %
		Fabrication	186,1	11,4 %	161,5	8,9 %	139,8	7,3 %	136,3	6,8 %
		Sous-total	**231,3**	**14,1 %**	**225,9**	**12,4 %**	**197,9**	**10,3 %**	**200,0**	**10,0 %**
	SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	270,2	16,5 %	310,6	17,0 %	300,6	15,7 %	320,1	15,9 %
		Transport et entreposage	28,1	1,7 %	38,0	2,1 %	38,8	2,0 %	40,8	2,0 %
		Finance, assurances, services immobiliers et de location	111,4	6,8 %	133,2	7,3 %	124,6	6,5 %	132,8	6,6 %
		Services professionnels, scientifiques et techniques	90,1	5,5 %	108,5	5,9 %	126,9	6,6 %	140,1	7,0 %
		Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	53,8	3,3 %	60,9	3,3 %	62,6	3,3 %	67,7	3,4 %
		Services d'enseignement	154,0	9,4 %	160,1	8,8 %	185,3	9,7 %	199,7	9,9 %
		Soins de santé et assistance sociale	316,8	19,4 %	363,1	19,9 %	434,2	22,7 %	470,8	23,4 %
		Information, culture et loisirs	71,3	4,4 %	78,5	4,3 %	74,6	3,9 %	76,7	3,8 %
		Services d'hébergement et de restauration	121,5	7,4 %	138,5	7,6 %	147,6	7,7 %	146,3	7,3 %
		Autres services (sauf les administrations publiques)	86,2	5,3 %	93,3	5,1 %	104,4	5,5 %	88,5	4,4 %
		Administrations publiques	101,3	6,2 %	113,6	6,2 %	115,7	6,0 %	126,4	6,3 %
		Sous-total	**1 404,7**	**85,9 %**	**1 598,2**	**87,6 %**	**1 715,3**	**89,7 %**	**1 810,0**	**90,0 %**
		Total	**1 636,0**	**100 %**	**1 824,1**	**100 %**	**1 913,2**	**100 %**	**2 010,0**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0023-01, 2019.

Le tableau 9 présente la proportion d'hommes et de femmes à l'emploi dans chacun des secteurs d'activité. Ainsi, on observe qu'en 2017 sept sous-secteurs d'activité étaient à prédominance masculine, deux étaient à prédominance féminine et sept étaient paritaires (tableau 9). Pour être paritaire, un sous-secteur d'activité doit être composé de 40 à 60 % de femmes[9]. Donc, pour qu'il y ait prédominance d'un des deux sexes, le pourcentage doit être supérieur à 60 %. Le secteur de la production de biens est, dans son ensemble, à prédominance masculine et est composé d'environ trois hommes pour une femme.

Les deux seuls sous-secteurs à prédominance féminine étaient les services d'enseignement (68,1 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (81,5 %). Ces deux sous-secteurs connaissent une croissance de la proportion de femmes depuis 2002. Il y a donc une concentration du nombre de femmes dans ces emplois, et ce phénomène s'accentue depuis quelques années.

Tableau 9

Proportion d'hommes et de femmes en emploi selon le secteur d'activité et l'année de référence

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	68,3 %	31,6 %	66,8 %	33,2 %	66,8 %	33,2 %	67,8 %	32,0 %
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	88,1 %	12,2 %	85,6 %	14,4 %	86,4 %	13,6 %	87,0 %	12,7 %
	Services publics	75,2 %	24,8 %	61,5 %	38,5 %	74,8 %	25,2 %	64,3 %	35,7 %
	Construction	91,5 %	8,5 %	87,3 %	12,7 %	89,2 %	10,8 %	87,1 %	12,9 %
	Fabrication	71,3 %	28,7 %	70,3 %	29,7 %	71,9 %	28,1 %	72,3 %	27,7 %
	Sous-total	**75,3 %**	**24,7 %**	**74,2 %**	**25,8 %**	**77,3 %**	**22,7 %**	**76,6 %**	**23,4 %**
SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	52,0 %	48,0 %	51,8 %	48,2 %	52,2 %	47,8 %	51,9 %	48,1 %
	Transport et entreposage	82,1 %	17,9 %	78,9 %	21,1 %	78,5 %	21,5 %	80,3 %	19,7 %
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	41,8 %	58,2 %	40,8 %	59,2 %	43,5 %	56,5 %	43,2 %	56,8 %
	Services professionnels, scientifiques et techniques	56,5 %	43,5 %	57,0 %	43,0 %	57,9 %	42,1 %	57,3 %	42,7 %
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	57,2 %	42,8 %	58,5 %	41,5 %	59,8 %	40,3 %	62,8 %	37,2 %

9. Dans la détermination des emplois à prédominance féminine, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail utilise notamment la proportion de 60 % pour établir la prédominance d'un sexe.

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
SECTEUR DE SERVICES	Services d'enseignement	34,7 %	65,3 %	36,9 %	63,1 %	33,9 %	66,0 %	31,9 %	68,1 %
	Soins de santé et assistance sociale	22,8 %	77,3 %	20,5 %	79,5 %	17,5 %	82,5 %	18,5 %	81,5 %
	Information, culture et loisirs	54,7 %	45,3 %	53,8 %	46,2 %	57,8 %	42,1 %	58,6 %	41,4 %
	Services d'hébergement et de restauration	40,4 %	59,6 %	41,7 %	58,3 %	43,4 %	56,6 %	46,3 %	53,7 %
	Autres services (sauf les administrations publiques)	47,3 %	52,6 %	47,6 %	52,4 %	42,7 %	57,3 %	49,5 %	50,5 %
	Administrations publiques	52,5 %	47,5 %	48,4 %	51,6 %	47,9 %	52,1 %	49,0 %	51,0 %
	Sous-total	**46,6 %**	**53,5 %**	**46,1 %**	**53,9 %**	**45,3 %**	**54,7 %**	**46,2 %**	**53,8 %**
	Total	**54,1 %**	**45,9 %**	**52,5 %**	**47,5 %**	**52,2 %**	**47,8 %**	**52,4 %**	**47,6 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2019.

Le taux d'emploi varie aussi selon les régions administratives au Québec (tableau 10). En 2017, ces taux variaient entre 48,4 % et 64,7 %. La Capitale-Nationale, la Montérégie, Lanaudière et l'Abitibi-Témiscamingue avaient les taux d'emploi les plus élevés, soit 64,7 %, 63,4 %, 62,4 % et 62,4 % respectivement. À l'opposé, les régions de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent et de la Mauricie affichaient les taux d'emploi les plus bas, soit 48,4 %, 50,1 % et 53,2 % respectivement, soit bien en deçà du taux d'emploi provincial, qui se situait à 60,9 %. Les deux régions ayant enregistré la plus importante hausse du taux d'emploi entre 2002 et 2017 étaient la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ainsi que l'Abitibi-Témiscamingue, avec des augmentations de 5,8 et 7,3 points de pourcentage respectivement.

Tableau 10

Nombre de personnes en emploi et taux d'emploi selon la région administrative et l'année de référence

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	2002		2007		2012		2017	
	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
Bas-Saint-Laurent	82,0	49,5 %	91,0	54,0 %	95,6	56,1 %	84,5	50,1 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	117,3	51,7 %	128,2	56,5 %	129,7	55,8 %	129,1	55,9 %
Capitale-Nationale	325,3	60,5 %	352,5	62,6 %	387,3	64,2 %	404,8	64,7 %
Mauricie	111,6	52,6 %	117,8	54,0 %	114,6	50,8 %	119,8	53,2 %
Estrie	141,0	59,7 %	149,6	60,0 %	146,9	55,6 %	156,5	57,4 %
Montréal	886,5	57,6 %	927,7	59,6 %	935,3	57,5 %	1 035,9	61,1 %
Outaouais	159,3	61,0 %	182,7	64,0 %	196,0	62,9 %	200,8	62,3 %
Abitibi-Témiscamingue	63,2	55,1 %	67,0	57,8 %	70,2	58,9 %	75,1	62,4 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	54,5	59,9 %	50,0	54,8 %	51,9	56,4 %	54,9	60,1 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	33,7	42,6 %	34,5	43,4 %	36,7	46,0 %	37,1	48,4 %

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	2002		2007		2012		2017	
	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
Chaudière-Appalaches	197,9	62,7 %	207,7	63,0 %	218,9	63,4 %	214,3	61,1 %
Laval	174,4	61,0 %	202,8	65,6 %	212,1	62,5 %	219,7	61,3 %
Lanaudière	196,5	62,3 %	224,6	62,1 %	240,6	60,3 %	260,7	62,4 %
Laurentides	231,3	61,0 %	273,7	63,7 %	301,7	63,5 %	304,5	60,4 %
Montérégie	685,0	65,3 %	713,2	63,1 %	760,8	62,5 %	804,6	63,4 %
Centre-du-Québec	104,8	59,0 %	116,2	62,6 %	107,5	54,7 %	120,8	59,8 %
Total	**3 564,3**	**59,5 %**	**3 839,2**	**60,9 %**	**4 005,9**	**59,8 %**	**4 223,3**	**60,9 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0090-01, 2019.

Selon le tableau 11, en 2017, la plupart des employés québécois (62,7 %) travaillaient pour une petite entreprise, c'est-à-dire une entreprise de 99 employés et moins[10]. Aussi, plus du quart des employés (28,6 %) travaillaient dans des entreprises de moins de 20 employés, alors que ces entreprises représentaient 85,8 % des entreprises québécoises.

Alors que le nombre d'employés a progressé de 18,5 % entre 2002 et 2017, on a observé une augmentation plus prononcée dans les entreprises de plus de 500 employés. En effet, le nombre d'employés travaillant pour les entreprises de moins de 20 employés a progressé de 8,5 %, passant de 966 200 employés en 2002 à 1 048 000 en 2017, alors que, dans les entreprises de plus de 500 employés, le nombre d'employés a augmenté de 40,2 %, passant de 421 600 en 2002 à 591 200 en 2017. Cette tendance est d'autant plus marquée chez les femmes. Une augmentation de 6,2 % de femmes est observée pour les entreprises employant moins de 20 employés, passant de 515 500 en 2002 à 549 100 en 2017, alors qu'une augmentation de 54 % est observée pour les entreprises employant plus de 500 personnes, passant de 201 700 en 2002 à 310 600 en 2017. D'ailleurs, en 2002, les femmes composaient 47,8 % de la main-d'œuvre des entreprises de plus de 500 employés, alors qu'en 2017 ce rapport était porté à 52,5 %.

10. Selon Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec, les petites entreprises comptent 99 employés ou moins, les moyennes entreprises comptent de 100 à 499 employés, et les grandes entreprises comptent 500 employés ou plus.

Tableau 11

Nombre de personnes en emploi et proportion selon la taille d'entreprise, le sexe et l'année de référence

SEXE	TAILLE D'ENTREPRISE	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
TOTAL	Moins de 20	966,2	31,2 %	1 030,2	31,3 %	1 066,4	30,8 %	1 048,0	28,6 %
	Entre 20 et 99	1 016,1	32,8 %	1 060,7	32,2 %	1 122,7	32,5 %	1 248,6	34,1 %
	Entre 100 et 500	690,8	22,3 %	700,4	21,3 %	722,7	20,9 %	778,5	21,2 %
	Plus de 500	421,6	13,6 %	502,6	15,3 %	545,3	15,8 %	591,2	16,1 %
	Total	**3 094,7**	**100 %**	**3 293,9**	**100 %**	**3 457,10**	**100 %**	**3 666,3**	**100 %**
HOMME	**Moins de 20**	450,7	27,8 %	485,6	29,2 %	504,8	28,8 %	498,9	26,7 %
	Entre 20 et 99	560,0	34,6 %	550,1	33,1 %	592,5	33,8 %	651,4	34,9 %
	Entre 100 et 500	388,4	24,0 %	382,3	23,0 %	398,4	22,7 %	437,0	23,4 %
	Plus de 500	219,9	13,6 %	245,8	14,8 %	256,4	14,6 %	280,6	15,0 %
	Total	**1 619,0**	**100 %**	**1 663,8**	**100 %**	**1 752,1**	**100 %**	**1 867,9**	**100 %**
FEMME	Moins de 20	515,5	34,9 %	544,6	33,4 %	561,6	32,9 %	549,1	30,5 %
	Entre 20 et 99	456,1	30,9 %	510,5	31,3 %	530,2	31,1 %	597,2	33,2 %
	Entre 100 et 500	302,5	20,5 %	318,1	19,5 %	324,3	19,0 %	341,5	19,0 %
	Plus de 500	201,7	13,7 %	256,8	15,8 %	288,9	16,9	310,6	17,3 %
	Total	**1 475,8**	**100 %**	**1 630,1**	**100 %**	**1 705,0**	**100 %**	**1 798,5**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0068-01, 2019.

Le tableau 12 fait état de l'emploi en termes de travail à temps plein ou partiel. Dans l'Enquête sur la population active, les données en lien avec le temps-plein font référence à tout travailleur, y inclut les travailleurs autonomes, qui travaille habituellement 30 heures ou plus hebdomadairement.

Au Québec, en 2017, quatre travailleurs sur cinq (80,7 %) travaillaient à temps plein. La proportion d'hommes travaillant à temps plein (86,2 %) était plus élevée que celle de femmes (74,7 %). Toutefois, on a observé un certain recul de cette proportion chez les hommes entre 2002 et 2017, alors que chez les femmes la proportion occupant un emploi à temps plein a légèrement augmenté. Les emplois à temps partiel étaient occupés à 62,5 % par des femmes en 2017. Les femmes seraient donc plus prédisposées à la précarité due au temps partiel, malgré qu'il ne s'agisse pas d'une relation causale étant donné que pour certaines femmes, le temps partiel est volontaire. Toutefois, la situation semblait s'améliorer, étant donné que 15 ans plus tôt, soit en 2002, la proportion était de 68,2 %.

Tableau 12

Nombre de personnes en emploi et proportion selon le nombre d'heures travaillées hebdomadairement, le sexe et l'année de référence

SEXE	NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
TOTAL	Temps plein	2 925,1	82,1 %	3 124,3	81,4 %	3 245,9	81,0 %	3 409,4	80,7 %
	Temps partiel	639,2	17,9 %	714,9	18,6 %	760,0	19,0 %	813,8	19,3 %
	Total	**3 564,3**	**100 %**	**3 839,2**	**100 %**	**4 005,9**	**100 %**	**4 223,3**	**100 %**
HOMME	Temps plein	1 725,6	89,5 %	1 776,2	88,1 %	1 831,0	87,5 %	1 908,4	86,2 %
	Temps partiel	202,7	10,5 %	238,9	11,9 %	261,7	12,5 %	304,8	13,8 %
	Total	**1 928,3**	**100 %**	**2 015,1**	**100 %**	**2 092,7**	**100 %**	**2 213,3**	**100 %**
FEMME	Temps plein	1 199,5	73,3 %	1 348,1	73,9 %	1 414,8	73,9 %	1 501,0	74,7 %
	Temps partiel	436,5	26,7 %	476,0	26,1 %	498,3	26,0 %	509,0	25,3 %
	Total	**1 636,0**	**100 %**	**1 824,1**	**100 %**	**1 913,2**	**100 %**	**2 010,0**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0018-01, 2019.

Entre 2002 et 2017, le nombre de travailleurs syndiqués a augmenté de 11,7 %, passant de 120 900 employés en 2002 à 140 600 en 2017 (tableau 13). Toutefois, étant donné que le nombre de personnes en emploi a augmenté de 18,5 % durant la même période, on a observé une baisse du taux de présence syndicale[11] au Québec. Ce taux est passé de 40,7 % en 2002 à 38,4 % en 2017. La diminution du taux de présence syndicale a été surtout observée chez les hommes. Ceux-ci avaient un taux de présence syndicale de 42,6 % en 2002, alors qu'il était de 38 % en 2017. Le taux de présence syndicale chez les femmes est demeuré stable entre 2002 et 2017, soit 38,6 % et 38,7 % respectivement.

Tableau 13

Nombre de personnes en emploi et proportion selon la présence syndicale, le sexe et l'année de référence

SEXE	PRÉSENCE SYNDICALE	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
TOTAL	Syndiqué	1 259,0	40,7 %	1 309,4	39,8 %	1 367,1	39,5 %	1 406,8	38,4 %
	Non syndiqué	1 835,8	59,3 %	1 984,5	60,2 %	2 090,0	60,5 %	2 259,5	61,6 %
	Total	**3 094,7**	**100 %**	**3 293,9**	**100 %**	**3 457,1**	**100 %**	**3 666,3**	**100 %**
HOMME	Syndiqué	689,0	42,6 %	687,0	41,3 %	704,8	40,2 %	709,9	38,0 %
	Non syndiqué	930,0	57,4 %	976,8	58,7 %	1 047,3	59,8 %	1 158,0	62,0 %
	Total	**1 619,0**	**100 %**	**1 663,8**	**100 %**	**1 752,1**	**100 %**	**1 867,9**	**100 %**
FEMME	Syndiqué	569,9	38,6 %	622,4	38,2 %	662,3	38,8 %	696,9	38,7 %
	Non syndiqué	905,8	61,4 %	1 007,7	61,8 %	1 042,7	61,2 %	1 101,5	61,2 %
	Total	**1 475,8**	**100 %**	**1 630,1**	**100 %**	**1 705,0**	**100 %**	**1 798,5**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0070-01, 2019.

11. Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le taux de présence syndicale fait référence à la proportion d'employés dont les conditions de travail sont couvertes par une convention collective par rapport au total d'employés au Québec.

Selon le tableau 14, en 2017, 14,1 % des employés au Québec occupaient un emploi temporaire. Dans l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, l'emploi temporaire est défini comme un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. En 2017, la répartition entre les emplois permanents et les emplois temporaires était assez similaire chez les hommes et les femmes.

Tableau 14

Nombre de personnes en emploi et proportion selon la permanence de l'emploi, le sexe et l'année de référence

SEXE	PERMANENCE DE L'EMPLOI	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
TOTAL	Permanent	2 644,6	85,5 %	2 828,5	85,9 %	2 943,5	85,1 %	3 150,7	85,9 %
	Temporaire	450,1	14,5 %	465,4	14,1 %	513,6	14,9 %	515,6	14,1 %
	Saisonnier	99,1	3,2 %	102,6	3,1 %	110,9	3,2 %	106,8	2,9 %
	• À terme ou à contrat	234,0	7,6 %	253,1	7,7 %	292,1	8,4 %	304,1	8,3 %
	• Occasionnel	111,0	3,6 %	104,0	3,2 %	106,6	3,1 %	99,2	2,7 %
	• Autres	5,9	0,2 %	5,6	0,2 %	3,9	0,1 %	5,4	0,1 %
	Total	**3 094,7**	**100 %**	**3 293,9**	**100 %**	**3 457,1**	**100 %**	**3 666,3**	**100 %**
HOMME	Permanent	1 397,7	86,3 %	1 441,3	86,6 %	1 507,1	86,0 %	1 612,8	86,3 %
	Temporaire	221,3	13,7 %	222,6	13,4 %	245,0	14,0 %	255,1	13,7 %
	Saisonnier	65,4	4,0 %	66,2	4,0 %	76,4	4,4 %	70,7	3,8 %
	• À terme ou à contrat	108,4	6,7 %	109,3	6,6 %	127,5	7,3 %	138,4	7,4 %
	• Occasionnel	44,7	2,8 %	44,8	2,7 %	39,2	2,2 %	43,7	2,3 %
	• Autres	2,8	0,2 %	2,3	0,1 %	1,8	0,1 %	2,2	0,1 %
	Total	**1 619,0**	**100 %**	**1 663,8**	**100 %**	**1 752,1**	**100 %**	**1 867,9**	**100 %**
FEMME	Permanent	1 246,9	84,5 %	1 387,3	85,1 %	1 436,4	84,2 %	1 537,9	85,5 %
	Temporaire	228,8	15,5 %	242,8	14,9 %	268,6	15,8 %	260,5	14,5 %
	Saisonnier	33,8	2,3 %	36,4	2,2 %	34,5	2,0 %	36,1	2,0 %
	• À terme ou à contrat	125,7	8,5 %	143,8	8,8 %	164,6	9,7 %	165,7	9,2 %
	• Occasionnel	66,3	4,5 %	59,2	3,6 %	67,4	4,0 %	55,5	3,1 %
	• Autres	3,1	0,2 %	3,4	0,2 %	2,2	0,1 %	3,2	0,2 %
	Total	**1 475,8**	**100 %**	**1 630,1**	**100 %**	**1 705,0**	**100 %**	**1 798,5**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0072-01, 2019.

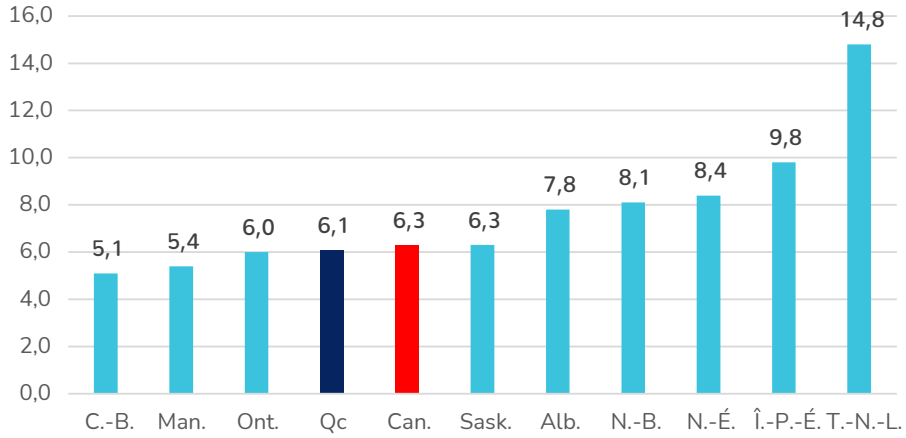
1.1.4 Chômage

Cette section du premier chapitre présente un portrait des Québécois qui sont au chômage. Les personnes en situation de chômage se définissent, selon l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, comme étant les personnes qui, durant la semaine de référence, étaient sans travail, disponibles pour travailler et soit avaient été mises à pied temporairement, soit avaient cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, soit devaient commencer un emploi au cours des quatre prochaines semaines. Le taux de chômage, quant à lui, fait référence au nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Plus le taux de chômage pour une population donné est faible, moins il y a de personnes disponibles pour occuper les postes vacants.

La figure 3 montre le taux de chômage des différentes provinces canadiennes en 2017. Pour cette année, le Québec était la 4e province avec le plus bas taux de chômage, derrière la Colombie-Britannique (5,1 %), le Manitoba (5,4 %) et l'Ontario (6 %). Son taux de chômage se situait légèrement sous la moyenne canadienne (6,3 %).

Figure 3

Taux de chômage dans les provinces canadiennes, 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2019.

Au Québec, entre 2002 et 2017, le taux de chômage a diminué de 2,6 points de pourcentage, s'établissant à 6,1 % (tableau 15). Le nombre de chômeurs a diminué de 19,9 % durant la même période, passant de 340 200 personnes en 2002 à 272 500 en 2017. En 2017, le taux de chômage était plus faible chez les femmes (5,7 %) que chez les hommes (6,4 %). La même année, les 15 à 24 ans représentaient près du quart (23,2 %) des chômeurs. De plus, près d'un Québécois actif sur dix (10,3 %) âgé entre 15 et 24 était au chômage, et ce taux était encore plus élevé chez les hommes de 15 à 24 ans (11,2 %). Le plus bas taux de chômage a été observé chez les 45 à 54 ans (4,8 %).

Le tableau 16 présente le taux de chômage en fonction du niveau de scolarité atteint. En 2017, les personnes actives qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires ont obtenu un taux de chômage plus élevé que celui des personnes des autres niveaux de scolarité. En effet, leur taux de chômage se situait à 11,1 %, ce qui était près de deux fois plus que dans la population active en général. Les détenteurs de diplôme universitaire avaient le taux de chômage le plus bas parmi tous les niveaux de scolarité, c'est-à-dire 4,6 %, soit nettement sous la moyenne québécoise.

À la lumière des données du tableau 16, il est possible de conclure qu'en général plus le niveau de scolarité atteint est élevé, plus la probabilité que la personne se trouve au chômage est faible. En 2017, cette tendance était beaucoup plus marquée chez les femmes que chez les hommes. En effet, les hommes ayant obtenu un DES avaient un taux de chômage de 5,6 %, ceux ayant obtenu un diplôme d'études collégiales (DEC) avaient aussi un taux de chômage de 5,6 %, et ceux ayant obtenu un diplôme universitaire avaient un taux de chômage de 5,1 %. Chez les femmes, celles ayant obtenu un DES avaient un taux de chômage de 6,3 %; un DEC, de 5,3 %; et un diplôme universitaire, de 4,2 %. D'ailleurs, en 2017, le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes dans les catégories égales ou inférieures au niveau de l'obtention du diplôme d'études secondaires. À partir de ce niveau de scolarité, la tendance s'inverse, et le taux de chômage des hommes est plus élevé que celui des femmes.

Tableau 15

Nombre de personnes au chômage, taux de chômage et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et l'année de référence

SEXE	GROUPE D'ÂGE	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion
TOTAL	15 à 24 ans	87,3	13,6 %	25,7 %	81	12,6 %	26,9 %	92,1	13,8 %	27,4 %	63,1	10,3 %	23,2 %
	25 à 34 ans	63,1	7,6 %	18,5 %	60,7	6,8 %	20,2 %	70,1	7,4 %	20,9 %	58,8	6,1 %	21,6 %
	35 à 44 ans	87,8	8,1 %	25,8 %	61,4	6,3 %	20,4 %	56,1	6,1 %	16,7 %	51,5	5,1 %	18,9 %
	45 à 54 ans	66,9	7,1 %	19,7 %	60	5,7 %	20,0 %	67,7	6,3 %	20,2 %	46,9	4,8 %	17,2 %
	55 à 64 ans	33,4	8,9 %	9,8 %	35	6,8 %	11,6 %	44,1	7,1 %	13,1 %	42,6	5,6 %	15,6 %
	65 ans et plus	1,8	4,5 %	0,5 %	2,5	3,8 %	0,8 %	5,8	5,4 %	1,7 %	9,7	6,0 %	3,6 %
	Total (15 à 64 ans)	338,4	8,8 %	99,5 %	298,2	7,3 %	99,2 %	330,2	7,8 %	98,3 %	262,8	6,1 %	96,4 %
	Total (15 ans et plus)	**340,2**	**8,7 %**	**100 %**	**300,7**	**7,3 %**	**100 %**	**335,9**	**7,7 %**	**100 %**	**272,5**	**6,1 %**	**100 %**
HOMME	15 à 24 ans	50,8	15,0 %	26,0 %	46,4	14,0 %	26,5 %	52,4	15,7 %	27,2 %	34,4	11,2 %	22,7 %
	25 à 34 ans	37,3	8,3 %	19,1 %	39,3	8,3 %	22,4 %	42,7	8,6 %	22,2 %	34,1	6,9 %	22,5 %
	35 à 44 ans	47,3	8,2 %	24,2 %	33,3	6,5 %	19,0 %	29,8	6,2 %	15,5 %	28,3	5,4 %	18,7 %
	45 à 54 ans	38,1	7,6 %	19,5 %	33,9	6,2 %	19,3 %	39,9	7,1 %	20,7 %	23,6	4,6 %	15,6 %
	55 à 64 ans	21	9,2 %	10,7 %	20,7	7,3 %	11,8 %	24,2	7,1 %	12,6 %	25,4	6,1 %	16,8 %
	65 ans et plus	1,2	4,1 %	0,6 %	1,7	3,9 %	1,0 %	3,7	5,2 %	1,9 %	5,7	5,4 %	3,8 %
	Total (15 à 64 ans)	194,5	9,3 %	99,4 %	173,7	8,1 %	99,0 %	189	8,5 %	98,1 %	145,8	6,5 %	96,2 %
	Total (15 ans et plus)	**195,7**	**9,2 %**	**100 %**	**175,4**	**8,0 %**	**100 %**	**192,7**	**8,4 %**	**100 %**	**151,5**	**6,4 %**	**100 %**
FEMME	15 à 24 ans	36,5	12,1 %	25,3 %	34,6	11,0 %	27,6 %	39,7	11,8 %	27,7 %	28,7	9,5 %	23,7 %
	25 à 34 ans	25,8	6,9 %	17,9 %	21,4	5,1 %	17,1 %	27,4	6,1 %	19,1 %	24,7	5,3 %	20,4 %
	35 à 44 ans	40,5	8,0 %	28,0 %	28,1	6,2 %	22,4 %	26,3	6,0 %	18,4 %	23,2	4,8 %	19,2 %
	45 à 54 ans	28,7	6,5 %	19,9 %	26	5,1 %	20,8 %	27,7	5,4 %	19,3 %	23,3	4,9 %	19,3 %
	55 à 64 ans	12,3	8,5 %	8,5 %	14,3	6,3 %	11,4 %	19,9	7,0 %	13,9 %	17,2	5,0 %	14,2 %
	65 ans et plus	0,6	5,6 %	0,4 %	0,8	3,4 %	0,6 %	2	5,4 %	1,4 %	4,1	7,1 %	3,4 %
	Total (15 à 64 ans)	143,9	8,1 %	99,6 %	124,5	6,5 %	99,4 %	141,2	7,0 %	98,6 %	117	5,6 %	96,7 %
	Total (15 ans et plus)	**144,5**	**8,1 %**	**100 %**	**125,3**	**6,4 %**	**100 %**	**143,2**	**7,0 %**	**100 %**	**121**	**5,7 %**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0018-01, 2019.

Tableau 16

Nombre de personnes au chômage, taux de chômage et proportion selon le sexe, le niveau de scolarité et l'année de référence

SEXE	NIVEAU DE SCOLARITÉ	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion
TOTAL	Sans DES	110,3	15,0 %	32,4 %	93,4	14,8 %	31,1 %	85,3	15,5 %	25,4 %	53,1	11,1 %	19,5 %
	• 0 à 8 années	38,6	16,2 %	11,3 %	28,8	16,2 %	9,6 %	24,7	17,3 %	7,4 %	14,6	12,2 %	5,4 %
	• DES partiel	71,7	14,4 %	21,1 %	64,6	14,3 %	21,5 %	60,6	14,9 %	18,0 %	38,5	10,7 %	14,1 %
	DES	54,9	8,5 %	16,1 %	48,1	7,3 %	16,0 %	49,6	7,8 %	14,8 %	36,5	5,9 %	13,4 %
	DEC partiel	36,6	11,2 %	10,8 %	27,3	9,2 %	9,1 %	33,7	11,1 %	10,0 %	22,4	8,6 %	8,2 %
	DEC obtenu	99,8	6,8 %	29,3 %	99,7	6,0 %	33,2 %	112,3	6,2 %	33,4 %	103,3	5,5 %	37,9 %
	Diplôme univ.	38,7	5,3 %	11,4 %	32,3	3,6 %	10,7 %	55,1	5,2 %	16,4 %	57,2	4,6 %	21,0 %
	Baccalauréat	30,4	5,7 %	8,9 %	23,3	3,7 %	7,7 %	39,8	5,4 %	11,8 %	38,5	4,6 %	14,1 %
	Plus que le bac	8,2	4,2 %	2,4 %	8,9	3,4 %	3,0 %	15,2	4,8 %	4,5 %	18,7	4,5 %	6,9 %
	Total	**340,2**	**8,7 %**	**100 %**	**300,7**	**7,3 %**	**100 %**	**335,9**	**7,7 %**	**100 %**	**272,5**	**6,1 %**	**100 %**
HOMME	Sans DES	67,8	14,7 %	34,6 %	58,8	15,1 %	33,5 %	51,4	14,9 %	26,7 %	32,9	10,7 %	21,7 %
	• 0 à 8 années	24,2	15,4 %	12,4 %	18,1	15,7 %	10,3 %	14,3	16,1 %	7,4 %	9,6	11,3 %	6,3 %
	• DES partiel	43,6	14,3 %	22,3 %	40,7	14,9 %	23,2 %	37,1	14,5 %	19,3 %	23,3	10,4 %	15,4 %
	DES	29,6	8,8 %	15,1 %	26,9	7,9 %	15,3 %	31	8,7 %	16,1 %	19,3	5,6 %	12,7 %
	DEC partiel	19,5	11,1 %	10,0 %	15,5	9,7 %	8,8 %	19	11,9 %	9,9 %	14	10,2 %	9,2 %
	DEC obtenu	58,4	7,6 %	29,8 %	58,9	6,9 %	33,6 %	64,3	6,9 %	33,4 %	55,1	5,6 %	36,4 %
	Diplôme univ.	20,4	5,3 %	10,4 %	15,2	3,4 %	8,7 %	27	5,4 %	14,0 %	30,1	5,1 %	19,9 %
	• Baccalauréat	15,9	5,9 %	8,1 %	10,5	3,5 %	6,0 %	18,9	5,6 %	9,8 %	18,9	4,9 %	12,5 %
	• Plus que le bac	4,5	3,9 %	2,3 %	4,8	3,2 %	2,7 %	8,1	5,0 %	4,2 %	11,2	5,5 %	7,4 %
	Total	**195,7**	**9,2 %**	**100 %**	**175,4**	**8,0 %**	**100 %**	**192,7**	**8,4 %**	**100 %**	**151,5**	**6,4 %**	**100 %**

SEXE	NIVEAU DE SCOLARITÉ	2002			2007			2012			2017		
		Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Proportion
FEMME	Sans DES	42,4	15,5 %	29,3 %	34,6	14,3 %	27, 6 %	33,9	16,5 %	23,7 %	20,1	11,7 %	16,6 %
	• 0 à 8 années	14,4	17,7 %	10,0 %	10,7	17,1 %	8,5 %	10,3	19,1 %	7,2 %	5	14,3 %	4,1 %
	• DES partiel	28	14,6 %	19,4 %	23,9	13,4 %	19,1 %	23,6	15,5 %	16,5 %	15,1	11,0 %	12,5 %
	DES	25,3	8,1 %	17,5 %	21,2	6,6 %	16,9 %	18,6	6,7 %	13,0 %	17,1	6,3 %	14,1 %
	DEC partiel	17,1	11,4 %	11,8 %	11,7	8,5 %	9,3 %	14,6	10,2 %	10,2 %	8,4	6,9 %	6,9 %
	DEC obtenu	41,4	5,9 %	28,7 %	40,8	5,1 %	32,6 %	48	5,5 %	33,5 %	48,2	5,3 %	39,8 %
	Diplôme univ.	18,3	5,3 %	12,7 %	17	3,8 %	13,6 %	28,1	5,0 %	19,6 %	27,1	4,2 %	22,4 %
	• Baccalauréat	14,6	5,5 %	10,1 %	12,9	3,9 %	10,3 %	20,9	5,2 %	14,6 %	19,6	4,4 %	16,2 %
	• Plus que le bac	3,7	4,6 %	2,6 %	4,2	3,8 %	3,4 %	7,1	4,6 %	5,0 %	7,5	3,6 %	6,2 %
	Total	**144,5**	**8,1 %**	**100 %**	**125,3**	**6,4 %**	**100 %**	**143,2**	**7,0 %**	**100 %**	**121**	**5,7 %**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0020-01, 2019.

Les personnes au chômage qui ont déjà occupé un emploi ont pu être classées parmi les secteurs d'activité de l'économie, comme démontré au tableau 17. Ceux appartenant à la catégorie « Aucune classification d'industrie » sont les personnes n'ayant jamais occupé d'emploi ou n'ayant pas occupé d'emploi depuis plus d'un an. Le tableau 17 montre que le taux de chômage était plus élevé pour les personnes ayant occupé un emploi dans le secteur de la production de biens (5,3 %) que pour celles du secteur des services (3,3 %), et ce, pour toutes les années où les données ont été relevées. En 2017, le sous-secteur d'activité ayant eu le plus haut taux de chômage pour les personnes ayant occupé un emploi dans ce secteur était celui de la construction (9 %), et le plus bas observé appartenait au sous-secteur Soins de santé et assistance sociale (1,7 %). Le sous-secteur ayant connu la plus importante diminution est le sous-secteur Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz, avec une diminution de 8,7 points de pourcentage entre 2002 et 2017.

Tableau 17

Nombre de personnes au chômage et taux de chômage selon le secteur d'activité et l'année de référence

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage
SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	5,5	8,1 %	5,1	7,2 %	4,8	7,9 %	2,9	4,8 %
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	8,0	16,6 %	6,2	14,9 %	4,5	11,1 %	3,1	7,9 %
	Services publics	—	—	—	—	—	—	—	—
	Construction	21,5	12,2 %	23,1	10,5 %	27,4	9,8 %	24,4	9,0 %
	Fabrication	47,6	6,8 %	39,2	6,7 %	29,9	5,7 %	16,6	3,3 %
	Sous-total	**83,0**	**8,1 %**	**74,1**	**7,8 %**	**67,2**	**7,2 %**	**47,6**	**5,3 %**
SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	34,1	5,7 %	29,8	4,4 %	36,9	5,5 %	23,4	3,4 %
	Transport et entreposage	8,7	5,3 %	8,0	4,2 %	8,2	4,3 %	6,7	3,1 %
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	5,7	2,9 %	6,4	2,8 %	5,9	2,6 %	5	2,1 %
	Services professionnels, scientifiques et techniques	11,4	5,2 %	8,6	3,3 %	11,8	3,8 %	8,7	2,6 %
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	12,4	9,0 %	14,5	9,0 %	15,1	8,9 %	11,7	6,0 %
	Services d'enseignement	8,9	3,6 %	11,1	4,2 %	9,9	3,4 %	11,2	3,7 %
	Soins de santé et assistance sociale	9,5	2,3 %	9,0	1,9 %	12,4	2,3 %	10,2	1,7 %
	Information, culture et loisirs	14,5	8,4 %	10,4	5,8 %	12,4	6,5 %	10,4	5,3 %
	Services d'hébergement et de restauration	17,9	8,1 %	20,2	7,8 %	21,5	7,6 %	17,2	5,9 %

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage
SECTEUR DE SERVICES	Autres services (sauf les administrations publiques)	10,2	5,9 %	7,4	4,0 %	7,9	4,2 %	6,5	3,6 %
	Administrations publiques	6,7	3,0 %	6,1	2,7 %	5,7	2,5 %	4,5	1,8 %
	Sous-total	**140,1**	**5,1 %**	**131,5**	**4,2 %**	**147,7**	**4,5 %**	**115,5**	**3,3 %**
	Aucune classification d'industrie	**117,2**	—	**95,1**	—	**121,1**	—	**109,4**	—
	Total	**340,2**	**8,7 %**	**300,7**	**7,3 %**	**335,9**	**7,7 %**	**272,5**	**6,1 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0023-01, 2019

Au Québec, les réalités du marché du travail sont différentes d'une région à l'autre, ce qui peut occasionner des écarts en matière de taux de chômage. Les deux régions ayant eu le plus haut taux de chômage en 2017 étaient la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11,7 %) et Montréal (8,2 %). Les trois régions ayant eu le plus bas taux de chômage étaient la Chaudière-Appalaches (3,5 %), la Montérégie (4,6 %) et la Capitale-Nationale (4,7 %). La région ayant connu la plus importante diminution de son taux de chômage était la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, avec une diminution de 9,6 points de pourcentage. Le taux de chômage est donc passé de 21,3 % en 2002 à 11,7 % en 2017.

Tableau 18

Nombre de personnes au chômage et taux de chômage selon la région administrative et l'année de référence

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	2002		2007		2012		2017	
	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage	Nombre (x 1 000)	Taux de chômage
Bas-Saint-Laurent	9,9	10,8 %	8,9	8,9 %	8,5	8,2 %	5,5	6,1 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	16,3	12,2 %	13,0	9,2 %	11,3	8 %	9,5	6,9 %
Capitale-Nationale	23,1	6,6 %	18,5	5 %	22,7	5,5 %	19,8	4,7 %
Mauricie	14,5	11,5 %	11,9	9,2 %	12,2	9,6 %	7,7	6 %
Estrie	12,0	7,8 %	11,4	7,1 %	12,9	8,1 %	8,2	5 %
Montréal	98,4	10 %	87,5	8,6 %	105,4	10,1 %	92,9	8,2 %
Outaouais	13,6	7,9 %	13,1	6,7 %	13,6	6,5 %	11,8	5,6 %
Abitibi-Témiscamingue	7,9	11,1 %	6,9	9,3 %	5,1	6,8 %	4,0	5,1 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	5,4	9,0 %	4,8	8,8 %	4,3	7,7 %	3,5	6 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	9,1	21,3 %	7,2	17,3 %	5,4	12,8 %	4,9	11,7 %
Chaudière-Appalaches	14,0	6,6 %	13,3	6,0 %	10,5	4,6 %	7,7	3,5 %
Laval	16,2	8,5 %	11,1	5,2 %	19,5	8,4 %	15,7	6,7 %
Lanaudière	16,7	7,8 %	17,1	7,1 %	20,1	7,7 %	15,4	5,6 %
Laurentides	21,0	8,3 %	20,5	7,0 %	21,9	6,8 %	20,0	6,2 %
Montérégie	53,0	7,2 %	46,7	6,1 %	52,7	6,5 %	38,6	4,6 %
Centre-du-Québec	9,2	8,1 %	8,8	7 %	9,6	8,2 %	7,3	5,7 %
Total	**340,2**	**8,7 %**	**300,7**	**7,3 %**	**335,9**	**7,7 %**	**272,5**	**6,1 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0090-01, 2019.

1.2 Heures habituellement travaillées

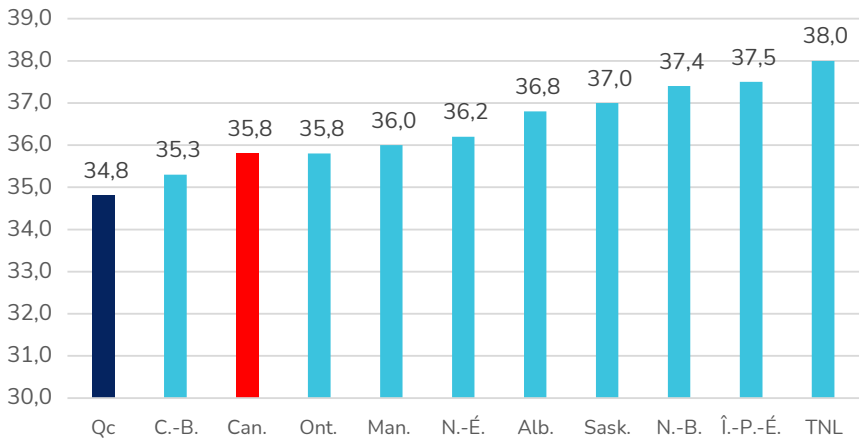
Cette section du chapitre sur le portrait du marché du travail présente le nombre d'heures habituellement travaillées, autant pour les employés que pour les travailleurs autonomes. Les heures habituellement travaillées font référence au nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine normale. Pour les employés, on parle de toute heure rémunérée ou définie par le contrat, et, pour les travailleurs autonomes et travailleurs familiaux, il s'agit de toute heure habituellement travaillée, qu'elle soit rémunérée ou non. La mesure des heures habituellement travaillées ne tient donc pas compte notamment des heures supplémentaires, des heures non rémunérées chez les employés, des vacances, des jours fériés ou des absences pour cause de maladie. Il ne s'agit donc pas des heures qui sont effectivement travaillées au cours de la semaine de référence.

De plus, cette donnée ne concerne que l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi auquel la personne consacre habituellement le plus grand nombre d'heures hebdomadairement. Dans le cas d'une personne qui cumulerait un emploi à temps partiel de 20 heures par semaine et un deuxième travail à temps partiel de 15 heures par semaine, l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, considérera que son nombre d'heures habituellement travaillées est de 20 heures.

En 2017, parmi les provinces canadiennes, le Québec était celle où la moyenne des heures habituellement travaillées dans l'emploi principal était la plus faible, avec 34,8 heures par semaine (figure 4). La moyenne canadienne se situait à 35,8 heures par semaine.

Figure 4

Moyenne des heures habituellement travaillées dans les provinces canadiennes, 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2019.

En 2017, 62,5 % des travailleurs québécois travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) étaient des femmes (tableau 19), alors que celles-ci composaient 47,4 % de la population active de 15 ans et plus (tableau 2). En général, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à travailler 39 heures et moins, alors que les hommes étaient plus nombreux que les femmes à travailler 40 heures et plus hebdomadairement. D'ailleurs, les trois quarts (76,3 %) des personnes travaillant plus de 40 heures étaient des hommes.

Parmi les travailleurs qui travaillaient de 1 à 14 heures par semaine, près de la moitié étaient âgés de 15 à 24 ans (tableau 19). L'autre moitié était répartie parmi tous les autres groupes d'âge. En regroupant tous les travailleurs à temps partiel (1 à 14 heures et 15 à 29 heures), on observe que les jeunes de 15 à 24 ans ne composaient que près du tiers (36,5 %) de cette catégorie de travailleurs, malgré les croyances populaires. Les 25 à 44 ans composaient, quant à eux, 27,2 % des travailleurs à temps partiel.

Tableau 19

Nombre de personnes et proportion selon le sexe, le groupe d'âge et le nombre d'heures habituellement travaillées, 2017

CATÉGORIES		1 À 14 HEURES		15 À 29 HEURES		30 À 39 HEURES		40 HEURES		PLUS DE 40 HEURES	
		Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion	Nombre (x 1 000)	Proportion
SEXE	Homme	97,3	39,8 %	207,6	36,5 %	670,3	40,1 %	947,7	69,8 %	290,6	76,3 %
	Femme	147,1	60,2 %	361,8	63,5 %	1000,4	59,9 %	410	30,2 %	90,5	23,7 %
ÂGE	15 à 24 ans	118,6	48,5 %	178,7	31,4 %	121,1	7,2 %	113,8	8,4 %	15,5	4,1 %
	25 à 44 ans	43,6	17,8 %	177,4	31,2 %	832,6	49,8 %	650,6	47,9 %	162,8	42,7 %
	45 à 54 ans	17,2	7,0 %	80,3	14,1 %	399,7	23,9 %	338,8	25,0 %	103,1	27,1 %
	55 à 64 ans	31,8	13,0 %	91,4	16,1 %	279,5	16,7 %	230,5	17,0 %	83,5	21,9 %
	65 ans et plus	33,2	13,6 %	41,7	7,3 %	37,7	2,3 %	24	1,8 %	16,2	4,3 %
	Total (15 à 64 ans)	211,2	8,6 %	527,8	92,7 %	1633	97,7 %	1333,7	98,2 %	364,9	95,7 %
TOTAL (15 ANS ET PLUS)		**244,4**	**100 %**	**569,4**	**100 %**	**1670,7**	**100 %**	**1357,7**	**100 %**	**381,1**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0035-01, 2019.

Le tableau 20 montre que le plus grand nombre de travailleurs québécois travaillaient, en 2017, habituellement de 30 à 39 heures (39,6 %), suivis de près par ceux travaillant habituellement 40 heures par semaine (32,1 %). Près de la moitié des femmes (49,8 %) travaillaient entre 30 et 39 heures par semaine. Pour les hommes, la proportion la plus élevée (42,8 %) référait à ceux qui travaillaient 40 heures par semaine. Le quart (25,3 %) des femmes âgées de 15 ans et plus travaillait à temps partiel, alors que chez les hommes on parlait plutôt d'une proportion plus faible, soit 13,8 %.

Chez les travailleurs âgés de 25 à 44 ans, de 45 à 54 ans ou de 55 à 64 ans, la plus grande portion référait à ceux qui travaillaient entre 30 et 39 heures par semaine. Les jeunes de 15 à 24 ans, quant à eux, travaillaient en majeure partie (54,3 %) à temps partiel. Les personnes âgées de 65 ans et plus travaillaient aussi, en grande proportion (49 %), à temps partiel.

Tableau 20

Proportion du nombre d'heures habituellement travaillées, selon le sexe ou l'âge, 2017

CATÉGORIES		1 À 14 HEURES	15 À 29 HEURES	30 À 39 HEURES	40 HEURES	PLUS DE 40 HEURES	TOTAL
SEXE	Homme	4,4 %	9,4 %	30,3 %	42,8 %	13,1 %	100 %
	Femme	7,3 %	18,0 %	49,8 %	20,4 %	4,5 %	100 %
ÂGE	15 à 24 ans	21,7 %	32,6 %	22,1 %	20,8 %	2,8 %	100 %
	25 à 44 ans	2,3 %	9,5 %	44,6 %	34,8 %	8,7 %	100 %
	45 à 54 ans	1,8 %	8,6 %	42,6 %	36,1 %	11,0 %	100 %
	55 à 64 ans	4,4 %	12,8 %	39,0 %	32,2 %	11,7 %	100 %
	65 ans et plus	21,7 %	27,3 %	24,7 %	15,7 %	10,6 %	100 %
	Total (15 à 64 ans)	5,2 %	13,0 %	40,1 %	32,8 %	9,0 %	100 %
TOTAL (15 ANS ET PLUS)		**5,8 %**	**13,5 %**	**39,6 %**	**32,1 %**	**9,0 %**	**100 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2019.

Les tableaux suivants présentent le nombre moyen d'heures habituellement travaillées dans l'emploi principal, excluant les travailleurs autonomes. Les données concernent donc seulement les travailleurs salariés. D'ailleurs, lorsque les travailleurs autonomes sont pris séparément, leur moyenne d'heures habituellement travaillées était de 38,2 heures en 2017[12], comparativement aux 34,3 heures par semaine pour les employés salariés.

12. Donnée non illustrée.

Selon le tableau 21, la moyenne des heures habituellement travaillées au Québec a connu une légère diminution de 1,4 % entre 2002 et 2017, passant de 34,8 à 34,3 heures. De plus, les hommes ont travaillé généralement un plus grand nombre d'heures par semaine que les femmes (36,3 heures et 32,2 heures respectivement). Les 15 à 24 ans et les 65 ans et plus ont travaillé nettement moins d'heures par semaine que la moyenne des Québécois (34,3 heures). De plus, ces deux groupes d'âge ont vu leur nombre d'heures travaillées par semaine diminuer entre 2002 et 2017. En effet, les heures des 15 à 24 ans ont diminué de 10,2 %, passant de 28,4 heures à 25,5 heures, et celles des 65 ans et plus ont diminué de 9,2 %, passant de 30,4 heures à 27,6 heures. Les autres groupes d'âge sont demeurés assez stables.

Concernant le niveau de scolarité, il ne semble pas y avoir d'effet de ce facteur sur le nombre d'heures habituellement travaillées. Les travailleurs du secteur privé ont travaillé, en moyenne, légèrement plus d'heures hebdomadairement que les travailleurs du secteur public (34,6 heures et 33,6 heures respectivement). Aussi, les travailleurs syndiqués ont travaillé plus d'heures (35,1 heures) que les travailleurs non syndiqués (33,8 heures). Il est important de rappeler que le tableau 21 exclut les travailleurs autonomes.

Tableau 21

Moyenne des heures habituellement travaillées chez les salariés, selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, le secteur d'appartenance ou la présence syndicale et l'année de référence

CATÉGORIES		2002	2007	2012	2017	VARIATION 2002-2017
SEXE	Homme	37,3	36,8	36,6	36,3	-2,7 %
	Femme	32,1	32,2	32,1	32,2	0,3 %
ÂGE	15 à 24 ans	28,4	27,1	26,3	25,5	-10,2 %
	25 à 44 ans	36,3	36,4	36,2	36,1	-0,6 %
	45 à 54 ans	36,3	36,3	36,7	36,5	0,6 %
	55 à 64 ans	35,4	34,4	35	35,6	0,6 %
	65 ans et plus	30,4	27,7	27	27,6	-9,2 %
NIVEAU DE SCOLARITÉ	0 à 8 années	35,9	34,8	34,1	34,3	-4,4 %
	Études secondaires partielles	34,5	32,8	33,1	32,0	-7,2 %
	Diplôme d'études secondaires	35,4	34,4	34,5	34,0	-3,8 %
	Études postsecondaires partielles	30,9	30,3	28,4	28,5	-7,8 %
	Études postsecondaires	35,1	35,2	35,1	35,0	-0,3 %
	Diplôme universitaire	35,5	35,5	35,3	35,4	-0,3 %
SECTEUR	Public	33,4	33,5	33,5	33,6	0,5 %
	Privé	35,3	34,8	34,7	34,6	-2,0 %
PRÉSENCE SYNDICALE	Syndiqué	35,4	35,3	35,2	35,1	-0,8 %
	Non syndiqué	34,4	34	33,8	33,8	-1,7 %
ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS		**34,8**	**34,5**	**34,4**	**34,3**	**-1,4 %**

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

La région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine était, en 2017, la région où les employés travaillaient le plus d'heures par semaine, soit 36,4 heures (tableau 22). À l'opposé, les Laurentides et le Centre-du-Québec étaient les régions où les employés travaillaient habituellement le moins d'heures par semaine (33,5 et 33,3 respectivement). Les deux régions ayant connu la plus importante diminution du nombre d'heures entre 2002 et 2017 étaient le Centre-du-Québec et Laval (-5,9 et -4,5 respectivement), alors que la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et la Côte-Nord et le Nord-du-Québec ont connu l'augmentation la plus importante (1,7 % chacune).

Tableau 22

Moyenne des heures habituellement travaillées, selon la région administrative et l'année de référence

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	2002	2007	2012	2017	VARIATION 2002-2017
Bas-Saint-Laurent	35,2	34,3	34,7	34,8	-1,1 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	34,1	33,8	34,3	34,5	1,2 %
Capitale-Nationale	33,9	34,1	33,7	34,3	1,2 %
Mauricie	34	34,2	34,1	34,3	0,9 %
Estrie	34,5	34	33,8	33,9	-1,7 %
Montréal	34,8	34,2	34,1	34,1	-2,0 %
Outaouais	35,4	34,9	34,7	34,8	-1,7 %
Abitibi-Témiscamingue	35,4	35,5	36,4	35,5	0,3 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	35,3	34,7	35,6	35,9	1,7 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	35,8	35,4	35,9	36,4	1,7 %
Chaudière-Appalaches	35	34,5	34,7	34,3	-2,0 %
Laval	35,4	34,4	34,2	33,8	-4,5 %
Lanaudière	35	34,9	34,9	34,7	-0,9 %
Laurentides	34,3	34,7	34,1	33,5	-2,3 %
Montérégie	35,2	34,9	34,7	34,6	-1,7 %
Centre-du-Québec	35,4	34,7	34,4	33,3	-5,9 %
Total	**34,8**	**34,5**	**34,4**	**34,3**	**-1,4 %**

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

En 2017, les travailleurs du secteur de la production de biens ont travaillé en général 5,6 heures de plus par semaine que les travailleurs du secteur des services (38,8 heures et 33,2 heures respectivement) dans leur emploi principal (tableau 23). Les trois sous-secteurs ayant eu le plus grand nombre d'heures habituellement travaillées par semaine étaient les sous-secteurs Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (45,2 heures), Construction (39 heures) et Fabrication (38,5 heures). Les trois sous-secteurs ayant eu les moyennes d'heures habituellement travaillées les plus faibles étaient les sous-secteurs Services d'hébergement et de restauration (27,9 heures), Services d'enseignement (30,6 heures) et Information, culture et loisirs (32,4 heures).

Tableau 23

Moyenne des heures habituellement travaillées, selon le secteur d'activité et l'année de référence

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002	2007	2012	2017	VARIATION 2002-2017
SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	37,6	35,2	37,6	36,4	-3,2 %
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	42,0	42,1	44,9	45,2	7,6 %
	Services publics	36,7	36,7	36,8	37,2	1,4 %
	Construction	39,1	38,5	39,0	39,0	-0,3 %
	Fabrication	39,0	38,8	38,6	38,5	-1,3 %
	Sous-total	**39,0**	**38,7**	**38,9**	**38,8**	**-0,5 %**
SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	33,1	32,6	32,2	32,6	-1,5 %
	Transport et entreposage	39,1	39,3	38,1	38,4	-1,8 %
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	34,3	35,1	35,1	34,8	1,5 %
	Services professionnels, scientifiques et techniques	36,5	36,3	36,6	36,6	0,3 %
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	33,1	34,0	34,4	34,1	3,0 %
	Services d'enseignement	31,3	30,8	30,9	30,6	-2,2 %
	Soins de santé et assistance sociale	32,2	32,3	32,8	32,9	2,2 %
	Information, culture et loisirs	32,5	32,5	32,8	32,4	-0,3 %
	Services d'hébergement et de restauration	28,4	28,1	27,2	27,9	-1,8 %
	Autres services (sauf les administrations publiques)	34,7	33,9	34,2	33,3	-4,0 %
	Administrations publiques	35,5	35,7	35,5	35,2	-0,8 %
	Sous-total	**33,3**	**33,2**	**33,1**	**33,2**	**-0,3 %**
	Total	**34,8**	**34,5**	**34,4**	**34,3**	**-1,4 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0035-01, 2019.

Le tableau 24 présente le nombre d'employés qui ont travaillé à temps supplémentaire rémunéré ainsi que la moyenne des heures qui ont été effectuées hebdomadairement par ces employés. Le sous-secteur de la fabrication était celui où l'on trouvait le plus grand nombre d'employés qui ont effectué du temps supplémentaire. Toutefois, entre 2002 et 2017, le nombre de travailleurs ayant effectué du temps supplémentaire dans ce secteur a diminué de 25,5 %, passant de 134 700 en 2002 à 100 300 en 2017. Les sous-secteurs Construction, Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ainsi que Soins de santé et assistance sociale ont connu les plus grandes hausses du nombre d'employés ayant fait du temps supplémentaire, soit 93,2 % (de 14 800 à 28 600), 64,7 % (de 10 200 à 16 800) et 54,4 % (de 51 800 à 80 000) respectivement. Pour ce qui est de la moyenne du nombre d'heures effectuées à temps supplémentaire, le sous-secteur de la foresterie est celui où l'on a observé la plus importante augmentation (34,7 %, soit de 9,8 heures à 13,2 heures). Les sous-secteurs Services d'enseignement et Agriculture sont les deux secteurs d'activité ayant connu la plus forte diminution du nombre d'heures supplémentaires effectuées (-21 %, soit de 10,0 à 7,9 heures, et -20 %, de 11,0 à 8,8 heures, respectivement).

Tableau 24

Nombre d'employés travaillant à temps supplémentaire et moyenne d'heures supplémentaires effectuées par ces employés, selon le secteur d'activité et l'année de référence

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Moyenne	Nombre (x 1 000)	Moyenne	Nombre (x 1 000)	Moyenne	Nombre (x 1 000)	Moyenne
SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	1,9	11,0	2,4	9,4	2,7	12,4	2,7	8,8
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	4,1	9,8	6,1	11,3	6,9	11,9	6,2	13,2
	Services publics	7,3	10,8	7,1	9,2	6,9	8,7	5,3	10,2
	Construction	14,8	9,3	17,5	9,4	30,8	10,7	28,6	9,5
	Fabrication	134,7	7,7	111,3	7,5	107,4	7,7	100,3	7,8
	Sous-total	**162,9**	**8,1**	**144,4**	**8,0**	**154,7**	**8,6**	**143,1**	**8,5**
SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	61,2	7,7	72,4	7,2	62	6,7	75,4	7,1
	Transport et entreposage	22,6	8,1	31,9	7,9	29,4	8,0	31,3	8,2
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	33	7,2	33,9	6,6	30,4	7,7	36	6,9
	Services professionnels, scientifiques et techniques	38,5	8,8	40,5	7,8	50	8,1	51,2	8,0
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	10,2	8,3	13,6	7,8	15,4	6,9	16,8	6,9
	Services d'enseignement	62	10,0	62,9	9,4	66,6	9,0	70,4	7,9

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002		2007		2012		2017	
		Nombre (x 1 000)	Moyenne	Nombre (x 1 000)	Moyenne	Nombre (x 1 000)	Moyenne	Nombre (x 1 000)	Moyenne
SECTEUR DE SERVICES	Soins de santé et assistance sociale	51,8	7,2	63,9	6,6	74	6,4	80	6,5
	Information, culture et loisirs	25,3	8,0	27	8,4	26,9	7,5	24,9	8,9
	Services d'hébergement et de restauration	13,9	8,1	17,2	8,7	16,3	7,4	19	8,5
	Autres services (sauf les administrations publiques)	16,7	7,2	15,3	8,1	16	7,3	15,9	8,6
	Administrations publiques	39	8,7	41,4	8,0	41,2	7,8	45,8	8,0
	Sous-total	**374,2**	**8,2**	**420**	**7,8**	**428,3**	**7,5**	**466,8**	**7,6**
	Total	**537,1**	**8,2**	**564,4**	**7,8**	**583,0**	**7,8**	**609,9**	**7,8**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0076-01, 2019.

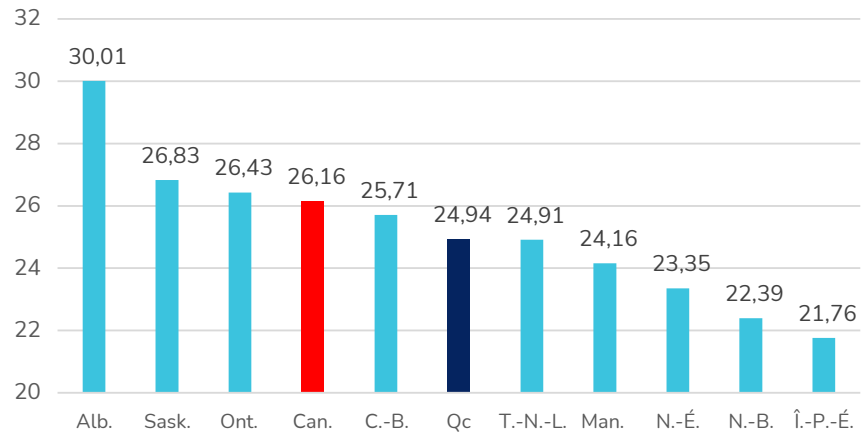
1.3 Salaire horaire moyen

La mesure du salaire horaire moyen est un indicateur qui permet d'obtenir de l'information sur l'évolution de la croissance des salaires, les variations de la composition de l'emploi, les secteurs, les professions, les niveaux d'expérience ainsi que le nombre d'heures travaillées par semaine pour l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure. Les données présentées dans cette section reposent sur le salaire ou le traitement habituel des employés, et ce, dans leur emploi principal. Les travailleurs autonomes sont donc exclus des données. De plus, le salaire ou traitement habituel comprend les pourboires, les commissions et les primes. Les montants correspondent à la rémunération brute, c'est-à-dire sans les retenues fiscales.

La figure 5 permet d'apprécier ce qu'était le salaire horaire moyen dans les provinces canadiennes en 2017. Le salaire horaire moyen des Québécois était de 24,94 $ et se trouvait sous la moyenne canadienne, qui se situait à 26,16 $. Le Québec se classait au 5e rang des provinces ayant les plus hauts salaires horaires moyens, derrière l'Alberta (30,01 $), la Saskatchewan (26,83 $), l'Ontario (26,43 $) et la Colombie-Britannique (25,71 $).

Figure 5

Salaire horaire moyen dans les provinces canadiennes, 2017



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2019.

Au Québec, le salaire horaire moyen pour l'ensemble des salariés québécois était de 24,94 $ et celui-ci a connu une augmentation de 47 % entre 2002 et 2017 (tableau 25). En 2017, le salaire horaire moyen des femmes était toujours plus faible que celui des hommes (23,58 $ et 26,25 $ respectivement). Toutefois, le salaire des femmes a augmenté en plus grande proportion que celui des hommes (52,5 % d'augmentation contre 43,1 %). En 2002, le salaire horaire moyen des femmes correspondait à 84,3 % de celui des hommes, alors qu'en 2017 il correspondait à 89,8 %. L'écart a donc diminué, mais ne s'est pas complètement résorbé.

Le groupe des salariés de 45 à 54 ans a eu, entre 2002 et 2017, le salaire moyen le plus élevé de tous les groupes d'âge. Le groupe des 15 à 24 ans a eu, quant à lui, le salaire horaire moyen le plus faible ainsi qu'une croissance de son salaire en dessous de celle de la moyenne québécoise (43,4 %). À titre d'exemple, le salaire horaire moyen des 15 à 24 ans représentait 51,6 % du salaire des 45 à 54 ans.

Au sujet du niveau de scolarité et du salaire horaire moyen, une relation est observée. En effet, à quelques exceptions près (études postsecondaires partielles), plus le niveau de scolarité augmente, plus la rémunération augmente. Une personne détenant au plus une 8e année (2e secondaire) gagnait, en 2017, 51,3 % du salaire horaire moyen de quelqu'un détenant un diplôme universitaire.

Tableau 25

Salaire horaire moyen selon le sexe, l'âge ou le niveau de scolarité et l'année de référence

CATÉGORIES		2002	2007	2012	2017	VARIATION 2002-2017
SEXE	Homme	18,34 $	20,64 $	23,31 $	26,25 $	43,1 %
	Femme	15,46 $	17,98 $	20,78 $	23,58 $	52,5 %
ÂGE	15 à 24 ans	10,14 $	11,28 $	13,17 $	14,54 $	43,4 %
	25 à 44 ans	17,77 $	20,29 $	23,43 $	26,74 $	50,5 %
	45 à 54 ans	19,64 $	22,29 $	24,95 $	28,19 $	43,5 %
	55 à 64 ans	18,88 $	20,85 $	23,49 $	25,39 $	34,5 %
	65 ans et plus	14,83 $	17,02 $	18,56 $	22,34 $	50,6 %
NIVEAU DE SCOLARITÉ	0 à 8 années	12,74 $	14,13 $	15,79 $	16,96 $	33,1 %
	Études secondaires partielles	12,55 $	13,76 $	15,66 $	17,37 $	38,4 %
	Diplôme d'études secondaires	14,88 $	16,60 $	18,60 $	20,43 $	37,3 %
	Études postsecondaires partielles	13,08 $	14,37 $	16,04 $	17,95 $	37,2 %
	Études postsecondaires	16,96 $	19,21 $	21,76 $	23,93 $	41,1 %
	Diplôme universitaire	24,57 $	26,82 $	29,40 $	33,07 $	34,6 %
ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS		**16,97 $**	**19,32 $**	**22,06 $**	**24,94 $**	**47,0 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0064-01, 2019, et Ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Comme présenté dans le tableau 26, le salaire horaire moyen des employés du secteur public était plus élevé que celui des employés du secteur privé[13]. Les employés du secteur privé gagnaient, en moyenne, 73,8 % du salaire horaire des employés du secteur public. Les employés du secteur privé ont toutefois connu une hausse plus importante que celle du secteur public, soit 48,3 % contre 42,1 %. De leur côté, les employés syndiqués avaient un salaire horaire moyen plus élevé que celui des employés non syndiqués (27,79 $ et 23,17 $ respectivement). Les employés non syndiqués gagnaient 83,4 % du salaire horaire moyen des employés syndiqués. Toutefois, le salaire horaire moyen des non-syndiqués a progressé plus rapidement que celui des syndiqués (52,4 % contre 42,1 %).

Le salaire horaire moyen des employés permanents était aussi plus élevé que celui des employés temporaires, et le salaire horaire moyen des employés travaillant à temps plein était plus élevé que ceux travaillant à temps partiel. En général, plus l'entreprise compte un grand nombre d'employés, plus le salaire horaire moyen est élevé. Finalement, plus l'employé travaille longtemps pour l'entreprise, plus son salaire horaire moyen aura tendance à être plus élevé.

Tableau 26

Salaire horaire moyen selon le secteur privé ou public, la présence syndicale, la permanence de l'emploi, la taille d'entreprise, le statut d'emploi ou la durée de l'emploi et l'année de référence

CATÉGORIES		2002	2007	2012	2017	VARIATION 2002-2017
SECTEURS PUBLIC, PRIVÉ	Public	21,85 $	24,67 $	27,34 $	31,00 $	41,9 %
	Privé	15,43 $	17,62 $	20,35 $	22,88 $	48,3 %
PRÉSENCE SYNDICALE	Syndiqué	19,56 $	21,91 $	24,69 $	27,79 $	42,1 %
	Non syndiqué	15,20 $	17,62 $	20,35 $	23,17 $	52,4 %
PERMANENCE DE L'EMPLOI	Emploi permanent	17,44 $	19,80 $	22,65 $	25,55 $	46,5 %
	Emploi temporaire	14,19 $	16,41 $	18,72 $	21,23 $	49,6 %
TAILLE D'ENTREPRISE	Moins de 20 employés	13,74 $	15,40 $	18,14 $	20,42 $	48,6 %
	20 à 99 employés	16,61 $	18,54 $	20,87 $	23,50 $	41,5 %
	100 à 500 employés	18,89 $	21,87 $	24,82 $	27,92 $	47,8 %
	Plus de 500 employés	22,10 $	25,48 $	28,55 $	32,08 $	45,2 %
STATUT D'EMPLOI	Temps plein	17,84 $	20,51 $	23,46 $	26,56 $	48,9 %
	Temps partiel	12,99 $	14,11 $	15,94 $	17,83 $	37,3 %
DURÉE DE L'EMPLOI	Moins de 12 mois	12,79 $	14,60 $	16,88 $	19,49 $	52,4 %
	Entre 1 an et 3 ans	15,27 $	17,23 $	19,81 $	22,02 $	44,2 %
	Entre 4 ans et 9 ans	17,47 $	20,34 $	23,16 $	26,35 $	50,8 %
	Entre 10 ans et 19 ans	19,79 $	22,77 $	26,00 $	29,50 $	49,1 %
	Plus de 20 ans	22,09 $	24,85 $	27,13 $	29,36 $	32,9 %
ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS		**16,97 $**	**19,32 $**	**22,06 $**	**24,94 $**	**47,0 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0064-01 et tableau 14-10-0066-01, 2019, et Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

13. Il faut toutefois mentionner l'effet de composition sectorielle. En effet, le secteur privé inclut notamment la restauration et l'hébergement, donc les emplois du secteur privé sont peu comparables à ceux du secteur public.

L'écart entre les salaires horaires moyens entre les différentes régions administratives du Québec est très variable. Les trois régions administratives ayant eu, en 2017, les salaires horaires moyens les plus élevés étaient l'Outaouais (28,01 $), la Capitale-Nationale (26,05 $) et la Côte-Nord et le Nord-du-Québec (26,01 $)[14]. Les trois régions administratives ayant eu les plus bas salaires horaires moyens étaient le Centre-du-Québec (22,14 $), le Bas-Saint-Laurent (22,81 $) et l'Estrie (22,89 $). Le salaire horaire moyen en Estrie représentait donc 79 % de celui de l'Outaouais. Il est toutefois important d'apporter la nuance suivante : le coût de la vie diffère d'une région à l'autre, ce qui signifie que le montant nécessaire pour couvrir les besoins de base n'est pas le même à travers tout le Québec. Il peut donc être normal que le salaire horaire moyen se trouve influencé notamment par ce facteur. Cette variation peut aussi être expliquée par la composition de l'emploi dans une région donnée.

Tableau 27

Salaire horaire moyen selon la région administrative et l'année de référence

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	2002	2007	2012	2017	VARIATION
Bas-Saint-Laurent	15,68 $	17,51 $	20,45 $	22,81 $	45,5 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	16,74 $	18,91 $	21,53 $	23,93 $	43,0 %
Capitale-Nationale	17,06 $	19,96 $	22,69 $	26,05 $	52,7 %
Mauricie	16,35 $	18,42 $	20,67 $	23,10 $	41,3 %
Estrie	15,95 $	18,15 $	21,02 $	22,89 $	43,5 %
Montréal	17,31 $	19,50 $	22,27 $	25,17 $	45,4 %
Outaouais	18,52 $	21,59 $	24,51 $	28,01 $	51,2 %
Abitibi-Témiscamingue	16,89 $	19,35 $	22,94 $	25,01 $	48,1 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	18,06 $	19,42 $	22,68 $	26,01 $	44,0 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	15,29 $	18,47 $	19,81 $	23,57 $	54,2 %
Chaudière-Appalaches	15,86 $	17,89 $	20,75 $	24,01 $	51,4 %
Laval	16,72 $	19,55 $	23,03 $	23,49 $	40,5 %
Lanaudière	16,33 $	19,08 $	21,44 $	24,18 $	48,1 %
Laurentides	17,63 $	19,33 $	22,01 $	24,72 $	40,2 %
Montérégie	17,34 $	19,56 $	22,24 $	25,76 $	48,6 %
Centre-du-Québec	14,47 $	18,04 $	19,26 $	22,14 $	53,0 %
Total	**16,97 $**	**19,32 $**	**22,06 $**	**24,94 $**	**47,0 %**

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

14. Les écarts de salaires peuvent être expliqués en partie par la composition sectorielle.

En 2017, les trois sous-secteurs d'emploi ayant eu le salaire horaire moyen le plus élevé étaient les services publics (36,53 $), les administrations publiques (33,07 $) et les services d'enseignement (32,25 $). À l'opposé, les trois sous-secteurs ayant eu les plus faibles salaires horaires moyens étaient les services d'hébergement et de restauration (15,26 $), l'agriculture (16,75 $) et les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (19,22 $). Les trois sous-secteurs ayant connu l'augmentation la moins importante entre 2002 et 2017 étaient le transport et l'entreposage (34,6 %), les services d'enseignement (37,8 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (39,7 %), soit nettement sous la moyenne québécoise, se trouvant à 47 %.

Tableau 28

Salaire horaire moyen selon le secteur d'activité et l'année de référence

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002	2007	2012	2017	VARIATION 2002-2017
SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	10,51 $	11,74 $	14,99 $	16,75 $	59,4 %
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	17,95 $	22,75 $	26,17 $	30,85 $	71,9 %
	Services publics	26,02 $	29,37 $	33,86 $	36,53 $	40,4 %
	Construction	19,34 $	21,76 $	25,17 $	28,99 $	49,9 %
	Fabrication	16,74 $	19,53 $	22,38 $	24,96 $	49,1 %
	Sous-total	**17,28 $**	**20,19 $**	**23,43 $**	**26,30 $**	**52,2 %**
SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	12,66 $	14,49 $	16,68 $	19,52 $	54,2 %
	Transport et entreposage	17,39 $	19,34 $	21,56 $	23,40 $	34,6 %
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	18,98 $	21,80 $	24,69 $	29,23 $	54,0 %
	Services professionnels, scientifiques et techniques	20,70 $	23,85 $	27,62 $	30,50 $	47,3 %
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	12,89 $	15,25 $	17,42 $	19,22 $	49,1 %
	Services d'enseignement	23,40 $	25,42 $	28,8 $	32,25 $	37,8 %
	Soins de santé et assistance sociale	18,00 $	20,23 $	22,49 $	25,15 $	39,7 %
	Information, culture et loisirs	17,22 $	20,61 $	22,04 $	24,63 $	43,0 %
	Services d'hébergement et de restauration	9,98 $	11,55 $	13,21 $	15,26 $	52,9 %
	Autres services (sauf les administrations publiques)	13,64 $	16,17 $	19,06 $	21,28 $	56,0 %
	Administrations publiques	22,12 $	25,37 $	28,76 $	33,07 $	49,5 %
	Sous-total	**16,86 $**	**19,06 $**	**21,68 $**	**24,60 $**	**45,9 %**
	Total	**16,97 $**	**19,32 $**	**22,06 $**	**24,94 $**	**47,0 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0064-01, 2019.

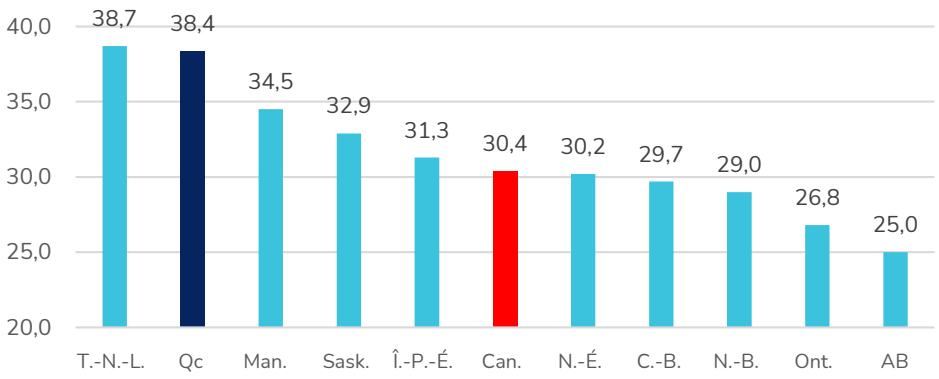
1.4 Portrait des travailleurs syndiqués

La présente section fait état des taux de présence syndicale selon différents facteurs plutôt que des taux de syndicalisation. La différence entre les deux indicateurs est importante. Le premier, le taux de présence syndicale, réfère au pourcentage de travailleurs dont les conditions de travail sont établies par une convention collective, qu'ils soient membres de leur syndicat ou non. Le deuxième, quant à lui, fait référence au pourcentage de salariés adhérant à un syndicat. Donc, par définition, le taux de syndicalisation sera toujours égal ou inférieur au taux de présence syndicale.

La figure 6 montre le taux de présence syndicale parmi les provinces canadiennes en 2017. À la lumière des chiffres présentés, on observe qu'au Québec près de quatre travailleurs sur dix (38,4 %) étaient visés par une convention collective, ce qui était supérieur à la moyenne canadienne, qui était de 30,4 %. De plus, le Québec était en 2e position des provinces qui avaient le plus haut taux de présence syndicale, tout juste après Terre-Neuve-et-Labrador. Selon le *Bureau of Labor Statistics,* des États-Unis, en 2017, le taux de présence syndicale américain était de 10,7 %, ce qui était nettement sous les taux des provinces canadiennes.

Figure 6

Taux de présence syndicale dans les provinces canadiennes, 2017

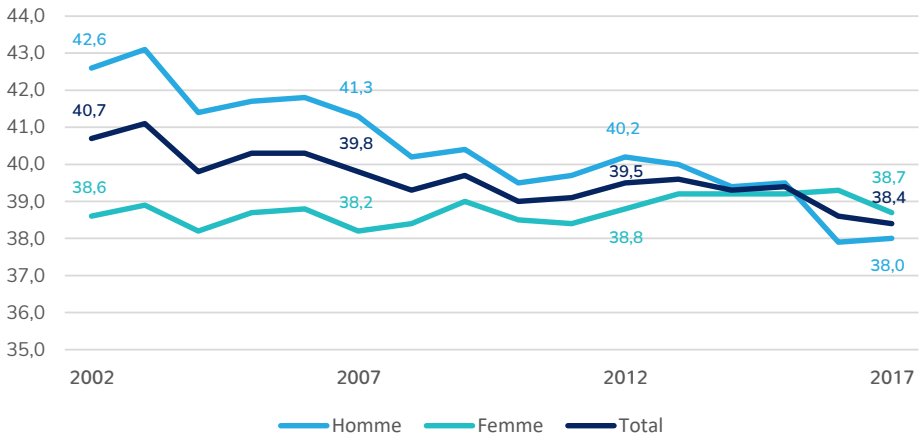


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0129-01, 2019.

Comme observé dans la figure 7, les hommes ont eu, historiquement, un taux de présence syndicale supérieur à celui des femmes. Toutefois, depuis 2016, le taux de présence syndicale des femmes a dépassé celui des hommes. En effet, en 2017, le taux de présence syndicale des femmes était de 38,7 % alors que celui des hommes était de 38 %. On observe aussi, chez les hommes, une diminution de 4,6 points de pourcentage, alors que le taux des femmes est demeuré plus stable, enregistrant une très légère augmentation de 0,1 point de pourcentage.

Figure 7

Taux de présence syndicale selon le sexe et l'année de référence

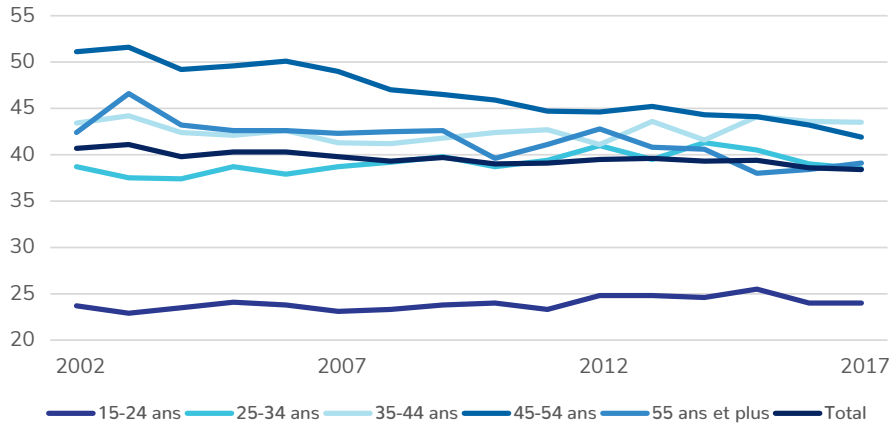


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0129-01, 2019.

La figure 8 et le tableau 29 montrent les taux de présence syndicale selon le groupe d'âge, entre 2002 et 2017. Le taux de présence syndicale des 15-24 ans était nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge, et cette tendance ne semble pas s'estomper. Il était de 24 % en 2017, alors que le taux de présence syndicale pour les employés de 15 ans et plus était de 38,4 %. Le groupe des 45-54 ans est le groupe d'âge ayant, historiquement, le plus haut taux de présence syndicale. Toutefois, leur taux de couverture connaît une diminution constante depuis au moins 2002, soit 9,2 points de pourcentage entre 2002 et 2017.

Figure 8

Taux de présence syndicale selon l'âge et l'année de référence



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0129-01, 2019.

Tableau 29

Taux de présence syndicale selon l'âge et l'année de référence

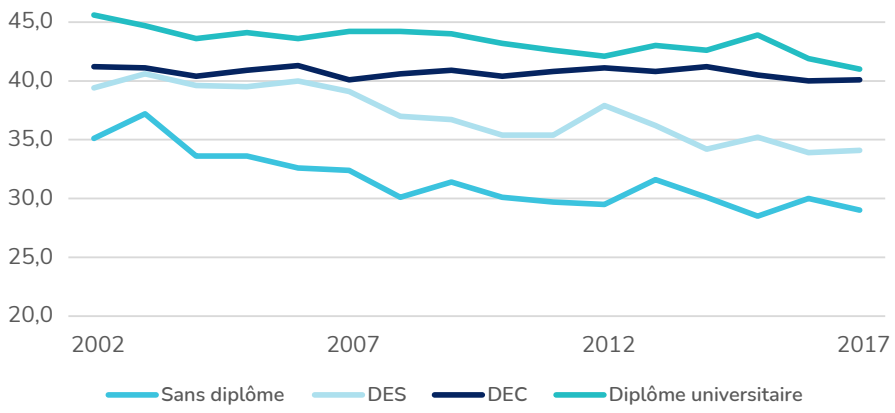
GROUPE D'ÂGE	2002	2007	2012	2017
15 à 24 ans	23,7 %	23,1 %	24,8 %	24,0 %
25 à 44 ans	38,7 %	38,7 %	41,0 %	38,5 %
35 à 44 ans	43,4 %	41,3 %	41,1 %	43,5 %
45 à 54 ans	51,1 %	49,0 %	44,6 %	41,9 %
55 à 64 ans	42,4 %	42,3 %	42,8 %	39,1 %
Total, 15 ans et plus	**40,7 %**	**39,8 %**	**39,5 %**	**38,4 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0129-01, 2019.

Comme observé dans la figure 9 et le tableau 30, le taux de présence syndicale varie selon le niveau de scolarité, et ce, pour toutes les années à l'étude. En effet, la corrélation est positive. Plus le niveau de scolarité augmente, plus les employés sont susceptibles d'être couverts par une convention collective. Les détenteurs d'un diplôme d'études collégiales ou d'un diplôme universitaire ont un taux de présence syndicale supérieur à la moyenne québécoise, alors que ceux ne détenant pas de diplôme ou détenant un diplôme d'études secondaires se trouvent sous la moyenne québécoise.

Figure 9

Taux de présence syndicale selon le niveau de scolarité et l'année de référence



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2019.

Tableau 30

Taux de présence syndicale selon le niveau de scolarité et l'année de référence

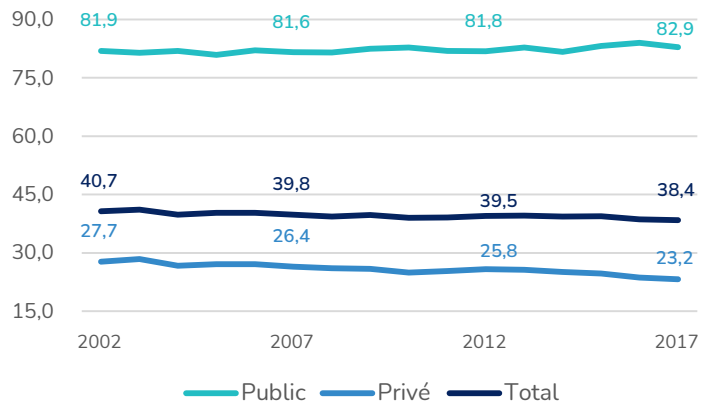
GROUPE D'ÂGE	2002	2007	2012	2017
Sans diplôme	35,1 %	32,4 %	29,5 %	29,0 %
Diplôme d'études secondaires	39,4 %	39,1 %	37,9 %	34,1 %
Diplôme d'études collégiales	41,2 %	40,1 %	41,1 %	40,1 %
Diplôme universitaire	45,6 %	44,2 %	42,1 %	41,0 %
Total	**40,7 %**	**39,8 %**	**39,5 %**	**38,4 %**

Source : Institut de la statistique du Québec, 2019.

Comme présenté dans la figure 10, une différence marquée existait, en 2017, entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé. Le taux de présence syndicale était 3,6 fois plus élevé chez les employés du secteur public (82,9 %) que chez les employés du secteur privé (23,2 %). Alors que le taux de présence syndicale est assez stable depuis plusieurs années (augmentation de 1 point de pourcentage), celui du secteur privé a connu une décroissance constante de 4,5 points de pourcentage entre 2002 et 2017.

Figure 10

Taux de présence syndicale selon le secteur et l'année de référence

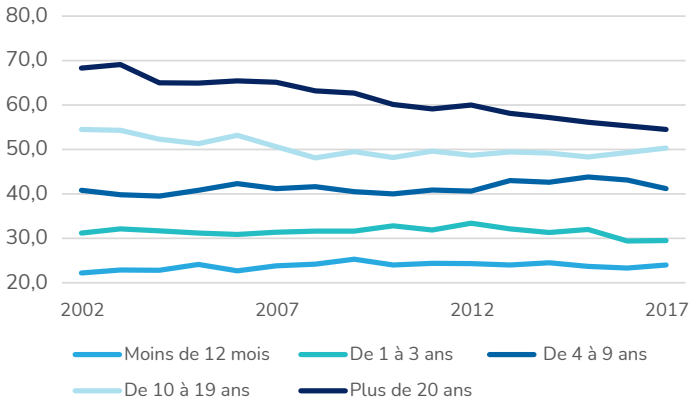


Source : Institut de la statistique du Québec, 2019.

La figure 11 montre le taux de présence syndicale selon la durée pour laquelle l'employé travaille pour une même entreprise. À la lumière de ces informations, on constate que le taux de présence syndicale est plus élevé chez les travailleurs qui travaillent plus longtemps dans l'entreprise qui les embauchent. Les employés travaillant pour un même employeur ont connu une régression plus prononcée que chez les autres employés. En effet, ils ont passé d'un taux de présence syndicale de 68,3 % en 2002 à 54,5 % en 2017, ce qui équivaut à une diminution de 13,8 points de pourcentage.

Figure 11

Taux de présence syndicale selon la durée de l'emploi et l'année de référence



Source : Institut de la statistique du Québec, 2019.

Le secteur de la production de biens avait, en 2017, un taux de présence syndicale légèrement supérieur à celui du secteur des services (40,5 % et 37,8 % respectivement) [tableau 31]. Les quatre sous-secteurs d'activité qui avaient la plus importante présence syndicale étaient les services d'enseignement (81,6 %), les administrations publiques (77,1 %), les services publics (71,6 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (62 %) [tableau 31]. À l'opposé, les trois sous-secteurs d'activité qui avaient les plus faibles taux de présence syndicale étaient les services professionnels, scientifiques et techniques (6,5 %), l'agriculture (7,5 %) et les services d'hébergement et de restauration (10,3 %). Entre 2002 et 2017, le sous-secteur Services publics a connu une forte diminution de son taux de présence syndicale (-7,9 points de pourcentage) alors que celui des services d'enseignement a connu une augmentation de 4,5 points de pourcentage.

Tableau 31

Taux de présence syndicale selon le secteur d'activité et l'année de référence

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002	2007	2012	2017
SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS	Agriculture	7,5 %	5,0 %	8,9 %	7,5 %
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	38,3 %	36,8 %	36,8 %	34,6 %
	Services publics	79,5 %	81,8 %	80,2 %	71,6 %
	Construction	55,7 %	54,0 %	59,4 %	55,3 %
	Fabrication	41,0 %	39,6 %	36,2 %	35,3 %
	Sous-total	**43,3 %**	**42,7 %**	**42,9 %**	**40,5 %**
SECTEUR DES SERVICES	Commerce de gros et de détail	18,7 %	18,4 %	20,0 %	18,2 %
	Transport et entreposage	50,8 %	50,9 %	49,1 %	44,3 %
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	22,2 %	21,9 %	21,5 %	18,9 %
	Services professionnels, scientifiques et techniques	9,5 %	8,3 %	7,5 %	6,5 %
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	28,4 %	29,8 %	29,5 %	28,5 %
	Services d'enseignement	77,1 %	75,7 %	76,2 %	81,6 %
	Soins de santé et assistance sociale	64,4 %	65,3 %	63,6 %	62,0 %
	Information, culture et loisirs	35,0 %	37,2 %	31,9 %	29,8 %
	Services d'hébergement et de restauration	11,7 %	10,7 %	8,7 %	10,3 %
	Autres services (sauf les administrations publiques)	16,6 %	17,5 %	17,9 %	16,7 %
	Administrations publiques	78,6 %	78,4 %	78,1 %	77,1 %
	Sous-total	**39,7 %**	**38,9 %**	**38,6 %**	**37,8 %**
	Total	**40,7 %**	**39,8 %**	**39,5 %**	**38,4 %**

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0070-01, 2019.

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 1

Portrait général

- Depuis plusieurs années, le marché du travail québécois connaît des transformations importantes. Ces transformations sont dues, en partie, au vieillissement de la population, à la tertiarisation de l'économie et à l'importante diminution du taux de chômage.
- Entre 2002 et 2017, la proportion de la population âgée de 55 ans et plus est passée de 28,2 % à 38,8 %, alors que la proportion de la population âgée de 15 à 34 ans est passée de 32,2 % à 28,8 %.
- Le taux d'activité des femmes a augmenté de 2,4 points de pourcentage entre 2002 et 2017 (de 58,5 % à 60,9 %), alors que celui des hommes a diminué de 3,3 points de pourcentage (de 72,2 % à 68,9 %).
- Le taux d'activité a augmenté de 6,4 points de pourcentage (4,5 % à 10,9 %) chez les 65 ans et plus entre 2002 et 2017.
- Entre 2002 et 2017, le taux d'emploi a augmenté de 1,4 point de pourcentage (de 59,5 % à 60,9 %).
- Le taux d'emploi chez les femmes a progressé de 3,7 points de pourcentage entre 2002 et 2017 (de 53,7 % à 57,4 %) alors que le taux d'emploi chez les hommes a diminué de 1,1 point de pourcentage (de 65,6 % à 64,5 %).
- La proportion de Québécois en emploi ayant poursuivi leurs études après leur diplôme d'études secondaires a augmenté, passant de 65,8 % en 2002 à 76,1 % en 2017.
- Plus le niveau de scolarité augmente, plus l'écart diminue, pour finalement s'inverser en faveur des femmes qui détiennent un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat.
- En 2002, 73,7 % de la main-d'œuvre travaillait dans le secteur des services, alors qu'en 2017 c'était plutôt 79,7 % de la main-d'œuvre qui travaillait dans ce secteur d'activité, ce qui illustre la tertiarisation de l'économie québécoise.
- En 2017, les deux seuls sous-secteurs d'activité à prédominance féminine étaient les services d'enseignement (68,1 %) et les soins de santé et l'assistance sociale (81,5 %).
- En 2017, quatre travailleurs sur cinq (80,7 %) travaillaient à temps plein. La proportion d'hommes travaillant à temps plein (86,2 %) était plus élevée que celle des femmes (74,7 %).
- Entre 2002 et 2017, le taux de chômage a diminué de 2,6 points de pourcentage, s'établissant à 6,1 %. Le nombre de chômeurs a diminué de 19,9 % durant la même période, passant de 340 200 personnes en 2002 à 272 500 en 2017.
- En 2017, le taux de chômage était plus faible chez les femmes (5,7 %) que chez les hommes (6,4 %).
- En 2017, près du quart (23,2 %) des personnes au chômage étaient âgés de 15 à 24 ans.

Heures habituellement travaillées

- En 2017, les travailleurs québécois travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) étaient composés, à 62,5 %, de femmes et, à 36,5 %, de jeunes de 15 à 24 ans.
- La moyenne des heures habituellement travaillées au Québec a connu une légère diminution de 1,4 % entre 2002 et 2017, passant de 34,8 à 34,3 heures.
- La portion des travailleurs travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) est composée, à 62,5 %, de femmes et, à 36,5 %, de jeunes de 15 à 24 ans.
- Les hommes ont travaillé généralement une plus grande moyenne d'heures par semaine que les femmes (36,3 heures et 32,2 heures respectivement).
- Les 15 à 24 ans et les 65 ans et plus ont travaillé moins d'heures par semaine (25,5 et 27,6 heures respectivement) que la moyenne des Québécois (34,3 heures).
- En 2017, les travailleurs du secteur de la production de biens ont travaillé en général 5,6 heures de plus par semaine que les travailleurs du secteur des services (38,8 heures et 33,2 heures respectivement).

Salaire horaire moyen

- Au Québec, le salaire horaire moyen chez les salariés québécois était de 24,94 $ et celui-ci a connu une augmentation de 47 % entre 2002 et 2017 (16,97 $ en 2002 et 24,94 $ en 2017).
- L'écart salarial a diminué entre 2002 et 2017. En 2002, le salaire horaire moyen des femmes correspondait à 84,3 % de celui des hommes, alors qu'en 2017 le rapport était de 89,8 %.
- À quelques exceptions près (études postsecondaires partielles), plus le niveau de scolarité augmente, plus la rémunération horaire augmente.
- En moyenne, les employés du secteur privé gagnaient 73,8 % du salaire horaire des employés du secteur public. Les employés non syndiqués gagnaient 83,4 % du salaire horaire moyen des employés syndiqués.

Portrait des travailleurs syndiqués

- En 2017, 38,4 % étaient visés par une convention collective, ce qui était supérieur à la moyenne canadienne, qui était de 30,4 %.
- Les hommes ont, historiquement, un taux de présence syndicale supérieur à celui des femmes. Toutefois, depuis 2016, le taux de présence syndicale des femmes a dépassé celui des hommes.
- Le taux de présence syndicale des 15-24 ans est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge.
- Plus le niveau de scolarité augmente, plus les employés sont susceptibles d'être couverts par une convention collective.
- En 2017, le taux de présence syndicale était 3,6 fois plus élevé chez les employés du secteur public (82,9 %) que chez les employés du secteur privé (23,2 %).

CHAPITRE 2

Conditions de travail des salariés visés par une convention collective[15]

15. La façon de présenter les secteurs d'activité dans le chapitre portant sur le marché du travail au Québec diffère de celle présente dans le chapitre sur l'analyse des conventions collectives. Cette différence est attribuable aux modifications apportées par l'Enquête sur la population active quant aux secteurs d'activité pendant les dernières années.

Les conditions de travail présentées dans cette section sont issues des conventions collectives déposées auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale[16] en vertu du Code du travail et de ses règlements. Ces conditions de travail sont la résultante d'un processus de négociation intervenu entre les parties syndicale et patronale. Ces conditions peuvent être diverses; toutefois, elles ne peuvent contrevenir à l'ordre public ni à la loi. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés couverts par l'association accréditée pendant une période limitée et prévalent sur tout contrat individuel de travail. Les conditions analysées dans cette section concernent des thèmes d'actualité ou d'intérêt tels que le congé annuel, les congés sociaux, l'horaire de travail, le régime de retraite, la durée du travail ainsi que les heures supplémentaires.

Afin d'apprécier l'évolution de ces conditions de travail négociées, l'analyse se concentre sur la comparaison des clauses de conventions collectives en vigueur à des dates distinctes. Bien que les années visées pour l'étude soient 2002, 2007, 2012 et 2017, des modifications à l'échantillon analysé nous empêchent d'utiliser les données antérieures à 2008. Ainsi, seules les données issues des années 2012 et 2017 sont retenues aux fins de l'analyse. Les résultats sont ventilés par secteurs et sous-secteurs d'activité économique.

Les données de 2012 regroupent les informations figurant au texte des ententes négociées actives au 31 décembre 2012 et dont l'échéance était antérieure au 31 décembre 2017. Ces ententes étaient au nombre de 7 846 et représentaient 1 011 298 salariés. Les secteurs d'activité économique primaire, secondaire et tertiaire représentaient respectivement 0,9 %, 15,5 % et 83,6 % des salariés. La répartition des salariés selon les sous-secteurs d'activité figure au tableau 32.

Les données de l'année 2017 rassemblent les informations issues des conventions collectives dont la date d'entrée en vigueur était postérieure au 31 décembre 2012 et qui sont demeurées actives au 31 décembre 2017. Ces conventions étaient au nombre de 7 058 et couvraient 958 747 salariés (tableau 32). Comparativement à 2012, il s'agit d'une diminution de 52 551 personnes couvertes (-5,2 %) et de 788 conventions collectives déposées (-10,0 %). Le secteur tertiaire représentait 85,7 % des salariés, le secteur secondaire 13,6 %, et le secteur primaire moins de 1 % (0,7 %). Plus de la moitié des salariés (56,6 %) provenaient des sous-secteurs Services de santé et services sociaux et Services d'enseignement.

Il est toutefois important de mentionner que les données qui sont comparées entre 2012 et 2017 ne proviennent pas de sous-ensembles de conventions collectives identiques. En effet, la présence d'une convention collective dans l'un des sous-ensembles ne confirme pas sa présence dans le second. Cela peut s'expliquer notamment par l'ouverture ou la fermeture d'entreprises ou encore par une accréditation syndicale menant à la négociation d'une première convention collective. On peut supposer que les conditions de travail négociées lors d'une première convention collective peuvent s'avérer moins généreuses que celles issues d'une accréditation syndicale ayant enchaîné plusieurs rondes de négociations. Par ailleurs, la fermeture d'entreprises peut entraîner la perte de conditions de travail avantageuses et ainsi avoir des effets sur les fréquences observées. Cette nuance peut expliquer, en partie, les variations observées entre 2012 et 2017.[17]

On comptabilise 397 conventions collectives pour lesquelles la durée d'application des conditions négociées excède les deux années étudiées. Conséquemment, leurs informations sont traitées dans les deux groupes de données : 2012 et 2017. Ces ententes négociées représentaient 49 894 salariés et couvraient respectivement 5,3 % des salariés en 2012 et 6,0 % en 2017[18]. Elles étaient issues de divers secteurs d'activité économique.

16. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale analyse les conventions du secteur privé ainsi que toutes celles du secteur public, nonobstant le nombre de travailleurs visés. Les conventions collectives régissant les conditions de travail des salariés visés par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20) de même que celles de la Sûreté du Québec et celles de juridiction fédérale ne sont pas considérées dans l'analyse.

17. L'écart entre 2012 et 2017 peut aussi être expliqué par la réorganisation du secteur de la santé en 2015. En effet, celle-ci a fait chuter le nombre de conventions collectives dans ce secteur.

18. Données non illustrées.

Tableau 32

Nombre et proportion de conventions collectives et de salariés visés par une convention collective, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017[19]

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	CONVENTIONS COLLECTIVES				SALARIÉS			
		2012		2017		2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	19	0,2 %	22	0,3 %	667	0,1 %	938	0,1 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	59	0,8 %	51	0,7 %	5 563	0,6 %	2 832	0,3 %
	Exploitation forestière et services forestiers	58	0,7 %	58	0,8 %	3 198	0,3 %	2 861	0,3 %
	Sous-total	**136**	**1,7 %**	**131**	**1,9 %**	**9 428**	**0,9 %**	**6 631**	**0,7 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	1 787	22,8 %	1 504	21,3 %	156 057	15,4 %	130 083	13,6 %
	Construction (non assujettie à la loi R-20)	21	0,3 %	27	0,4 %	283	0,0 %	306	0,0 %
	Sous-total	**1 808**	**23,0 %**	**1 531**	**21,7 %**	**156 340**	**15,5 %**	**130 389**	**13,6 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	582	7,4 %	495	7,0 %	25 189	2,5 %	19 448	2,0 %
	Commerce de détail	1 049	13,4 %	1 063	15,1 %	60 300	6,0 %	62 236	6,5 %
	Commerce de gros	414	5,3 %	342	4,8 %	25 566	2,5 %	17 339	1,8 %
	Communications et autres services publics	97	1,2 %	87	1,2 %	23 659	2,3 %	23 042	2,4 %
	Hébergement et restauration	304	3,9 %	278	3,9 %	19 765	2,0 %	17 816	1,9 %
	Intermédiaires financiers et assurances	195	2,5 %	142	2,0 %	10 896	1,1 %	9 011	0,9 %
	Services aux entreprises	144	1,8 %	99	1,4 %	8 351	0,8 %	5 791	0,6 %
	Services de santé et services sociaux	1 370	17,5 %	1 286	18,2 %	252 108	24,9 %	273 085	28,5 %
	Services d'enseignement	598	7,6 %	582	8,2 %	253 057	25,0 %	269 501	28,1 %
	Services gouvernementaux	760	9,7 %	723	10,2 %	143 747	14,2 %	104 636	10,9 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	95	1,2 %	59	0,8 %	3 646	0,4 %	2 124	0,2 %
	Transport et entreposage	294	3,7 %	240	3,4 %	19 246	1,9 %	17698	1,8 %
	Sous-total	**5 902**	**75,2 %**	**5 396**	**76,5 %**	**845 530**	**83,6 %**	**821 727**	**85,7 %**
	Total, ensemble des secteurs	**7 846**	**100 %**	**7 058**	**100 %**	**1 011 298**	**100 %**	**958 747**	**100 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

19. Dans les tableaux, comme dans les figures, le jeu des arrondis peut, dans certains cas, créer un léger écart sur le plan des totaux et des pourcentages.

2.1 Congé annuel

En 2017, en vertu de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) [ci-après appelée LNT], les salariés québécois disposaient d'un congé annuel[20] chômé et payé dont la durée est déterminée comme suit :

- un jour de congé par mois de service lorsqu'un salarié cumule moins d'un an de service (LNT, art. 67);
- un congé de deux semaines continues lorsqu'un salarié compte un an de service (LNT, art. 68);
- un congé de trois semaines continues lorsqu'un salarié dénombre cinq ans de service (LNT, art. 69)[21].

D'après les données du tableau 33, on relève qu'une majorité de salariés visés par une convention collective ont bénéficié d'un congé annuel plus généreux que ce qui est prévu à la loi. En effet, l'analyse des conventions collectives démontre qu'un peu plus de 80 % des salariés ont eu accès à un congé annuel de quatre semaines lors des deux années analysées (2012 et 2017). Cette proportion diminue à environ 75 % pour l'octroi d'une cinquième semaine, à environ 20 % pour une sixième et à moins de 5 % pour plus de six semaines de vacances. Environ deux salariés sur cinq sont assujettis à une clause de convention collective prévoyant un congé annuel de trois semaines.

L'écart entre la proportion de salariés bénéficiant de trois semaines de vacances et celle de ceux qui en bénéficient de quatre peut s'expliquer par la représentativité de certains salariés qui se voient offrir majoritairement quatre semaines de vacances dès leur première année de service. Ainsi, leurs conventions collectives sont muettes à l'égard de trois semaines de vacances. En 2012, 45,4 % des salariés visés par une convention collective (45,4 % des salariés en 2017) étaient assujettis à une convention collective prévoyant minimalement quatre semaines de vacances[22]. Par ailleurs, on dénombrait 769 salariés dont la convention collective ne faisait mention d'aucun congé annuel inférieur à cinq semaines[23]. Ce nombre s'élevait à 2 026 en 2017. Cette situation était similaire pour 308 salariés en 2012 et 166 salariés en 2017 pour qui seulement six semaines étaient indiquées à l'entente écrite[24].

L'analyse par secteurs d'activité (tableau 33) fait ressortir les éléments suivants :

- comparativement aux secteurs primaire et tertiaire, le secteur secondaire présente des proportions plus importantes de salariés encadrés par une entente négociée circonscrivant un nombre de semaines de vacances, et ce, nonobstant le nombre de semaines indiqué;
- plus de 80 % des salariés des secteurs primaire et secondaire, comparativement à moins de 30 % pour ceux du secteur tertiaire, sont régis par une convention collective prévoyant des dispositions relativement à trois semaines de congé;
- dans le secteur primaire, la proportion de salariés pour lesquels la convention collective spécifie un congé annuel de trois, quatre, cinq et six semaines est décroissante entre les deux années à l'étude, alors qu'elle est croissante pour l'octroi de six semaines et plus;
- en 2017, un peu plus de 50 % (52,9 %) des salariés du secteur secondaire ont eu accès à six semaines de vacances, comparativement à moins de 30 % (27,4 %) pour ceux du secteur primaire et à moins de 15 % (14,5 %) pour ceux du secteur tertiaire en 2017.

20. Le terme ***congé annuel payé*** peut être substitué au terme ***vacances***.
21. Depuis le 1er janvier 2019, le salarié qui cumule trois années d'ancienneté chez un même employeur a droit à trois semaines de vacances continues. De fait, les conventions collectives dont l'échéance se situe au-delà du 1er janvier 2019 ont dû se conformer aux nouvelles exigences de la Loi.
22. Données non illustrées.
23. Données non illustrées.
24. Données non illustrées.

Les données issues des sous-secteurs d'activité (tableau 33) permettent de relever que :

- plus de 50 % des salariés des sous-secteurs Industries manufacturières, Commerce de gros, Communications et autres services, Transport et entreposage, Mines, carrières et puits de pétrole (2012 uniquement) ainsi que Services gouvernementaux et Hébergement et restauration (2017 uniquement) possédaient des dispositions quant à l'octroi d'un congé annuel de six semaines de vacances pour les deux périodes analysées;
- moins de 50 % des salariés des sous-secteurs Agriculture et services d'agriculture, Services d'enseignement, Autres services (2012 uniquement) et Services immobiliers et agences d'assurances (2012 uniquement) étaient assujettis à une clause de convention collective leur permettant d'obtenir un congé annuel de cinq semaines, comparativement aux autres sous-secteurs, pour lesquels cette proportion était supérieure.

Tableau 33

Proportion de salariés disposant d'un congé annuel, selon la durée du congé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017[25]

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	3 SEMAINES		4 SEMAINES		5 SEMAINES		6 SEMAINES		> 6 SEMAINES	
		2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	88,8 %	78,9 %	85,5 %	75,7 %	36,7 %	40,6 %	26,8 %	30,4 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	99,0 %	89,9 %	98,1 %	88,0 %	77,4 %	51,4 %	56,2 %	30,8 %	0,0 %	10,2 %
	Exploitation forestière et services forestiers	80,8 %	75,3 %	74,0 %	73,2 %	55,5 %	64,0 %	33,3 %	23,2 %	0,2 %	2,0 %
	Sous-total	**92,1 %**	**82,0 %**	**89,0 %**	**79,8 %**	**67,1 %**	**55,3 %**	**46,4 %**	**27,4 %**	**0,1 %**	**5,2 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	99,1 %	99,3 %	97,9 %	98,3 %	84,8 %	88,5 %	52,1 %	53,1 %	9,2 %	8,8 %
	Construction	59,0 %	93,8 %	76,0 %	71,2 %	30,4 %	23,5 %	3,5 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**99,0 %**	**99,3 %**	**97,8 %**	**98,2 %**	**84,7 %**	**88,3 %**	**52,0 %**	**52,9 %**	**9,2 %**	**8,8 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	71,2 %	74,0 %	87,6 %	86,6 %	48,4 %	60,7 %	16,2 %	23,9 %	3,0 %	2,7 %
	Commerce de détail	99,7 %	99,9 %	98,2 %	98,5 %	73,6 %	75,5 %	6,2 %	5,3 %	0,0 %	0,2 %
	Commerce de gros	76,5 %	94,2 %	98,3 %	97,7 %	86,7 %	86,1 %	60,6 %	52,9 %	5,3 %	7,0 %
	Communications et autres services publics	14,4 %	13,9 %	99,9 %	91,8 %	96,5 %	97,4 %	91,0 %	92,4 %	0,1 %	0,1 %
	Hébergement et restauration	95,3 %	97,0 %	93,1 %	95,1 %	70,8 %	78,1 %	47,8 %	53,4 %	0,5 %	2,9 %
	Intermédiaires financiers et assurances	85,7 %	92,0 %	99,9 %	100 %	97,4 %	100 %	12,3 %	20,7 %	0,2 %	0,1 %
	Services aux entreprises	69,5 %	68,6 %	90,2 %	81,5 %	65,0 %	63,1 %	13,6 %	17,6 %	0,5 %	0,6 %
	Services de santé et services sociaux	6,0 %	6,2 %	99,6 %	99,4 %	97,1 %	96,6 %	1,0 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	1,4 %	1,4 %	45,2 %	42,8 %	43,8 %	41,5 %	0,7 %	0,8 %	8,5 %	7,7 %
	Services gouvernementaux	43,1 %	53,4 %	95,4 %	93,6 %	95,1 %	93,1 %	41,5 %	51,4 %	2,7 %	4,4 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	66,2 %	71,9 %	64,4 %	71,5 %	43,0 %	59,3 %	3,0 %	11,8 %	0,0 %	0,1 %
	Transport et entreposage	79,2 %	83,9 %	80,0 %	84,6 %	69,9 %	76,1 %	56,3 %	59,0 %	4,2 %	4,4 %
	Sous-total	**27,6 %**	**26,6 %**	**81,3 %**	**78,9 %**	**75,6 %**	**74,3 %**	**15,6 %**	**14,5 %**	**3,4 %**	**3,5 %**
	Total, ensemble des salariés	**39,2 %**	**36,9 %**	**83,9 %**	**81,5 %**	**76,9 %**	**76,1 %**	**21,5 %**	**19,8 %**	**4,2 %**	**4,2 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

25. Les proportions sont établies sur la base des conventions collectives indiquant une durée au congé.

À partir du tableau 34, on remarque que, de façon générale, le nombre moyen d'années de service continu requis par salarié pour se prévaloir de vacances est demeuré stable.

On constate également que le nombre moyen d'années exigé pour bénéficier d'un congé annuel de trois semaines, lorsque ce critère est édicté dans la convention collective, était plus avantageux que celui prévu à la norme légale. En effet, en moyenne, une année de moins était nécessaire pour y accéder (3,7 ans en 2012 et 3,8 en 2017 comparativement à cinq ans dans la Loi).

L'analyse des données du tableau 34 permet de relever les observations suivantes relativement au secteur tertiaire :

- le nombre moyen d'années requis pour bénéficier d'un congé de trois semaines était de 3,4 ans en 2012 et de 3,5 ans en 2017, alors qu'il était d'au moins quatre ans pour les autres secteurs;
- quatre semaines de vacances étaient autorisées après trois ans de service continu, en moyenne (3,1 en 2012 et 3,2 en 217), alors que les secteurs primaire et secondaire exigeaient en moyenne sept ans de plus;
- l'accès à cinq semaines de vacances était plus contraignant; en moyenne, 22 ans d'ancienneté étaient exigés, alors qu'en moyenne quatre années de moins étaient nécessaires dans les deux autres secteurs.

Les données ventilées par sous-secteurs d'activité (tableau 34) font ressortir les constats suivants :

- les salariés des sous-secteurs Intermédiaires financiers et assurances et Services d'enseignement ont eu un accès plus rapide à trois semaines de vacances que l'ensemble des sous-secteurs;
- les services de santé et services sociaux et les services d'enseignement se distinguaient par le faible nombre d'années d'ancienneté exigé pour que les salariés puissent se prévaloir de quatre semaines de vacances;
- l'hébergement et la restauration ainsi que le transport et entreposage présentaient les critères d'ancienneté les moins contraignants en termes de service continu pour accéder à cinq semaines de vacances;
- les salariés du sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances ont eu à travailler environ six ans de moins que la moyenne pour accéder à des vacances de six semaines;
- le sous-secteur Services de santé et services sociaux exigeait en moyenne 24,6 ans de service pour avoir droit à cinq semaines de vacances, alors que la moyenne nationale s'élevait à 21,6 ans en 2017;
- le sous-secteur Communications et autres services publics exigeait un nombre d'années de service plus important pour un congé annuel de six semaines, comparativement à l'ensemble des secteurs, soit 29,8 ans en 2012 (moyenne de 24,5 ans) et 29,5 ans en 2017 (moyenne de 24,3 ans).

Tableau 34

Nombre moyen d'années de service requis pour bénéficier d'un congé annuel, selon la durée du congé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	3 SEMAINES		4 SEMAINES		5 SEMAINES		6 SEMAINES	
		2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	4,9	5,0	9,5	10,3	19,3	19,0	25,3	25,1
	Mines, carrières et puits de pétrole	3,2	3,2	9,1	9,0	16,9	16,2	23,5	22,7
	Exploitation forestière et services forestiers	4,9	5,0	10,6	10,9	18,2	18,6	23,6	23,6
	Sous-total	**4,0**	**4,3**	**9,7**	**10,0**	**17,5**	**17,7**	**23,6**	**23,4**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	4,1	4,1	9,8	9,8	18,3	18,3	25,1	25,2
	Construction	4,2	4,5	7,3	9,9	14,0	16,4	25,0	22,9
	Sous-total	**4,1**	**4,1**	**9,8**	**9,8**	**18,3**	**18,3**	**25,1**	**25,2**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	2,5	2,8	7,7	7,6	16,2	16,2	19,2	21,7
	Commerce de détail	4,5	4,5	9,1	9,0	17,0	16,9	27,0	24,9
	Commerce de gros	4,1	4,2	7,4	9,0	19,2	17,5	25,7	24,5
	Communications et autres services publics	4,2	3,8	2,0	2,4	19,8	19,6	29,8	29,5
	Hébergement et restauration	4,2	4,1	8,4	8,5	15,0	14,8	22,7	22,6
	Intermédiaires financiers et assurances	1,2	1,2	4,7	4,5	18,4	18,1	18,0	18,3
	Services aux entreprises	3,8	3,5	6,8	5,9	20,2	19,4	25,8	25,2
	Services de santé et services sociaux	3,7	4,1	1,4	1,4	24,6	24,6	20,9	22,1
	Services d'enseignement	1,7	1,6	1,1	1,5	24,3	24,3	23,4	22,4
	Services gouvernementaux	2,3	2,3	2,8	3,4	21,0	19,6	22,1	22,3
	Services immobiliers et agences d'assurances	3,6	2,9	7,9	7,2	17,3	16,7	24,3	24,4
	Transport et entreposage	3,4	3,3	6,4	6,4	15,7	15,8	21,3	20,9
	Sous-total	**3,4**	**3,5**	**3,1**	**3,2**	**22,3**	**22,2**	**24,0**	**23,7**
	Total, ensemble des salariés	**3,7**	**3,8**	**4,4**	**4,4**	**21,5**	**21,6**	**24,5**	**24,3**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.2 Congés sociaux

Outre le congé annuel, un salarié peut s'absenter du travail pour divers motifs liés à des événements familiaux. La durée et la rémunération de ces absences font l'objet de dispositions dans la LNT.

Cette section du chapitre 2 comporte des durées associées aux congés sociaux. Ces données sont exprimées soit en nombre de jours ouvrables[26] ou en nombre de jours civils dans les conventions collectives. Dans ce document, l'analyse des congés sociaux est faite sans égard au type de jour, sauf pour les congés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, où la durée précisée est presque toujours exprimée en jours ouvrables plutôt qu'en jours civils (96,8 % en 2012 et 96,5 % en 2017[27]).

2.2.1 Naissance ou adoption

En 2017, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la Loi prévoyait qu'un parent puisse s'absenter du travail pendant une période d'au plus cinq jours (LNT, art. 81.1). Lorsque ce dernier cumulait 60 jours de service continu, l'employeur devait rémunérer deux de ces journées[28].

L'analyse des conventions collectives démontre que c'était pratiquement l'ensemble des salariés qui étaient assujettis à des dispositions conventionnées concernant un congé payé lié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant (95,2 % en 2012 et 96,6 % en 2017). Plus particulièrement, on constate les éléments suivants (tableau 35) :

- la proportion de salariés visés par de telles dispositions est demeurée, somme toute, assez stable entre 2012 et 2017;
- les salariés du secteur tertiaire affichaient une proportion plus importante de salariés couverts par des dispositions lors d'un tel événement, comparativement aux secteurs primaire et secondaire;
- le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances a enregistré un gain significatif relativement à la proportion de salariés bénéficiant d'une telle clause entre les deux années à l'étude. En effet, cette proportion est passée de 36,5 % en 2012 à 75,7 % en 2017 (gain de 39,2 points de pourcentage). Toutefois, ce sous-secteur se positionnait au dernier rang quant au pourcentage de salariés ayant eu accès à un tel congé, un peu après le sous-secteur Services immobiliers et agences d'assurances (77,8 % en 2017).

Tableau 35

Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	555	83,2 %	908	96,8 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	4 925	88,5 %	2 438	86,1 %
	Exploitation forestière et services forestiers	2 781	87,0 %	2 648	92,6 %
	Sous-total	8 261	87,6 %	5 994	90,4 %

26. Jours de la semaine qui sont normalement consacrés au travail ou aux activités professionnelles et qui ne sont pas des jours fériés.
27. Données non illustrées.
28. Depuis le 1er janvier 2019, la condition de 60 jours de service continu a été abolie.

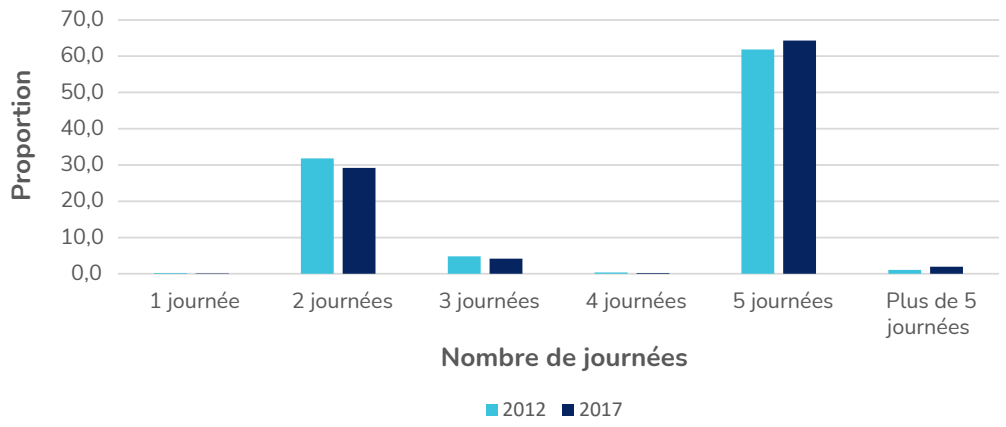
SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	132 584	85,0 %	116 044	89,2 %
	Construction	179	63,3 %	259	84,6 %
	Sous-total	132 763	84,9 %	116 303	89,2 %
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	23 558	93,5 %	17 773	91,4 %
	Commerce de détail	59 510	98,7 %	61 175	98,3 %
	Commerce de gros	24 542	96,0 %	16 757	96,6 %
	Communications et autres services publics	23 411	99,0 %	22 771	98,8 %
	Hébergement et restauration	18 971	96,0 %	17 439	97,9 %
	Intermédiaires financiers et assurances	3 982	36,5 %	6 823	75,7 %
	Services aux entreprises	6 930	83,0 %	5 545	95,8 %
	Services de santé et services sociaux	249 806	99,1 %	270 391	99,0 %
	Services d'enseignement	250 922	99,2 %	265 932	98,7 %
	Services gouvernementaux	139 529	97,1 %	100 468	96,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	2 908	79,8 %	1 653	77,8 %
	Transport et entreposage	18 122	94,2 %	16 830	95,1 %
	Sous-total	822 191	97,2 %	803 557	97,8 %
	Total, ensemble des salariés	963 215	95,2 %	925 854	96,6 %

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

La figure 12 illustre deux principales tendances relativement au congé payé offert lors d'un tel événement dont la durée est précisée. La première tendance est l'octroi à trois salariés sur cinq d'un congé d'une durée de cinq jours (61,8 % des salariés en 2012 et 64,3 % en 2017), et la seconde tendance est la provision de deux jours de congé payé, comme prévu à la LNT, pour trois salariés sur dix (31,8 % des salariés en 2012 et 29,2 % en 2017).

Figure 12

Répartition des salariés selon le nombre de jours payés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour les années 2012 et 2017 [29]



Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

29. Dans les tableaux comme dans les figures, le jeu des arrondis peut, dans certains cas, créer un léger écart sur le plan des totaux ou des pourcentages.

Dans le secteur primaire, malgré une tendance à la baisse, on enregistre une fréquence plus élevée de salariés qui profitent de deux jours de congé payé (83,4 % en 2012 et 74,9 % en 2017; tableau 36). Cette situation est similaire dans le secteur secondaire (85,9 % en 2012 et 84,5 % en 2017). Toutefois, dans le secteur tertiaire, les salariés obtiennent majoritairement cinq jours de congé payé (72,6 % en 2012 et 74,0 % en 2017). Ce sont les salariés des secteurs Services de santé et services sociaux, Services d'enseignement et Services gouvernementaux qui sont visés par cette durée rémunérée.

Le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances et celui des communications et autres services publics se distinguent par l'évolution de la proportion de salariés obtenant plus de cinq journées rémunérées pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Alors que, pour le premier, cette proportion est passée de 19,6 % à 70,4 % (+50,8 points de pourcentage), pour le second elle a grimpé de 14,4 % à 72,4 % (+58,0 points de pourcentage). Il s'agit des sous-secteurs présentant les plus fortes parts de salariés profitant de telles dispositions, la moyenne se situant à 1,1 % en 2012 et à 2,0 % en 2017 (tableau 36). Les autres sous-secteurs ne présentent pas de variations significatives.

Tableau 36

Proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, selon la durée en nombre de jours, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017[30]

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012						2017					
		1	2	3	4	5	> 5	1	2	3	4	5	> 5
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	89,2 %	5,4 %	0,0 %	0,0 %	5,4 %	0,0 %	98,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0 %	88,6 %	11,2 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	71,4 %	28,0 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0 %	73,1 %	26,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	69,4 %	30,2 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %
	Sous-total	**0,0 %**	**83,4 %**	**16,1 %**	**0,0 %**	**0,1 %**	**0,4 %**	**0,0 %**	**74,9 %**	**24,5 %**	**0,0 %**	**0,4 %**	**0,2 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	0,1 %	85,9 %	10,0 %	1,1 %	2,8 %	0,1 %	0,1 %	84,5 %	11,1 %	0,6 %	3,4 %	0,3 %
	Construction	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	85,4 %	14,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**0,1 %**	**85,9 %**	**10,0 %**	**1,1 %**	**2,8 %**	**0,1 %**	**0,1 %**	**84,5 %**	**11,2 %**	**0,6 %**	**3,4 %**	**0,3 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	0,5 %	83,3 %	3,7 %	0,8 %	10,7 %	1,1 %	0,5 %	79,5 %	4,3 %	1,0 %	14,6 %	0,1 %
	Commerce de détail	0,8 %	93,5 %	4,5 %	0,0 %	1,2 %	0,0 %	0,4 %	95,2 %	3,6 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %
	Commerce de gros	0,8 %	83,0 %	12,3 %	0,8 %	2,8 %	0,4 %	0,7 %	80,9 %	6,0 %	0,3 %	11,5 %	0,5 %
	Communications et autres services publics	2,2 %	57,2 %	11,0 %	11,7 %	3,5 %	14,4 %	0,4 %	21,9 %	2,7 %	1,6 %	0,9 %	72,4 %
	Hébergement et restauration	0,9 %	84,3 %	14,1 %	0,0 %	0,7 %	0,0 %	0,4 %	84,4 %	13,1 %	0,5 %	1,7 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0 %	31,5 %	2,5 %	0,0 %	46,5 %	19,6 %	0,0 %	11,4 %	1,7 %	0,0 %	16,5 %	70,4 %
	Services aux entreprises	0,0 %	68,6 %	4,2 %	0,4 %	26,6 %	0,3 %	0,0 %	70,1 %	1,6 %	2,0 %	24,1 %	2,3 %
	Services de santé et services sociaux	0,1 %	3,4 %	0,2 %	0,1 %	96,3 %	0,0 %	0,1 %	4,0 %	0,3 %	0,0 %	95,6 %	0,0 %
	Services d'enseignement	0,0 %	8,1 %	0,1 %	0,0 %	90,9 %	0,9 %	0,0 %	5,4 %	0,1 %	0,0 %	94,2 %	0,3 %
	Services gouvernementaux	0,1 %	13,3 %	11,7 %	0,6 %	69,9 %	4,5 %	0,2 %	18,8 %	12,8 %	0,5 %	60,7 %	6,9 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	1,5 %	74,6 %	6,0 %	0,0 %	17,3 %	0,5 %	0,2 %	77,6 %	3,2 %	0,0 %	15,5 %	3,5 %
	Transport et entreposage	0,7 %	73,7 %	19,9 %	0,0 %	4,4 %	1,3 %	0,5 %	71,6 %	24,1 %	0,0 %	3,8 %	0,0 %
	Sous-total	**0,2 %**	**21,9 %**	**3,8 %**	**0,2 %**	**72,6 %**	**1,3 %**	**0,1 %**	**20,5 %**	**3,0 %**	**0,1 %**	**74,0 %**	**2,2 %**
	Total, ensemble des salariés	**0,2 %**	**31,8 %**	**4,8 %**	**0,3 %**	**61,8 %**	**1,1 %**	**0,1 %**	**29,2 %**	**4,2 %**	**0,2 %**	**64,3 %**	**2,0 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

30. Les proportions sont établies sur la base des conventions collectives indiquant une durée au congé. Ainsi, le nombre de total de salariés peut différer de celui indiqué quant à la présence de dispositions concernant le congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

2.2.2 Mariage et divorce

La Loi prévoit qu'un salarié, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, peut s'absenter pendant une journée, avec salaire (LNT, art 81).

L'analyse des données révèle que près de 90 % des salariés (87,6 % en 2012 et 89,0 % en 2017) sont régis par une convention collective qui prévoit un congé payé à l'occasion de leur mariage (tableau 37). Plus particulièrement, on note les observations suivantes :

- Comparativement aux secteurs secondaire et primaire, le secteur tertiaire enregistre la plus forte proportion de salariés pouvant s'absenter à l'occasion de cet événement (92,6 % en 2012 et 93,5 % en 2017). Dans le secteur secondaire, la proportion de salariés bénéficiant d'une telle disposition s'élève à environ trois salariés sur cinq (62,2 % en 2012 et 62,8 % en 2017). Quant au secteur primaire, cette proportion s'établissait à 51,6 %, en 2017, après un recul de 12,6 points de pourcentage par rapport à 2012 (64,2 %);
- Le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances constitue le seul sous-secteur pour lequel la proportion de salariés ayant droit à ce congé est inférieure à 30 % pour les deux années à l'étude (25,7 % en 2012 et 24,3 % en 2017).

Tableau 37

Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion du mariage du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

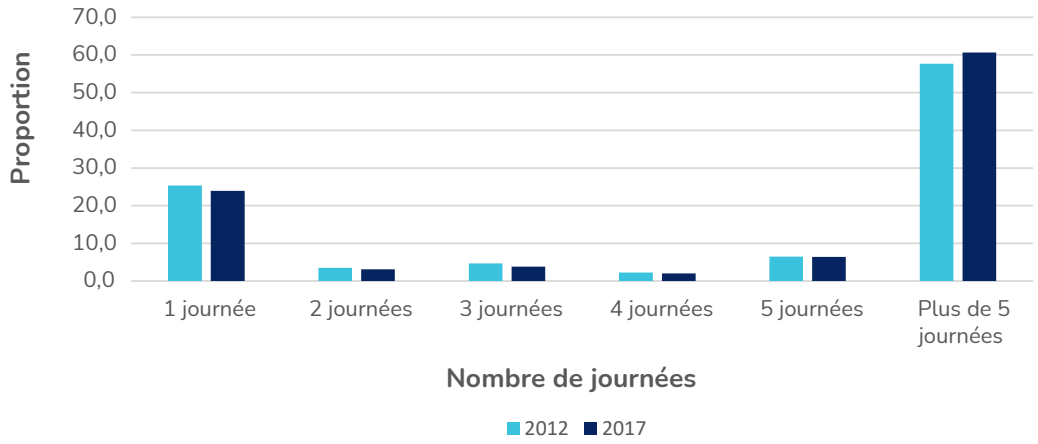
SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	384	57,6 %	683	72,8 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	3 570	64,2 %	959	33,9 %
	Exploitation forestière et services forestiers	2 099	65,6 %	1 782	62,3 %
	Sous-total	**6 053**	**64,2 %**	**3 424**	**51,6 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	97 132	62,2 %	81 679	62,8 %
	Construction	140	49,5 %	246	80,4 %
	Sous-total	**97 272**	**62,2 %**	**81 925**	**62,8 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	21 912	87,0 %	16 969	87,3 %
	Commerce de détail	55 848	92,6 %	58 031	93,2 %
	Commerce de gros	20 315	79,5 %	13 028	75,1 %
	Communications et autres services publics	22 103	93,4 %	21 744	94,4 %
	Hébergement et restauration	17 015	86,1 %	15 821	88,8 %
	Intermédiaires financiers et assurances	2 801	25,7 %	2 194	24,3 %
	Services aux entreprises	6 403	76,7 %	4 657	80,4 %
	Services de santé et services sociaux	250 202	99,2 %	271 094	99,3 %
	Services d'enseignement	227 275	89,8 %	246 290	91,4 %
	Services gouvernementaux	140 255	97,6 %	101 336	96,8 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	2 238	61,4 %	1 536	72,3 %
	Transport et entreposage	16 547	86,0 %	15 220	86,0 %
	Sous-total	**782 914**	**92,6 %**	**767 920**	**93,5 %**
	Total, ensemble des salariés	**886 239**	**87,6 %**	**853 269**	**89,0 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

D'après la figure 13, on constate que plus de la moitié des salariés pour lesquels une durée est indiquée à la convention collective ont droit à plus de cinq jours rémunérés (57,7 % en 2012 et 60,6 % en 2017) et qu'environ un salarié sur quatre (25,4 % en 2012 et 23,9 % en 2017) peut prendre un congé d'une journée pour cet événement, ce qui correspond à la norme prévue à la LNT.

Figure 13

Répartition des salariés selon le nombre de jours payés à l'occasion du mariage du salarié pour les années 2012 et 2017



Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

L'analyse par grands secteurs économiques permet d'établir des tendances propres aux secteurs d'activité. En effet, les secteurs primaire et secondaire présentent des proportions plus élevées de salariés qui bénéficient d'une seule journée de congé payé, et ce, pour les deux années étudiées (tableau 38). Le secteur tertiaire tend davantage à offrir un congé de plus de cinq jours. Toutefois, un examen des sous-secteurs permet de relever que cette tendance est fortement influencée par les sous-secteurs Services de santé et services sociaux, Services d'enseignement et Services gouvernementaux, qui offrent pour une majorité de salariés un congé rémunéré de plus de cinq jours. Alors que les autres sous-secteurs prévoient une seule journée rémunérée pour cet événement, plus de 65 % des salariés du sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances obtiennent deux journées payées pour celui-ci (65,1 % en 2012 et 80,1 % en 2017).

Tableau 38

Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé à l'occasion du mariage du salarié, selon le nombre de jours octroyé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017[31]

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012						2017					
		1	2	3	4	5	> 5	1	2	3	4	5	> 5
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	82,6 %	0,0 %	1,8 %	7,8 %	7,8 %	0,0 %	60,6 %	29,0 %	10,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	98,9 %	0,0 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	94,8 %	5,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	59,5 %	9,7 %	1,0 %	29,1 %	0,0 %	0,7 %	42,0 %	18,9 %	0,7 %	35,4 %	0,0 %	3,1 %
	Sous-total	**83,5 %**	**3,5 %**	**1,2 %**	**11,0 %**	**0,5 %**	**0,3 %**	**60,5 %**	**17,1 %**	**2,4 %**	**18,4 %**	**0,0 %**	**1,6 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	84,0 %	6,5 %	7,0 %	0,1 %	1,8 %	0,6 %	84,6 %	6,8 %	6,1 %	0,1 %	1,8 %	0,5 %
	Construction	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	79,7 %	11,4 %	0,8 %	8,1 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**84,0 %**	**6,5 %**	**7,0 %**	**0,1 %**	**1,8 %**	**0,6 %**	**84,6 %**	**6,8 %**	**6,1 %**	**0,2 %**	**1,8 %**	**0,5 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	64,0 %	8,3 %	6,1 %	0,1 %	11,7 %	9,8 %	61,8 %	8,9 %	8,7 %	0,1 %	12,5 %	8,1 %
	Commerce de détail	86,2 %	7,9 %	5,7 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	89,2 %	6,9 %	3,8 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %
	Commerce de gros	48,7 %	2,5 %	13,5 %	0,0 %	0,9 %	34,4 %	63,6 %	2,6 %	19,2 %	0,0 %	1,7 %	12,8 %
	Communications et autres services publics	96,6 %	0,9 %	0,6 %	0,0 %	0,1 %	1,8 %	98,0 %	1,0 %	0,6 %	0,0 %	0,3 %	0,2 %
	Hébergement et restauration	83,5 %	7,1 %	7,6 %	0,0 %	0,3 %	1,4 %	84,6 %	6,6 %	7,6 %	0,0 %	0,4 %	0,9 %
	Intermédiaires financiers et assurances	4,5 %	65,1 %	2,1 %	0,0 %	27,7 %	0,5 %	7,1 %	80,1 %	0,0 %	0,0 %	8,2 %	4,6 %
	Services aux entreprises	68,3 %	3,4 %	0,0 %	0,0 %	11,1 %	17,3 %	57,6 %	5,8 %	2,7 %	0,0 %	17,5 %	16,3 %
	Services de santé et services sociaux	3,3 %	1,9 %	0,2 %	0,0 %	0,6 %	93,8 %	4,6 %	1,0 %	0,4 %	0,0 %	0,3 %	93,7 %
	Services d'enseignement	1,1 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %	18,1 %	80,2 %	1,2 %	0,1 %	0,3 %	0,0 %	16,2 %	82,2 %
	Services gouvernementaux	4,3 %	6,3 %	14,9 %	13,4 %	5,6 %	55,5 %	6,4 %	7,6 %	16,0 %	16,7 %	8,2 %	45,1 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	50,5 %	19,2 %	17,8 %	0,0 %	7,3 %	5,2 %	54,9 %	25,8 %	7,3 %	0,0 %	11,8 %	0,1 %
	Transport et entreposage	71,5 %	2,6 %	15,8 %	1,3 %	1,1 %	7,8 %	72,2 %	2,8 %	15,6 %	0,7 %	0,5 %	8,2 %
	Sous-total	**17,6 %**	**3,2 %**	**4,4 %**	**2,4 %**	**7,1 %**	**65,2 %**	**17,2 %**	**2,7 %**	**3,6 %**	**2,2 %**	**7,0 %**	**67,5 %**
	Total, ensemble des salariés	**25,4 %**	**3,5 %**	**4,7 %**	**2,2 %**	**6,5 %**	**57,7 %**	**23,9 %**	**3,1 %**	**3,8 %**	**2,0 %**	**6,4 %**	**60,6 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

31. Les proportions sont établies sur la base des conventions collectives indiquant une durée au congé. Ainsi, le nombre de total de salariés peut différer de celui indiqué quant à la présence de dispositions concernant le congé payé à l'occasion du mariage du salarié.

La situation est bien différente à l'égard de clauses relatives au divorce. La Loi ne prévoit pas de congé, qu'il soit rémunéré ou non, pour ce motif. De fait, on constate que les salariés visés par une convention collective qui bénéficient d'un congé à l'occasion de leur divorce sont plutôt marginaux. Ils représentent environ 1 % de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective (1,2 % en 2012 et 0,9 % en 2017). Seul le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances compte un peu plus de 10 % de la main-d'œuvre profitant d'un congé en de telles circonstances (tableau 39).

De manière générale, lorsqu'une durée est indiquée (tableau 40), la majorité des salariés disposent d'une seule journée de congé payé (59,3 % en 2012 et 63,7 % en 2017).

Tableau 39

Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé à l'occasion du divorce du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0	0,0 %	0	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0	0,0 %	0	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0	0,0 %	0	0,0 %
	Sous-total	**0**	**0,0 %**	**0**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	2 708	1,7 %	1 708	1,3 %
	Construction	0	0,0 %	0	0,0 %
	Sous-total	**2 708**	**1,7 %**	**1 708**	**1,3 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	1 337	5,3 %	912	4,7 %
	Commerce de détail	365	0,6 %	227	0,4 %
	Commerce de gros	31	0,1 %	0	0,0 %
	Communications et autres services publics	26	0,1 %	15	0,1 %
	Hébergement et restauration	127	0,6 %	88	0,5 %
	Intermédiaires financiers et assurances	1 100	10,1 %	1 264	14,0 %
	Services aux entreprises	97	1,2 %	240	4,1 %
	Services de santé et services sociaux	1 836	0,7 %	1 109	0,4 %
	Services d'enseignement	1 734	0,7 %	1 050	0,4 %
	Services gouvernementaux	2 497	1,7 %	1 639	1,6 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	13	0,4 %	21	1,0 %
	Transport et entreposage	185	1,0 %	374	2,1 %
	Sous-total	**9 348**	**1,1 %**	**6 939**	**0,8 %**
	Total, ensemble des salariés	**12 056**	**1,2 %**	**8 647**	**0,9 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 40

Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé à l'occasion du divorce du salarié, selon le nombre de jours octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017 [32]

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012						2017					
		1	2	3	4	5	> 5	1	2	3	4	5	> 5
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	39,4 %	60,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	44,8 %	55,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Construction	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**39,4 %**	**60,6 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**44,8 %**	**55,2 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	44,3 %	16,6 %	36,3 %	0,0 %	2,2 %	0,5 %	28,5 %	24,1 %	45,5 %	0,0 %	2,0 %	0,0 %
	Commerce de détail	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de gros	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	38,5 %	0,0 %	61,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	97,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	96,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,4 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	73,3 %	26,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	91,1 %	8,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	55,3 %	44,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	79,1 %	13,7 %	6,9 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	78,1 %	17,6 %	3,0 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	30,7 %	25,4 %	40,0 %	0,0 %	4,0 %	0,0 %	51,7 %	3,3 %	45,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	75,2 %	22,6 %	2,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	76,8 %	22,5 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**66,3 %**	**17,8 %**	**14,7 %**	**0,1 %**	**1,1 %**	**0,1 %**	**69,5 %**	**16,6 %**	**13,2 %**	**0,3 %**	**0,3 %**	**0,0 %**
	Total, ensemble des salariés	**59,3 %**	**28,9 %**	**10,9 %**	**0,1 %**	**0,8 %**	**0,0 %**	**63,7 %**	**25,8 %**	**10,1 %**	**0,2 %**	**0,2 %**	**0,0 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

32. Les proportions sont établies sur la base des conventions collectives indiquant une durée au congé. Ainsi, le nombre de total de salariés peut différer de celui indiqué quant à la présence de dispositions concernant le congé payé à l'occasion du divorce du salarié.

2.2.3 Congé en cas de décès du conjoint ou de l'enfant du salarié

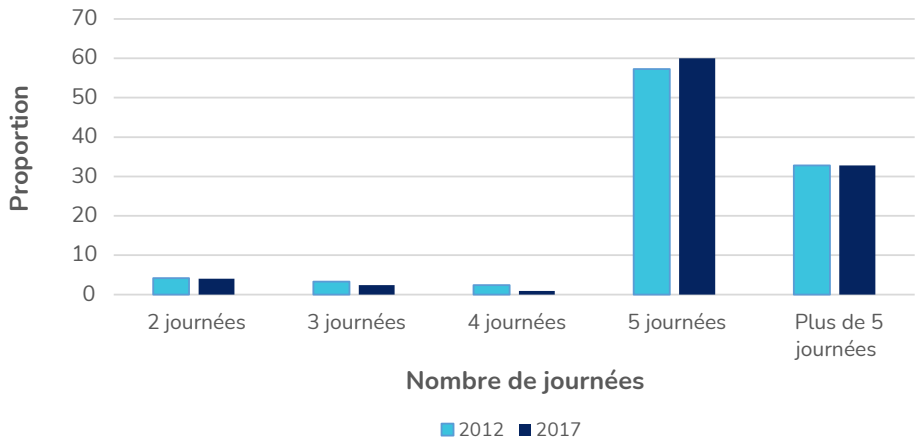
Lors du décès d'un membre de la famille immédiate[33], un salarié peut s'absenter du travail pendant deux journées, sans réduction de salaire, et pendant trois autres journées, sans rémunération (LNT, art. 80)[34].

Pratiquement tous les salariés (98,9 % en 2012 et 2017) se voient accorder une forme quelconque de congé payé en cas de décès de leur conjoint ou d'un de leurs enfants (tableau 41). L'analyse par grands secteurs d'activité et la comparaison temporelle ne permettent pas de déceler de différences significatives.

Les données indiquent, sans égard aux secteurs d'activité et lorsqu'une durée est indiquée, qu'environ trois salariés sur cinq (57,3 % en 2012 et 60,0 % en 2017) disposent de cinq jours de congé payé lors de telles circonstances (figure 14). Un salarié sur trois se voit accorder plus de cinq jours (32,8 % en 2012 et 2017).

Figure 14

Répartition des salariés selon le nombre de jours payés lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié pour les années 2012 et 2017



Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

D'après le tableau 42, on observe qu'un peu plus de 35 % des salariés du secteur tertiaire ont droit à plus de cinq jours payés (36,6 % en 2012 et 36,0 % en 2017). Cette proportion présente un écart important comparativement aux deux autres secteurs, qui se situent en deçà de 15 % (primaire : 7,2 % en 2012 et 9,1 % en 2017; secondaire : 13,1 % en 2012 et 12,5 % en 2017).

L'analyse par sous-secteurs d'activité (tableau 42) fait ressortir les éléments suivants :

- plus de 50 % des salariés des services d'enseignement et des services gouvernementaux obtiennent plus de cinq jours de congé avec solde (respectivement 79,8 % et 55,6 % en 2012 et 81,8 % et 50,2 % en 2017);
- plus de 75 % des salariés des communications et autres services publics ont droit à trois jours payés (83,8 % en 2012 et 76,3 % en 2017).

33. La famille immédiate comprend le conjoint, l'enfant, l'enfant du conjoint, les parents et la fratrie du salarié.
34. Depuis le 1er janvier 2019, deux jours sont rémunérés par l'employeur.

Tableau 41

Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	592	88,8 %	938	100,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	5 563	100,0 %	2 832	100,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	3 198	100,0 %	2 861	100,0 %
	Sous-total	**9 353**	**99,2 %**	**6 631**	**100,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	155 645	99,7 %	129 711	99,7 %
	Construction	234	82,7 %	306	100,0 %
	Sous-total	**155 879**	**99,7 %**	**130 017**	**99,7 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	24 225	96,2 %	18 503	95,1 %
	Commerce de détail	60 275	100,0 %	62 236	100,0 %
	Commerce de gros	25 339	99,1 %	17 048	98,3 %
	Communications et autres services publics	23 659	100,0 %	23 042	100,0 %
	Hébergement et restauration	19 743	99,9 %	17 770	99,7 %
	Intermédiaires financiers et assurances	10 896	100,0 %	9 011	100,0 %
	Services aux entreprises	8 346	99,9 %	5 791	100,0 %
	Services de santé et services sociaux	251 868	99,9 %	273 059	100,0 %
	Services d'enseignement	246 014	97,2 %	263 616	97,8 %
	Services gouvernementaux	141 602	98,5 %	102 423	97,9 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	3 444	94,5 %	1 824	85,9 %
	Transport et entreposage	19 135	99,4 %	17 576	99,3 %
	Sous-total	**834 546**	**98,7 %**	**811 899**	**98,8 %**
	Total, ensemble des salariés	**999 778**	**98,9 %**	**948 547**	**98,9 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 42

Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié, selon nombre de jours octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017[35]

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017			
		2	3	4	5	> 5	2	3	4	5
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	0,0 %	9,3 %	53,5 %	37,2 %	14,7 %	3,0 %	0,0 %	76,9 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0 %	42,9 %	0,6 %	48,6 %	7,9 %	0,0 %	4,4 %	0,0 %	76,6 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0 %	0,0 %	0,0 %	99,5 %	0,5 %	1,9 %	0,0 %	0,0 %	96,1 %
	Sous-total	**0,0 %**	**24,3 %**	**1,0 %**	**67,5 %**	**7,2 %**	**3,1 %**	**2,2 %**	**0,0 %**	**85,7 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	0,3 %	3,1 %	3,2 %	80,2 %	13,1 %	0,3 %	2,7 %	2,9 %	81,6 %
	Construction	4,8 %	28,8 %	5,3 %	53,8 %	7,2 %	1,9 %	9,2 %	12,3 %	60,8 %
	Sous-total	**0,3 %**	**3,2 %**	**3,2 %**	**80,2 %**	**13,1 %**	**0,3 %**	**2,7 %**	**2,9 %**	**81,5 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	3,3 %	1,8 %	0,8 %	75,5 %	18,7 %	10,5 %	2,1 %	1,9 %	63,5 %
	Commerce de détail	0,0 %	0,4 %	0,2 %	95,1 %	4,2 %	0,1 %	1,5 %	0,2 %	94,4 %
	Commerce de gros	0,0 %	2,1 %	1,4 %	64,9 %	31,5 %	0,4 %	3,3 %	1,0 %	77,8 %
	Communications et autres services publics	0,0 %	83,8 %	2,7 %	9,3 %	4,3 %	0,0 %	76,3 %	0,6 %	18,8 %
	Hébergement et restauration	2,5 %	5,1 %	3,8 %	74,1 %	14,4 %	2,1 %	3,1 %	2,6 %	74,8 %
	Intermédiaires financiers et assurances	0,2 %	0,0 %	0,0 %	92,0 %	7,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	86,3 %
	Services aux entreprises	11,8 %	11,6 %	6,1 %	49,7 %	20,9 %	14,3 %	6,9 %	5,4 %	55,1 %
	Services de santé et services sociaux	0,4 %	0,5 %	0,3 %	98,2 %	0,7 %	0,3 %	0,8 %	0,5 %	97,6 %
	Services d'enseignement	5,4 %	0,6 %	0,0 %	14,3 %	79,8 %	3,3 %	0,8 %	0,0 %	14,1 %
	Services gouvernementaux	15,4 %	1,5 %	10,1 %	17,4 %	55,6 %	21,6 %	1,8 %	1,0 %	25,5 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	0,6 %	16,7 %	4,2 %	52,3 %	26,3 %	1,2 %	17,7 %	6,3 %	56,9 %
	Transport et entreposage	19,3 %	4,4 %	5,8 %	56,3 %	14,2 %	22,7 %	4,3 %	5,9 %	51,2 %
	Sous-total	**4,9 %**	**3,1 %**	**2,2 %**	**53,2 %**	**36,6 %**	**4,5 %**	**2,4 %**	**0,6 %**	**56,5 %**
	Total, ensemble des salariés	**4,2 %**	**3,3 %**	**2,4 %**	**57,3 %**	**32,8 %**	**4,0 %**	**2,4 %**	**0,9 %**	**60,0 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

35. Les proportions sont établies sur la base des conventions collectives indiquant une durée au congé. Ainsi, le nombre de total de salariés peut différer de celui indiqué quant à la présence de dispositions concernant le décès du conjoint ou de l'enfant du salarié.

2.2.4 Congé en cas de décès d'un membre de la famille immédiate du salarié

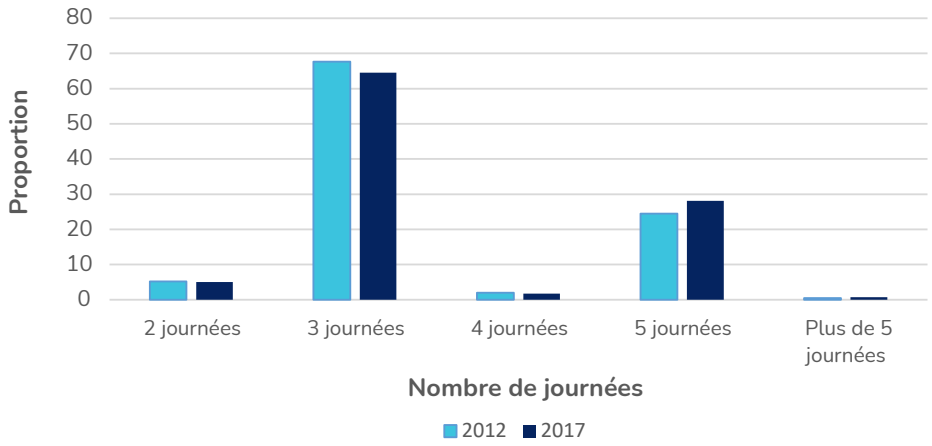
L'analyse des conditions négociées montre que, de manière générale, l'ensemble des salariés (98,9 %) ont accès à un congé payé lors du décès d'un de leurs parents, d'un frère ou d'une sœur (tableau 43). Cette proportion est demeurée stable entre les deux années étudiées.

Seul le sous-secteur Services immobiliers et agences d'assurances présente une proportion se situant en dessous de 95 % en ce qui concerne les salariés assujettis à une clause concernant cet événement pour les deux années analysées (respectivement 94,5 % et 85,9 % pour les années 2012 et 2017).

Globalement (figure 15), deux tendances ressortent quant au nombre de jours payés lors de telles circonstances : une première correspond à l'octroi à environ deux tiers des salariés de trois jours de congé payé (67,7 % en 2012 et 64,5 % en 2017); et la seconde, à cinq jours de congé autorisés pour environ un salarié sur quatre (24,5 % en 2012 et 28,1 % en 2017).

Figure 15

Répartition des salariés selon le nombre de jours payés lors du décès du conjoint ou de l'enfant du salarié pour les années 2012 et 2017



Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

En 2012, dans le secteur primaire, 5,2 % des salariés disposaient de plus de cinq jours de congé rémunéré en de telles circonstances, comparativement à 0,8 % dans le secteur secondaire et à 0,5 % dans le secteur tertiaire (tableau 44). En 2017, l'écart entre les secteurs s'est creusé davantage alors que la proportion de salariés du secteur primaire disposant de ce congé a grimpé à 9,7 %, que celui du secteur secondaire a augmenté à 1,5 % et que celui du secteur tertiaire est demeuré stable.

Le sous-secteur Enseignement se distingue par la proportion de salariés visés par un congé de cinq jours payés en de telles circonstances (tableau 44). En 2012, cette proportion était de 77,8 % et, en 2017, elle a légèrement augmenté pour s'établir à 78,8 %. Aucune autre variation significative n'a été enregistrée.

Tableau 43

Nombre et proportion de salariés disposant d'un congé lors du décès d'un membre de la famille immédiate du salarié, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	592	88,8 %	938	100,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	5 563	100,0 %	2 832	100,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	3 198	100,0 %	2 861	100,0 %
	Sous-total	**9 353**	**99,2 %**	**6 631**	**100,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	155 662	99,7 %	129 763	99,8 %
	Construction	234	82,7 %	306	100,0 %
	Sous-total	**155 896**	**99,7 %**	**130 069**	**99,8 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	24 224	96,2 %	18 503	95,1 %
	Commerce de détail	60 275	100,0 %	62 231	100,0 %
	Commerce de gros	25 339	99,1 %	17 043	98,3 %
	Communications et autres services publics	23 659	100,0 %	23 042	100,0 %
	Hébergement et restauration	19 743	99,9 %	17 770	99,7 %
	Intermédiaires financiers et assurances	10 872	99,8 %	9 011	100,0 %
	Services aux entreprises	8 346	99,9 %	5 791	100,0 %
	Services de santé et services sociaux	251 868	99,9 %	273 059	100,0 %
	Services d'enseignement	246 014	97,2 %	263 616	97,8 %
	Services gouvernementaux	141 602	98,5 %	102 423	97,9 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	3 444	94,5 %	1 824	85,9 %
	Transport et entreposage	19 135	99,4 %	17 576	99,3 %
	Sous-total	**834 521**	**98,7 %**	**811 889**	**98,8 %**
	Total, ensemble des salariés	**999 770**	**98,9 %**	**948 589**	**98,9 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 44

Proportion de salariés dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé lors du décès d'un membre de la famille immédiate, selon nombre de jours octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017[36]

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		2	3	4	5	> 5	2	3	4	5	> 5
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	73,3 %	15,4 %	11,3 %	0,0 %	37,5 %	48,0 %	12,7 %	1,7 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0 %	70,5 %	0,1 %	21,1 %	8,3 %	0,0 %	45,8 %	3,7 %	25,2 %	25,3 %
	Exploitation forestière et services forestiers	2,4 %	68,0 %	5,4 %	24,3 %	0,0 %	3,1 %	68,8 %	0,0 %	28,1 %	0,0 %
	Sous-total	**0,8 %**	**69,8 %**	**2,4 %**	**21,8 %**	**5,2 %**	**6,6 %**	**57,2 %**	**3,1 %**	**23,4 %**	**9,7 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	1,0 %	81,5 %	5,9 %	10,9 %	0,8 %	2,6 %	75,8 %	7,3 %	12,7 %	1,5 %
	Construction	29,3 %	64,6 %	6,1 %	0,0 %	0,0 %	20,8 %	39,0 %	24,2 %	16,1 %	0,0 %
	Sous-total	**1,0 %**	**81,5 %**	**5,9 %**	**10,8 %**	**0,8 %**	**2,7 %**	**75,7 %**	**7,4 %**	**12,7 %**	**1,5 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	4,3 %	75,1 %	3,4 %	16,0 %	1,3 %	16,4 %	65,1 %	3,1 %	14,3 %	1,1 %
	Commerce de détail	1,5 %	94,5 %	1,8 %	2,3 %	0,0 %	1,2 %	94,5 %	1,6 %	2,7 %	0,1 %
	Commerce de gros	2,2 %	87,5 %	5,3 %	4,9 %	0,0 %	2,5 %	82,9 %	6,8 %	7,6 %	0,3 %
	Communications et autres services publics	0,5 %	97,7 %	1,0 %	0,9 %	0,0 %	0,0 %	96,8 %	2,1 %	1,1 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	4,3 %	72,7 %	15,6 %	7,4 %	0,0 %	2,1 %	71,6 %	16,7 %	9,6 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0 %	93,3 %	4,1 %	2,6 %	0,0 %	0,0 %	95,9 %	3,8 %	0,3 %	0,0 %
	Services aux entreprises	16,9 %	68,2 %	9,1 %	5,9 %	0,0 %	16,1 %	62,3 %	7,9 %	13,7 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	0,6 %	98,3 %	0,4 %	0,6 %	0,1 %	1,0 %	98,2 %	0,3 %	0,4 %	0,1 %
	Services d'enseignement	5,6 %	15,3 %	0,0 %	77,8 %	1,2 %	3,4 %	16,5 %	0,1 %	78,8 %	1,2 %
	Services gouvernementaux	17,9 %	74,4 %	3,2 %	4,4 %	0,1 %	24,7 %	66,3 %	2,3 %	6,5 %	0,2 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	1,3 %	92,9 %	0,0 %	5,8 %	0,0 %	6,4 %	71,1 %	9,3 %	13,2 %	0,0 %
	Transport et entreposage	28,2 %	59,3 %	5,2 %	6,7 %	0,6 %	32,4 %	48,8 %	5,6 %	9,9 %	3,3 %
	Sous-total	**5,8 %**	**65,9 %**	**1,5 %**	**26,3 %**	**0,5 %**	**5,3 %**	**63,3 %**	**1,1 %**	**29,7 %**	**0,5 %**
	Total, ensemble des salariés	**5,2 %**	**67,7 %**	**2,0 %**	**24,5 %**	**0,5 %**	**5,0 %**	**64,5 %**	**1,7 %**	**28,1 %**	**0,7 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

36. Les proportions sont établies sur la base des conventions collectives indiquant une durée au congé.

2.3 Congé de maladie

En 2012, 86,5 % des salariés visés par une convention collective étaient assujettis à des dispositions de convention collective prévoyant un congé de maladie payé. On note une légère augmentation entre les deux années, alors que cette proportion s'élevait à 88,5 % en 2017 (tableau 45).

En 2012 et 2017, la proportion de salariés disposant d'un tel congé variait toutefois significativement entre les grands secteurs d'activité. Le secteur tertiaire se positionnait avantageusement, comparativement aux deux autres secteurs, avec plus de 90 % des salariés qui avaient accès à ce type de congé, alors que les deux autres secteurs comptaient moins de 52 % des salariés visés.

Globalement, on observe un déclin dans le temps quant au nombre de journées attribuées pour ce type de congé. Pour l'ensemble des salariés, le nombre de jours offerts a varié de 9,1 jours en 2012 à 6,3 jours en 2017, représentant une diminution de 2,8 journées (tableau 45). Le secteur tertiaire arbore une baisse significative, alors que le nombre de journées offert est passé de 9,7 à 6,7 jours. Ce secteur offre toutefois le nombre moyen de journées de maladie le plus élevé comparativement aux deux autres secteurs.

En 2012, les salariés du sous-secteur Services gouvernementaux bénéficiaient du nombre moyen de journées de congé de maladie le plus généreux (11,4 journées). Toutefois, la perte de 2,6 journées, en 2017, ne lui conférait plus le même statut. En effet, en 2017, c'est avec un nombre moyen de jours s'élevant à 10,0 que le sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers était le plus généreux. À l'opposé, le sous-secteur Agriculture et services d'agriculture a offert le plus faible nombre de jours payés pour ce type de congé (1,0 en 2012 et 1,5 en 2017).

Tableau 45

Proportion de salariés disposant d'un congé de maladie et nombre moyen de jours octroyés (maximum annuel), par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Présence d'une disposition	Nombre moyen de jours	Présence d'une disposition	Nombre moyen de jours
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	33,6 %	1,0	38,8 %	1,5
	Mines, carrières et puits de pétrole	17,0 %	6,4	28,0 %	3,4
	Exploitation forestière et services forestiers	14,8 %	11,1	18,1 %	10,0
	Sous-total	**17,4 %**	**7,9**	**25,3 %**	**6,1**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	46,4 %	4,2	51,3 %	3,9
	Construction	29,3 %	4,0	37,6 %	3,4
	Sous-total	**46,3 %**	**4,2**	**51,3 %**	**3,9**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	88,5 %	10,5	87,3 %	7,9
	Commerce de détail	97,6 %	5,9	96,8 %	5,9
	Commerce de gros	87,0 %	5,9	84,1 %	6,5
	Communications et autres services publics	90,1 %	9,7	94,3 %	9,6
	Hébergement et restauration	75,5 %	7,0	80,5 %	7,0
	Intermédiaires financiers et assurances	96,8 %	7,6	98,7 %	7,6
	Services aux entreprises	76,7 %	6,1	83,6 %	7,0
	Services de santé et services sociaux	99,7 %	9,1	99,2 %	6,0
	Services d'enseignement	94,1 %	8,3	94,4 %	6,2
	Services gouvernementaux	94,5 %	11,4	91,8 %	8,8
	Services immobiliers et agences d'assurances	72,8 %	6,5	77,3 %	5,8
	Transport et entreposage	84,2 %	6,6	86,2 %	4,9
	Sous-total	**94,7 %**	**9,7**	**94,9 %**	**6,7**
	Total, ensemble des salariés	**86,5 %**	**9,1**	**88,5 %**	**6,3**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.4 Jours fériés et journées mobiles

Huit jours fériés, chômés et payés sont inscrits à la LNT (art. 60) :

- le 1er janvier (jour de l'An);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- le 24 juin (fête nationale)[37];
- le 1er juillet (fête du Canada; si cette fête tombe un dimanche, le jour férié est le 2 juillet);
- le 1er lundi de septembre (fête du Travail);
- le 2e lundi d'octobre (Action de grâce);
- le 25 décembre (jour de Noël).

Aucun jour mobile payé n'est cependant prévu. Cet élément est imputable à la négociation entre l'employeur et l'association accréditée ou le salarié, le cas échéant.

En moyenne, le nombre de jours fériés conventionnés est supérieur à la norme légale (tableau 46). En 2012 et en 2017, environ quatre jours supplémentaires étaient attribués (12,1 jours). Les données révèlent qu'un maximum de 20 jours[38] est désigné à ce titre. Le secteur tertiaire accordait plus de jours fériés que les deux autres, et ce, pour les deux années à l'étude. Le sous-secteur Services gouvernementaux ainsi que celui des services d'enseignement étaient parmi les plus généreux à cet égard.

Des demi-journées fériées sont également prévues dans certaines conventions collectives. En 2012, en moyenne, 1,6 demi-journée était offerte, alors qu'en 2017 ce nombre était de 1,8 (tableau 46). On relève un maximum de cinq demi-journées[39] parmi les conventions collectives analysées.

En 2012, 19,1 % des salariés étaient régis par une clause de convention collective qui autorisait un congé mobile rémunéré (tableau 47). En 2017, cette proportion a diminué à 17,4 %. Le nombre de jours mobiles rémunérés varie jusqu'à un maximum de 18 jours[40]. Toutefois, la moyenne de l'ensemble des salariés s'élevait à 2,6 jours, et ce, pour les deux années à l'étude. Comparativement aux autres sous-secteurs, celui du transport et de l'entreposage était plus généreux en octroyant en moyenne 4,6 jours en 2012 et 4,7 jours en 2017.

37. Le jour férié de la fête nationale (24 juin) est le seul jour férié au Québec n'étant pas inscrit à l'article 60 de la LNT. On le trouve plutôt dans la Loi sur la fête nationale (art. 2).
38. Donnée non illustrée.
39. Donnée non illustrée.
40. Donnée non illustrée.

Tableau 46

Proportion de salariés disposant de jours fériés conventionnés et nombre moyen de jours et de demi-journées octroyés, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012			2017		
		Présence d'une disposition	Nombre moyen de jours entiers	Nombre moyen de demi-journées	Présence d'une disposition	Nombre moyen de jours entiers	Nombre moyen de demi-journées
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	99,1 %	9,0	0,0	96,3 %	8,9	2,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	94,2 %	10,5	0,0	99,3 %	10,8	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	98,0 %	9,4	0,0	98,1 %	9,3	0,0
	Sous-total	95,9 %	10,0	0,0	98,4 %	9,9	2,0
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	89,6 %	11,7	1,8	81,3 %	11,7	1,9
	Construction	87,6 %	10,4	2,0	94,1 %	10,5	2,0
	Sous-total	89,6 %	11,7	1,8	81,3 %	11,7	1,9
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	94,6 %	11,1	2,1	94,3 %	11,3	1,9
	Commerce de détail	97,7 %	8,5	1,0	98,2 %	8,3	1,1
	Commerce de gros	96,4 %	11,4	1,8	95,1 %	11,0	2,1
	Communications et autres services publics	99,1 %	12,7	1,9	98,9 %	12,7	1,9
	Hébergement et restauration	95,1 %	9,8	0,0	96,3 %	9,8	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	98,7 %	11,6	2,0	99,9 %	11,6	2,0
	Services aux entreprises	96,6 %	10,6	2,0	92,6 %	10,9	1,5
	Services de santé et services sociaux	99,0 %	12,8	1,2	99,5 %	12,8	3,7
	Services d'enseignement	47,7 %	12,8	2,0	43,4 %	13,0	2,0
	Services gouvernementaux	91,3 %	13,0	1,9	84,7 %	12,9	1,9
	Services immobiliers et agences d'assurances	67,6 %	10,1	2,0	88,8 %	10,3	2,0
	Transport et entreposage	79,3 %	11,1	2,0	74,3 %	11,3	2,0
	Sous-total	**81,3 %**	**12,2**	**1,6**	**78,2 %**	**12,2**	**1,8**
	Total, ensemble des salariés	**82,7 %**	**12,1**	**1,6**	**78,8 %**	**12,1**	**1,8**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 47

Proportion de salariés disposant de jours mobiles conventionnés et nombre moyen de jours octroyés par secteur d'activité pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012		2017	
		Présence d'une disposition	Nombre moyen de journées mobiles[41] (jours entiers)	Présence d'une disposition	Nombre moyen de journées mobiles[42] (jours entiers)
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	54,9 %	2,5	72,9 %	2,8
	Mines, carrières et puits de pétrole	71,7 %	2,5	55,0 %	3,7
	Exploitation forestière et services forestiers	29,0 %	3,0	33,9 %	3,5
	Sous-total	**56,0 %**	**2,6**	**48,4 %**	**3,4**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	35,3 %	2,4	34,4 %	2,2
	Construction	17,0 %	2,8	23,9 %	1,8
	Sous-total	**35,3 %**	**2,4**	**34,4 %**	**2,2**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	47,5 %	2,0	38,7 %	1,8
	Commerce de détail	74,9 %	2,8	71,8 %	2,9
	Commerce de gros	40,5 %	2,4	47,0 %	2,4
	Communications et autres services publics	3,1 %	2,2	6,2 %	1,4
	Hébergement et restauration	49,0 %	2,1	55,8 %	2,3
	Intermédiaires financiers et assurances	96,9 %	4,3	83,8 %	4,0
	Services aux entreprises	12,7 %	2,6	21,6 %	2,9
	Services de santé et services sociaux	2,7 %	1,8	3,0 %	1,8
	Services d'enseignement	2,9 %	2,3	2,5 %	2,3
	Services gouvernementaux	14,8 %	2,5	15,4 %	2,8
	Services immobiliers et agences d'assurances	41,3 %	2,4	56,2 %	2,7
	Transport et entreposage	33,9 %	4,6	35,7 %	4,7
	Sous-total	**15,7 %**	**2,7**	**14,5 %**	**2,7**
	Total, ensemble des salariés	**19,1 %**	**2,6**	**17,4 %**	**2,6**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

41. Nombre moyen établi sur la base des conventions collectives indiquant une durée.
42. *Idem*

2.5 Aménagement du temps de travail

L'horaire de travail ainsi que les modalités liées à l'aménagement du temps travaillé relèvent d'un droit de gestion. Certes, la durée du travail, le début des heures supplémentaires, l'étalement des heures de travail, la présence au travail, les pauses repas et le droit de refuser de travailler sont encadrés par la loi. Cependant, des ententes négociées peuvent instaurer des horaires de travail qui diffèrent de la semaine et de la journée de travail classiques[43]. L'aménagement du temps de travail vise à répondre notamment aux besoins de conciliation liés à la vie personnelle ou familiale des salariés. Les aménagements du temps de travail analysés dans les conventions collectives québécoises doivent répondre à certains critères pour être comptabilisés dans la présente analyse. Deux de ces critères sont qu'ils doivent être offerts à tous et qu'ils doivent être acceptés sur une base volontaire. Cela fait en sorte que les données peuvent être inférieures à la réalité, étant donné qu'elles n'incluent pas tous les types d'aménagement du temps de travail.

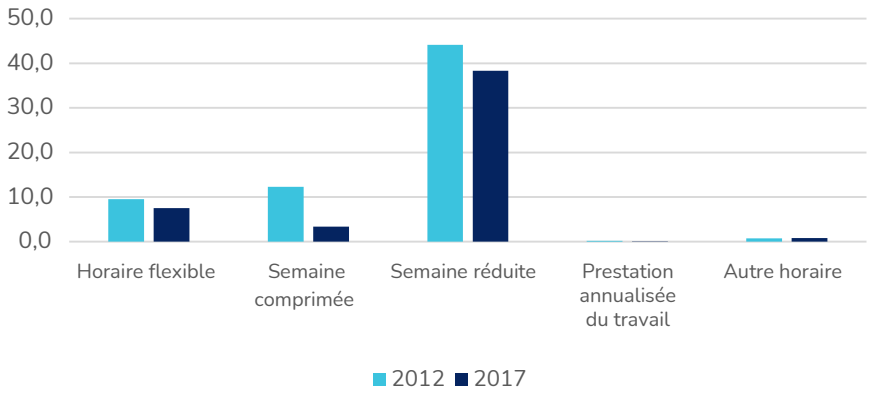
L'analyse des ententes négociées montre que moins de 50 % des salariés ont accès à différents types d'horaires de travail. La semaine réduite de travail[44] présente une fréquence plus élevée. En 2012, 44,2 % des salariés ont eu accès à une telle disposition. En 2017, cette proportion s'élevait à 38,3 %, après avoir enregistré un recul de 5,9 points de pourcentage. Dans de plus faibles proportions, on trouvait l'horaire flexible de travail[45], qui touchait 9,5 % des salariés en 2012 et 7,5 % de ceux-ci en 2017, ainsi que la semaine comprimée de travail[46], qui visait 12,3 % des salariés en 2012 et 3,4 % de ceux-ci en 2017. La prestation annualisée[47] représente moins de 1 % des salariés pour les deux années étudiées.

L'analyse temporelle des données permet d'exposer un déclin global de la proportion de salariés disposant d'une clause de convention collective concernant la flexibilité de leurs horaires et semaines de travail entre les deux années étudiées. Le recul le plus important a été enregistré auprès de la semaine comprimée de travail, avec une diminution de 8,9 points de pourcentage.

43. Réfère à un horaire de travail quotidien de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi.
44. Une semaine réduite est une semaine de travail dont la durée est inférieure à ce qui est communément établi dans les conventions collectives, mais un nombre minimal d'heures à effectuer est généralement fixé.
45. Un horaire de travail flexible est un horaire constitué d'une fourchette horaire plus étendue que le temps de travail exigé à tous les travailleurs et comprenant des périodes obligatoires de présence (appelées plages fixes) et des périodes au cours desquelles les travailleurs peuvent librement choisir le début et la fin de leur journée de travail (plages mobiles) dans le cadre de la durée de la période de référence quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.
46. Une semaine comprimée consiste, en fait, en un aménagement de la semaine de travail qui permet aux travailleurs de faire, généralement, en quatre jours le même nombre d'heures de travail qu'ils faisaient auparavant en cinq jours.
47. La prestation annualisée réfère à l'horaire de travail d'un employé qui est réparti sur une base annuelle dont la semaine normale de travail ne comporte pas un nombre déterminé d'heures et de jours de travail. On indique généralement le nombre annuel d'heures à effectuer pendant une année de référence.

Figure 16

Répartition des salariés selon le type d'horaire offert, pour les années 2012 et 2017



Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

L'analyse du tableau 48 et du tableau 49 fait ressortir les constats suivants :

- Comparativement aux salariés des secteurs primaire et secondaire, ceux du secteur tertiaire bénéficient davantage de différents types d'horaires de travail.
- Plus de la moitié des salariés (52,5 %) du secteur tertiaire avaient accès à une semaine réduite de travail en 2012, comparativement à 1,7 % de ceux du secteur secondaire et à 0,1 % de ceux du secteur primaire.
- Un peu plus de 50 % des salariés du sous-secteur Communications et autres services publics bénéficiaient d'horaires de travail flexibles pour les deux années analysées.
- Plus de 70 % des salariés des communications et autres services publics et des services de santé et services sociaux avaient droit à une semaine réduite de travail pour les deux périodes à l'étude.
- Les sous-secteurs Agriculture et services d'agriculture et Mines, carrières et puits de pétrole ne prévoient pas de clause concernant l'aménagement du temps de travail. Les particularités associées à ces sous-secteurs d'activité, notamment la nature des travaux réalisés, peuvent expliquer en partie l'absence de dispositions à cet égard. Par ailleurs, le fait que les clauses conventionnées soient muettes à ce sujet n'est pas sine qua non à la présence d'horaires de travail différents. En effet, l'aménagement du temps de travail peut faire l'objet d'une entente entre employeur et employés sans que cette dernière soit inscrite à la convention.
- Le sous-secteur Commerce de gros a affiché le recul le plus important quant à la flexibilité du temps de travail offert aux salariés (20,7 % en 2012 à 4,5 % en 2017, représentant un écart de 16,2 points de pourcentage).
- On observe une forte diminution de la proportion de salariés profitant de la semaine comprimée de travail, dans le sous-secteur Services de santé et services sociaux (34,2 % en 2012 à 7,6 % en 2017, un écart de 26,6 points de pourcentage), et de la semaine réduite de travail (93,1 % en 2012 à 70,1 % en 2017, un écart de 23,0 points de pourcentage).
- On observe des gains substantiels sur les plans de l'horaire flexible (18,5 % à 23,3 %) et de la semaine comprimée de travail (0,0 % à 3,7 %), pour le sous-secteur Transport et entreposage, de même que sur celui de la semaine réduite de travail dans le sous-secteur Services aux entreprises (9,6 % à 19,8 %).

Tableau 48

Nombre et proportion de salariés selon les différents aménagements du temps de travail, par secteur d'activité, pour l'année 2012

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE COMPRIMÉE		SEMAINE RÉDUITE		PRESTATION ANNUALISÉE DU TRAVAIL		AUTRES HORAIRES	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	11	0,3 %	0	0,0 %	11	0,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Sous-total	**11**	**0,1 %**	**0**	**0,0 %**	**11**	**0,1 %**	**0**	**0,0 %**	**0**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	9 212	5,9 %	9 885	6,3 %	2 598	1,7 %	0	0,0 %	662	0,4 %
	Construction	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Sous-total	**9 212**	**5,9 %**	**9 885**	**6,3 %**	**2 598**	**1,7 %**	**0**	**0,0 %**	**662**	**0,4 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	2 274	9,0 %	563	2,2 %	1 190	4,7 %	0	0,0 %	504	2,0 %
	Commerce de détail	189	0,3 %	734	1,2 %	3 181	5,3 %	0	0,0 %	1 209	2,0 %
	Commerce de gros	5 299	20,7 %	5 721	22,4 %	419	1,6 %	0	0,0 %	48	0,2 %
	Communications et autres services publics	13 206	55,8 %	6 173	26,1 %	20 373	86,1 %	0	0,0 %	373	1,6 %
	Hébergement et restauration	347	1,8 %	475	2,4 %	4 262	21,6 %	0	0,0 %	60	0,3 %
	Intermédiaires financiers et assurances	3 860	35,4 %	1 592	14,6 %	2 278	20,9 %	40	0,4 %	514	4,7 %
	Services aux entreprises	1 419	17,0 %	57	0,7 %	805	9,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	645	0,3 %	86 234	34,2 %	234 715	93,1 %	0	0,0 %	124	0,0 %
	Services d'enseignement	19 606	7,7 %	9 847	3,9 %	102 719	40,6 %	0	0,0 %	906	0,4 %
	Services gouvernementaux	36 501	25,4 %	2 747	1,9 %	73 387	51,1 %	1 892	1,3 %	561	0,4 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	155	4,3 %	25	0,7 %	33	0,9 %	0	0,0 %	18	0,5 %
	Transport et entreposage	3 558	18,5 %	0	0,0 %	543	2,8 %	0	0,0 %	2 441	12,7 %
	Sous-total	**87 059**	**10,3 %**	**114 168**	**13,5 %**	**443 905**	**52,5 %**	**1 932**	**0,2 %**	**6 758**	**0,8 %**
	Total, ensemble des salariés	**96 282**	**9,5 %**	**124 053**	**12,3 %**	**446 514**	**44,2 %**	**1 932**	**0,2 %**	**7 420**	**0,7 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 49

Nombre et proportion de salariés selon les différents aménagements du temps de travail, par secteur d'activité, pour l'année 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE COMPRIMÉE		SEMAINE RÉDUITE		PRESTATION ANNUALISÉE DU TRAVAIL		AUTRES HORAIRES	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	20	0,7 %	0	0,0 %	10	0,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Sous-total	**20**	**0,3 %**	**0**	**0,0 %**	**10**	**0,2 %**	**0**	**0,0 %**	**0**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	2 935	2,3 %	2 656	2,0 %	2 904	2,2 %	0	0,0 %	847	0,7 %
	Construction	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Sous-total	**2 935**	**2,3 %**	**2 656**	**2,0 %**	**2 904**	**2,2 %**	**0**	**0,0 %**	**847**	**0,6 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	1 918	9,9 %	859	4,4 %	605	3,1 %	0	0,0 %	25	0,1 %
	Commerce de détail	0	0,0 %	314	0,5 %	3 974	6,4 %	0	0,0 %	1 434	2,3 %
	Commerce de gros	777	4,5 %	386	2,2 %	356	2,1 %	0	0,0 %	160	0,9 %
	Communications et autres services publics	12 731	55,3 %	5	0,0 %	19 838	86,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Hébergement et restauration	78	0,4 %	186	1,0 %	3 557	20,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	3 117	34,6 %	1 526	16,9 %	1 515	16,8 %	0	0,0 %	400	4,4 %
	Services aux entreprises	1 082	18,7 %	158	2,7 %	1 144	19,8 %	0	0,0 %	126	2,2 %
	Services de santé et services sociaux	443	0,2 %	20 743	7,6 %	191 533	70,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	Services d'enseignement	19 358	7,2 %	3 752	1,4 %	98 474	36,5 %	0	0,0 %	1 439	0,5 %
	Services gouvernementaux	25 161	24,0 %	1 072	1,0 %	42 733	40,8 %	488	0,5 %	499	0,5 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	113	5,3 %	35	1,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %	13	0,6 %
	Transport et entreposage	4 132	23,3 %	654	3,7 %	348	2,0 %	0	0,0 %	2 511	14,2 %
	Sous-total	**68 910**	**8,4 %**	**29 690**	**3,6 %**	**364 077**	**44,3 %**	**488**	**0,1 %**	**6 607**	**0,8 %**
	Total, ensemble des salariés	**71 865**	**7,5 %**	**32 346**	**3,4 %**	**366 991**	**38,3 %**	**488**	**0,1 %**	**7 454**	**0,8 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.6 Politique de conciliation travail-famille

Bien que des congés et absences pour raisons familiales soient édictés par la loi[48], la mise en place d'une politique de conciliation travail-famille dans les entreprises n'est pas obligatoire.

En 2012, seulement 10,5 % des salariés étaient visés par une politique de conciliation travail-famille[49] (tableau 50). En 2017, on a observé un déclin de 3,2 points de pourcentage, alors que cette proportion s'établissait à 7,3 %.

L'analyse par secteurs d'activité démontre que, comparativement aux salariés des secteurs primaire et secondaire, ceux du secteur tertiaire bénéficient davantage de la présence d'une telle politique (tableau 50). En effet, alors que la proportion de salariés concernés par une telle politique s'élevait à 12,2 % en 2012 dans ce secteur, elle était de 2,1 % dans le secteur secondaire et de moins de 1 % dans le secteur primaire (0,1 %). En 2017, ces proportions étaient de 7,9 %, 4,4 % et 0,2 %, respectivement, pour les secteurs tertiaire, secondaire et primaire.

Les données par sous-secteurs (tableau 50) font ressortir les éléments suivants :

- Le sous-secteur Hébergement et restauration présentait la plus forte proportion (25,4 %) de salariés bénéficiant d'une politique de conciliation travail-famille en 2017, après avoir enregistré un bond de 7,3 % par rapport à 2012.
- Les services d'enseignement et les services gouvernementaux présentent d'importantes baisses quant à la proportion de salariés visés par une telle politique. Dans le premier sous-secteur, la proportion est passée de 19,2 % à 5,1 % (écart de 14,1 points de pourcentage), alors que, dans le second, elle a varié de 19,8 % à 1,3 % (écart de 18,5 points de pourcentage).

48. Par exemple, l'article 79.7 de la LNT prévoit une absence de 10 jours par année pour, notamment, remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

49. Les programmes issus de telles politiques prennent la forme d'horaires de travail plus souples, de banques de congés spécifiques à la famille, de la possibilité de travailler à la maison, du télétravail ou encore de la mise en place de garderies en milieu de travail, notamment.

Tableau 50

Proportion de salariés visés par une politique de conciliation travail-famille, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012	2017
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	1,2 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0,2 %	0,0 %
	Sous-total	**0,1 %**	**0,2 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	2,1 %	4,4 %
	Construction	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**2,1 %**	**4,4 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	1,6 %	2,2 %
	Commerce de détail	3,5 %	3,6 %
	Commerce de gros	4,5 %	6,3 %
	Communications et autres services publics	1,7 %	2,0 %
	Hébergement et restauration	18,1 %	25,4 %
	Intermédiaires financiers et assurances	0,4 %	1,4 %
SECTEUR TERTIAIRE	Services aux entreprises	5,4 %	6,6 %
	Services de santé et services sociaux	7,1 %	14,7 %
	Services d'enseignement	19,2 %	5,1 %
	Services gouvernementaux	19,8 %	1,3 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	3,0 %	0,9 %
	Transport et entreposage	0,2 %	0,3 %
	Sous-total	**12,2 %**	**7,9 %**
	Total, ensemble des salariés	**10,5 %**	**7,3 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.7 Régime de retraite

Environ neuf salariés visés par une convention collective sur dix sont visés par un régime de retraite négocié (88,6 % en 2012 et 89,3 % en 2017).

Différents types de régimes de retraite existent. Or, le régime contributoire, c'est-à-dire un régime auquel l'employeur et l'employé participent financièrement, présente une fréquence plus élevée. En 2012, 89,3 % des salariés visés par une convention collective possédant un régime de retraite étaient couverts par ce type de régime (tableau 51). En 2017, cette proportion était portée à 92,0 % (tableau 52).

Le sous-secteur des mines, carrières et puits de pétrole ainsi que celui des industries manufacturières présentent des fréquences plus élevées de salariés profitant d'un régime non contributoire de retraite, c'est-à-dire un régime défrayé en totalité par l'employeur (respectivement 6,5 % et 5,3 % en 2012 et 8,7 % et 7,4 % en 2017), comparativement aux autres sous-secteurs (tableau 51 et tableau 52). Aucune autre variation significative n'a été enregistrée.

Tableau 51

Proportion de salariés disposant d'un régime de retraite, selon la nature du régime, par secteur d'activité, pour l'année 2012

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	AUCUNE PRÉCISION QUANT À LA NATURE DU RÉGIME	RÉGIME CONTRIBUTOIRE	RÉGIME NON CONTRIBUTOIRE	AUTRE DISPOSITION
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	33,6 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	95,0 %	0,2 %	59,8 %	6,5 %	33,4 %
	Exploitation forestière et services forestiers	77,6 %	1,9 %	98,1 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**84,8 %**	**0,7 %**	**72,8 %**	**4,3 %**	**22,1 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	86,1 %	12,8 %	81,3 %	5,3 %	0,7 %
	Construction	59,7 %	13,6 %	86,4 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**86,0 %**	**12,8 %**	**81,3 %**	**5,3 %**	**0,7 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	68,8 %	7,2 %	90,4 %	2,2 %	0,2 %
	Commerce de détail	56,5 %	7,1 %	92,9 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de gros	80,8 %	12,2 %	86,8 %	0,5 %	0,5 %
	Communications et autres services publics	95,5 %	2,4 %	95,8 %	0,1 %	1,7 %
	Hébergement et restauration	60,8 %	1,3 %	98,4 %	0,3 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	98,2 %	26,3 %	70,1 %	3,6 %	0,0 %
	Services aux entreprises	61,4 %	11,4 %	87,7 %	0,9 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	95,7 %	1,3 %	98,7 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	93,4 %	5,2 %	94,7 %	0,1 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	96,6 %	23,6 %	76,3 %	0,1 %	0,1 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	37,7 %	23,2 %	76,7 %	0,1 %	0,0 %
	Transport et entreposage	66,0 %	57,1 %	41,6 %	1,3 %	0,0 %
	Sous-total	**89,1 %**	**8,8 %**	**90,9 %**	**0,2 %**	**0,1 %**
	Total, ensemble des salariés	**88,6 %**	**9,3 %**	**89,3 %**	**1,0 %**	**0,4 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 52

Proportion de salariés disposant d'un régime de retraite, selon la nature du régime, par secteur d'activité, pour l'année 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	AUCUNE PRÉCISION QUANT À LA NATURE DU RÉGIME	RÉGIME CONTRIBUTOIRE	RÉGIME NON CONTRIBUTOIRE	AUTRE DISPOSITION
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	58,4 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	93,2 %	2,7 %	88,6 %	8,7 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	81,3 %	5,4 %	92,5 %	2,1 %	0,0 %
	Sous-total	**83,2 %**	**3,6 %**	**91,3 %**	**5,1 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	86,3 %	8,8 %	83,4 %	7,4 %	0,4 %
	Construction	64,4 %	21,8 %	78,2 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**86,3 %**	**8,8 %**	**83,4 %**	**7,3 %**	**0,4 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	64,7 %	9,8 %	88,9 %	1,2 %	0,1 %
	Commerce de détail	57,3 %	5,8 %	94,0 %	0,2 %	0,0 %
	Commerce de gros	80,3 %	14,9 %	83,4 %	1,6 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	95,2 %	2,5 %	97,4 %	0,1 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	64,0 %	1,1 %	95,4 %	3,5 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	98,9 %	5,3 %	94,7 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	58,2 %	6,6 %	92,1 %	1,3 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	95,1 %	0,4 %	99,6 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	95,4 %	4,1 %	95,9 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	95,2 %	21,6 %	78,3 %	0,1 %	0,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	61,8 %	38,1 %	61,8 %	0,1 %	0,0 %
	Transport et entreposage	71,0 %	61,9 %	38,0 %	0,1 %	0,0 %
	Sous-total	**89,8 %**	**6,5 %**	**93,4 %**	**0,1 %**	**0,0 %**
	Total, ensemble des salariés	**89,3 %**	**6,8 %**	**92,0 %**	**1,1 %**	**0,1 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.8 Durée du travail

Au Québec, seule la durée de la semaine de travail en heures est définie (LNT, art. 52). En effet, la LNT fixe à 40 heures la semaine normale de travail, sauf dans les cas où elle est décrétée par règlement[50].

Cette délimitation de la semaine de travail ne constitue cependant pas une limite de temps au-delà de laquelle une personne salariée peut refuser de travailler[51]. Sa durée sert plutôt à déterminer et calculer les heures supplémentaires. La Loi exige néanmoins un repos hebdomadaire de 32 heures consécutives[52] (LNT, art. 78).

Les données des conventions collectives relatives à la durée du travail sont colligées selon la nature du travail. Ainsi, ces dernières sont regroupées selon deux catégories : cols bleus[53] et cols blancs[54].

2.8.1 Nombre d'heures normales de travail par jour

Cols blancs

Pour les années 2012 et 2017, plus de la moitié des salariés (65,0 % et 60,4 % respectivement) étaient assujettis à une clause de convention collective circonscrivant le nombre d'heures normales de travail par jour (tableau 53).

L'analyse par secteurs d'activité montre que, comparativement aux secteurs primaire et secondaire, le secteur tertiaire se caractérise par une proportion plus faible de salariés dont le nombre d'heures par jour est conventionné. En effet, cette proportion représentait près de quatre fois moins de salariés en 2012 pour les secteurs primaire, secondaire et tertiaire (98,6 %, 99,2 % et 26,2 % respectivement) et environ la moitié en 2017 (97,0 %, 99,0 % et 54,0 % respectivement). Plus particulièrement, cette faible proportion peut être justifiée par la fréquence moins élevée de salariés disposant d'une telle clause négociée dans les sous-secteurs Intermédiaires financiers et assurances, Services de santé et services sociaux et Services d'enseignement, et ce, pour les deux années à l'étude.

Lorsqu'une durée fixe est précisée à la convention (tableau 53), la plupart des salariés disposent d'un horaire normal de travail défini à sept heures par jour (93,6 % des salariés en 2012 et 92,7 % en 2017)[55]. Le sous-secteur Autres services présente une plus forte fréquence de salariés bénéficiant d'un horaire journalier de moins de sept heures par jour (16,5 % comparativement à la moyenne, qui était de 0,6 % en 2012, et 12,1 % comparativement à 0,4 % en 2017).

50. Certaines particularités s'appliquent. La semaine de travail est de :
    - 39 heures pour les salariés de l'industrie du vêtement;
    - 44 heures pour les gardiens qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage;
    - 47 heures pour les salariés travaillant dans une exploitation forestière ou une scierie;
    - 55 heures pour les salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James;
    - 60 heures pour les gardiens qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage.
51. Bien que l'article 52 de la LNT ne constitue pas une limite au-delà de laquelle l'employé peut refuser de travailler, l'article 59.0.1 de la LNT encadre ce droit de refuser de travailler. En effet, celui-ci peut notamment refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures.
52. Dans le cas de la travailleuse et du travailleur agricoles, leur jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s'ils sont d'accord.
53. La catégorie des cols bleus comprend un ensemble de catégories de personnel dont le dénominateur commun est la nature du travail plus manuel qu'intellectuel et des conditions de travail relativement difficiles physiquement. On compte principalement dans ce groupe les employés de production, d'entretien et de métier et les employés hors bureau.
54. La catégorie des cols blancs regroupe un ensemble de sous-catégories de personnel dont le dénominateur commun est la nature du travail plus intellectuel que manuel. Il s'agit principalement des groupes suivants : cadres, professionnels, techniciens et employés de bureau.
55. Données non illustrées.

Cols bleus

Chez les cols bleus, la part de salariés dont l'horaire journalier est prescrit est plus élevée. En effet, d'après les données du tableau 54, cette proportion représente environ sept salariés cols bleus sur dix (74,4 % en 2012 et 71,5 % en 2017). Au même titre que chez les salariés cols blancs, on constate un léger déclin de la présence d'une telle disposition parmi les salariés entre les deux années étudiées.

Comparativement aux secteurs primaire et secondaire, le secteur tertiaire présente également chez les cols bleus une plus faible proportion de salariés pour lesquels la convention collective prévoit de telles dispositions (respectivement 87,8 % et 96,7 % contre 70,2 % en 2012 et 83,6 %, 96,4 % contre 67,5 % en 2017). Plus spécifiquement, les salariés du sous-secteur Services de santé et services sociaux sont plus faiblement touchés par de telles conditions (17,3 % en 2012 et 15,8 % en 2017).

Lorsque la durée est fixe, pratiquement la totalité des salariés effectue de sept à huit heures de travail par jour, inclusivement (98,1 % en 2012 et 98,8 % en 2017; tableau 54). Cependant, l'analyse révèle que 44,4 % des salariés en 2012 et 38,2 % en 2017 possédaient un horaire journalier de huit heures[56]. Un horaire de plus de huit heures par jour présente une fréquence plus élevée chez les salariés du sous-secteur Communications et autres services publics (17,3 % en 2012 et 11,3 % en 2017).

Dans le secteur primaire, on observe une tendance à l'égard de l'augmentation de la durée du travail, alors que la proportion de salariés devant effectuer plus de huit heures par jour a augmenté de 17,0 points de pourcentage (4,2 % en 2012 et 21,2 % en 2017). Plus spécifiquement, cette réalité s'applique aux salariés des sous-secteurs Mines, carrières et puits de pétrole (2,2 % à 19,8 %, ce qui représente un écart de 17,6 points de pourcentage) et Exploitation forestière et services forestiers (9,6 % à 23,3 %, ce qui représente une hausse de 13,7 points de pourcentage).

Aucune autre variation significative n'a été répertoriée.

56. Données non illustrées.

Tableau 53

Proportion de salariés cols blancs dont la convention collective prévoit une durée de la journée de travail en heures, selon le nombre d'heures précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Présence d'une disposition	Nombre d'heures[57]			Présence d'une disposition	Nombre d'heures[58]		
			Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures		Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	78,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	100 %	0,0 %	100 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	95,9 %	0,0 %	100 %	0,0 %	100 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Sous-total	**98,6 %**	**0,0 %**	**100 %**	**0,0**	**97,0 %**	**0,0 %**	**100 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	99,2 %	0,0 %	91,2 %	8,8 %	99,0 %	0,0 %	94,1 %	5,9 %
	Construction	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	99,7 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Sous-total	**99,2 %**	**0,0 %**	**91,2 %**	**8,8 %**	**99,0 %**	**0,0 %**	**94,1 %**	**5,9 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	93,2 %	16,5 %	82,7 %	0,8 %	90,8 %	12,1 %	87,1 %	0,8 %
	Commerce de détail	99,3 %	0,0 %	94,5 %	5,5 %	99,4 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Commerce de gros	77,5 %	0,0 %	99,8 %	0,2 %	97,9 %	0,0 %	95,3 %	4,7 %
	Communications et autres services publics	99,5 %	0,4 %	97,1 %	2,5 %	99,6 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	99,2 %	0,0 %	100 %	0,0 %	98,8 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	42,2 %	0,0 %	100 %	0,0 %	45,6 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Services aux entreprises	82,4 %	0,0 %	100 %	0,0 %	87,3 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	28,6 %	0,0 %	81,6 %	18,4 %	29,6 %	0,0 %	93,0 %	7,0 %
	Services d'enseignement	40,1 %	0,1 %	99,9 %	0,0 %	37,2 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	96,4 %	0,6 %	97,9 %	1,5 %	92,6 %	1,0 %	98,4 %	0,6 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	97,3 %	4,3 %	93,6 %	2,1 %	98,7 %	0,0 %	90,3 %	9,7 %
	Transport et entreposage	99,3 %	0,0 %	97,1 %	2,9 %	96,7 %	0,0 %	84,0 %	16,0 %
	Sous-total	**26,2 %**	**0,6 %**	**98,4 %**	**1,0 %**	**54,0 %**	**0,5 %**	**99,0 %**	**0,6 %**
	Total, ensemble des salariés	**65,0 %**	**0,6 %**	**98,2 %**	**1,2 %**	**60,4 %**	**0,4 %**	**98,8 %**	**0,7 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

57. Nombre moyen d'heures établi sur la base des conventions collectives indiquant une durée.
58. *Idem*

Tableau 54

Proportion de salariés cols bleus dont la convention collective prévoit une durée de la journée de travail en heures, selon le nombre d'heures précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Présence d'une disposition	Nombre d'heures[59]			Présence d'une disposition	Nombre d'heures[60]		
			Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures		Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	70,6 %	0,0 %	100 %	0,0 %	41,4 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	93,4 %	0,0 %	97,8 %	2,2 %	88,1 %	0,0 %	80,2 %	19,8 %
	Exploitation forestière et services forestiers	81,6 %	0,0 %	90,4 %	9,6 %	92,9 %	0,0 %	76,7 %	23,3 %
	Sous-total	**87,8 %**	**0,0 %**	**95,8 %**	**4,2 %**	**83,6 %**	**0,0 %**	**78,8 %**	**21,2 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	96,7 %	0,3 %	97,8 %	1,9 %	96,5 %	0,0 %	98,8 %	1,2 %
	Construction	99,3 %	0,0 %	100 %	0,0 %	85,3 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Sous-total	**96,7 %**	**0,3 %**	**97,8 %**	**1,9 %**	**96,4 %**	**0,0 %**	**98,8 %**	**1,2 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	57,1 %	4,4 %	91,2 %	4,4 %	66,5 %	0,3 %	95,9 %	3,8 %
	Commerce de détail	95,4 %	0,0 %	99,8 %	0,2 %	94,1 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Commerce de gros	89,1 %	0,0 %	98,2 %	1,8 %	83,2 %	0,0 %	99,2 %	0,8 %
	Communications et autres services publics	97,5 %	0,0 %	82,7 %	17,3 %	98,1 %	0,0 %	88,7 %	11,3 %
	Hébergement et restauration	72,4 %	0,0 %	99,5 %	0,5 %	77,0 %	0,0 %	99,6 %	0,4 %
	Intermédiaires financiers et assurances	99,5 %	0,0 %	100 %	0,0 %	98,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	88,5 %	0,0 %	100 %	0,0 %	89,7 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	17,3 %	3,7 %	91,2 %	5,1 %	15,8 %	2,0 %	94,9 %	3,1 %
	Services d'enseignement	99,1 %	0,0 %	100 %	0,0 %	99,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	92,0 %	2,7 %	93,2 %	4,1 %	88,5 %	2,0 %	96,7 %	1,4 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	71,3 %	0,2 %	96,9 %	2,9 %	72,9 %	0,2 %	94,4 %	5,4 %
	Transport et entreposage	72,3 %	0,0 %	90,3 %	9,7 %	78,6 %	0,3 %	94,6 %	5,0 %
	Sous-total	**70,2 %**	**0,5 %**	**98,3 %**	**1,2 %**	**67,5 %**	**0,3 %**	**99,0 %**	**0,6 %**
	Total, ensemble des salariés	**74,4 %**	**0,4 %**	**98,1 %**	**1,4 %**	**71,5 %**	**0,3 %**	**98,8 %**	**1,0 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

59. Nombre moyen d'heures établi sur la base des conventions collectives indiquant une durée.
60. *Idem*

2.8.2 Nombre de jours normaux de travail par semaine

Cols blancs

En 2012, environ les trois quarts des salariés cols blancs visés par une convention collective (76,4 %) étaient soumis à une semaine de travail circonscrite en fonction d'un nombre de jours travaillés (tableau 55). En 2017, cette proportion était portée à 85,6 %, représentant une augmentation de 9,2 points de pourcentage.

L'analyse par grands secteurs d'activité montre que les salariés du secteur tertiaire sont plus faiblement assujettis à une telle clause. En 2012, cette proportion était de 71,8 %, alors qu'elle était respectivement de 100 % et de 99,4 % pour le secteur primaire et le secteur secondaire. En 2017, cette proportion a augmenté à 81,4 %, bien que celle des autres secteurs n'ait pas enregistré de variations significatives. Le sous-secteur Services de santé et services sociaux affectait à la baisse la moyenne du secteur tertiaire, puisque seulement 30,0 % des salariés en 2012 et 44,2 % de ceux-ci en 2017 étaient régis par une telle clause.

Lorsqu'il y a présence d'une disposition relativement au nombre de jours de travail par semaine, on relève que pour environ deux salariés sur cinq (43,5 % en 2012 et 44,1 % en 2017[61]) un nombre fixe de jours est précisé. Pour les autres, ce nombre varie selon un ensemble de facteurs (selon les catégories d'emplois, selon le quart de travail, selon la saison et le lieu, etc.).

En 2012, pratiquement l'ensemble des salariés (97,8 %) pour lesquels une durée fixe était indiquée possédait une semaine de travail de cinq jours (tableau 55). Pour cette même année, seulement 2,2 % des salariés disposaient d'une semaine de travail de moins de cinq jours. En 2017, aucune variation significative n'a été enregistrée (97,9 % et 2,1 % respectivement).

Cols bleus

D'après les données du tableau 56, la part de salariés cols bleus couverts par une convention qui mentionne une durée du travail en nombre de jours par semaine est similaire à celle des cols blancs (77,5 % en 2012 et 74,1 % en 2017). Seulement le tiers de ces salariés ont un nombre de jours fixe précisé à leur convention (35,8 % en 2012 et 35,4 % en 2017)[62]. Tout comme pour les cols blancs, la fréquence d'une semaine de cinq jours est plus élevée (98,1 % en 2012 et 96,1 % en 2017). La semaine de quatre jours représentait 1,9 % des salariés en 2012 et 3,8 % de ceux-ci en 2017.

Au même titre que les cols blancs, les salariés cols bleus du secteur tertiaire sont assujettis en plus faible proportion que l'ensemble des salariés à une clause de convention collective qui détaille le nombre de jours normaux de travail par semaine.

La semaine de travail de quatre jours a gagné du terrain chez les salariés du sous-secteur Services gouvernementaux entre les années 2012 et 2017, alors que la proportion de salariés disposant d'un tel horaire a augmenté de 6,9 % à 26,7 %.

61. Données non illustrées.

62. Données non illustrées.

Tableau 55

Proportion de salariés cols blancs dont la convention collective prévoit un nombre de jours normaux de travail par semaine, selon le nombre de jours précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012						2017					
		Présence d'une disposition	Moins de 4 jours	4 jours jusqu'à moins de 5 jours	5 jours jusqu'à moins de 6 jours	6 jours jusqu'à moins de 7 jours	7 jours	Présence d'une disposition	Moins de 4 jours	4 jours jusqu'à moins de 5 jours	5 jours jusqu'à moins de 6 jours	6 jours jusqu'à moins de 7 jours	7 jours
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	95,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**100 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**100 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**99,2 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**100 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	99,4 %	0,0 %	4,7 %	95,3 %	0,0 %	0,0 %	99,3 %	0,1 %	4,5 %	95,4 %	0,0 %	0,0 %
	Construction	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**99,4 %**	**0,0 %**	**4,7 %**	**95,3 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**99,3 %**	**0,1 %**	**4,5 %**	**95,4 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	95,1 %	0,1 %	3,3 %	96,6 %	0,0 %	0,0 %	92,9 %	0,1 %	3,2 %	96,8 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de détail	99,8 %	0,0 %	0,6 %	99,4 %	0,0 %	0,0 %	99,6 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de gros	98,7 %	0,0 %	6,9 %	93,1 %	0,0 %	0,0 %	98,5 %	0,0 %	0,1 %	99,9 %	0,0 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	99,9 %	0,0 %	0,0 %	97,7 %	2,3 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	99,2 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	98,6 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	92,7 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	91,5 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	86,7 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	92,9 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	30,0 %	0,0 %	18,2 %	81,8 %	0,0 %	0,0 %	44,2 %	0,8 %	8,8 %	90,4 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	78,1 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	67,5 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	98,4 %	0,0 %	5,3 %	94,6 %	0,0 %	0,0 %	96,3 %	0,0 %	8,1 %	91,9 %	0,0 %	0,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	97,0 %	0,0 %	5,7 %	94,3 %	0,0 %	0,0 %	96,6 %	0,0 %	13,0 %	87,0 %	0,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	99,9 %	0,0 %	3,5 %	96,5 %	0,0 %	0,0 %	98,8 %	0,0 %	12,9 %	87,1 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**71,8 %**	**0,0 %**	**2,1 %**	**97,8 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**81,4 %**	**0,0 %**	**2,0 %**	**97,9 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
	Total, ensemble des salariés	**76,4 %**	**0,0 %**	**2,2 %**	**97,8 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**85,6 %**	**0,0 %**	**2,1 %**	**97,9 %**	**0,0 %**	**0,0 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 56

Proportion de salariés cols bleus dont la convention collective prévoit un nombre de jours normaux de travail par semaine, selon le nombre de jours précisé, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012						2017					
		Présence d'une disposition	Moins de 4 jours	4 jours jusqu'à moins de 5 jours	5 jours jusqu'à moins de 6 jours	6 jours jusqu'à moins de 7 jours	7 jours	Présence d'une disposition	Moins de 4 jours	4 jours jusqu'à moins de 5 jours	5 jours jusqu'à moins de 6 jours	6 jours jusqu'à moins de 7 jours	7 jours
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	86,5 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	52,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	96,9 %	0,0 %	2,6 %	96,7 %	0,7 %	0,0 %	90,5 %	0,0 %	13,6 %	86,4 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	91,2 %	0,0 %	0,1 %	99,9 %	0,0 %	0,0 %	94,9 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**94,2 %**	**0,0 %**	**1,7 %**	**97,8 %**	**0,5 %**	**0,0 %**	**86,9 %**	**0,0 %**	**4,8 %**	**95,2 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	97,6 %	0,0 %	4,7 %	95,3 %	0,0 %	0,0 %	97,7 %	0,0 %	4,2 %	95,7 %	0,0 %	0,0 %
	Construction	99,3 %	0,0 %	4,3 %	95,7 %	0,0 %	0,0 %	75,2 %	0,0 %	4,9 %	95,1 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**97,6 %**	**0,0 %**	**4,7 %**	**95,3 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**97,6 %**	**0,0 %**	**4,2 %**	**95,7 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	72,5 %	0,0 %	1,7 %	98,3 %	0,0 %	0,0 %	66,8 %	0,0 %	2,6 %	97,4 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de détail	98,4 %	0,0 %	0,1 %	99,9 %	0,0 %	0,0 %	96,5 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de gros	95,5 %	0,0 %	0,7 %	99,3 %	0,0 %	0,0 %	95,7 %	0,0 %	0,8 %	99,2 %	0,0 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	98,2 %	0,0 %	4,0 %	88,3 %	7,7 %	0,0 %	97,5 %	0,0 %	2,6 %	97,4 %	0,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	82,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	82,2 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	99,9 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	99,7 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	87,2 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	83,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	23,6 %	0,1 %	1,6 %	98,3 %	0,0 %	0,0 %	19,6 %	0,3 %	1,4 %	98,2 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	99,2 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	99,2 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	92,6 %	0,0 %	6,9 %	93,1 %	0,0 %	0,0 %	95,0 %	0,2 %	26,7 %	73,2 %	0,0 %	0,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	61,1 %	0,0 %	1,2 %	98,8 %	0,0 %	0,0 %	63,6 %	0,0 %	4,8 %	95,2 %	0,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	88,8 %	0,0 %	4,6 %	95,4 %	0,0 %	0,0 %	89,8 %	0,0 %	2,5 %	97,5 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**73,7 %**	**0,0 %**	**1,1 %**	**98,9 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**70,3 %**	**0,0 %**	**3,8 %**	**96,2 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
	Total, ensemble des salariés	**77,5 %**	**0,0 %**	**1,9 %**	**98,1 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**74,1 %**	**0,0 %**	**3,8 %**	**96,1 %**	**0,0 %**	**0,0 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.8.3 Nombre d'heures normales de travail par semaine

Cols blancs

D'après le tableau 57, environ neuf salariés cols blancs sur dix sont régis par une clause négociée prévoyant un nombre d'heures normales de travail par semaine (90,7 % en 2012 et 89,6 % en 2017). Parmi ces derniers, 36,8 %[63] disposent d'une durée fixe, et ce, pour les deux années analysées. L'horaire de moins de 40 heures est particulièrement prédominant (96,7 % en 2012 et 96,2 % en 2017).

Une fréquence plus élevée de l'horaire de travail de 40 heures est observée auprès des salariés du sous-secteur Hébergement et restauration, comparativement à l'ensemble des sous-secteurs (75,4 % contre 3,2 % en 2012 et 59,3 % contre 3,7 % en 2017).

Il est peu fréquent d'observer des clauses de convention collective prévoyant plus de 40 heures de travail par semaine. Néanmoins, certaines exceptions existent, telles que celle de la Société d'énergie de la Baie-James qui prévoyait des semaines normales de 60 heures (6 jours de 10 heures) pour les cols blancs sur les chantiers en 2012.

Cols bleus

La proportion de salariés cols bleus dont la convention collective fait état d'un nombre d'heures par semaine est similaire à celle des cols blancs (96,0 % en 2012 et 89,0 % en 2017). En 2012, 31,7 % disposaient d'une durée fixe et définie, alors que 68,3 % possédaient une durée qui variait (32,8 % en 2012 et 67,2 % en 2017)[64]. Le nombre normal d'heures travaillées par semaine semble être toutefois un peu plus élevé chez les cols bleus. En effet, un peu plus de la moitié de ces derniers possèdent un horaire de 40 heures par semaine (58,3 % en 2012 et 54,4 % en 2017).

Par ailleurs, d'après l'analyse des données (tableau 58), on constate que :

- comparativement aux secteurs primaire et secondaire, le secteur tertiaire offrait à davantage de salariés un horaire de moins de 40 heures par semaine pour les années 2012 (1,6 %, 8,3 % et 54,5 % respectivement) et 2017 (2,3 %, 6,4 % et 58,6 % respectivement);
- plus de 60 % des salariés des sous-secteurs Services gouvernementaux, Services d'enseignement et Intermédiaires financiers et assurances possédaient un horaire de travail de 30 heures ou plus, mais de moins de 40 heures, et ce, pour les années 2012 et 2017;
- plus de salariés se voient accorder un horaire de plus de 40 heures par semaine dans le sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers, comparativement à l'ensemble des sous-secteurs (35,2 % en 2012 comparativement à 0,8 % et 35,7 % comparativement à 0,6 %);
- une baisse marquée de la proportion de salariés disposant d'un horaire de travail de 40 heures par semaine a été enregistrée de l'année 2012 à 2017, particulièrement dans les sous-secteurs Intermédiaires financiers et assurances (28,9 % à 0 %) et Services immobiliers et agences d'assurances (93,1 % à 73,4 %), au profit de la semaine de travail de moins de 40 heures.

63. Donnée non illustrée.

64. Données non illustrées.

Tableau 57

Proportion de salariés cols blancs dont la convention collective prévoit un nombre d'heures normales de travail par semaine, selon le nombre d'heures inscrit, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		Présence d'une disposition	Moins de 30 heures	De 30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures	Présence d'une disposition	Moins de 30 heures	De 30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	78,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	100,0 %	0,0 %	30,6 %	69,4 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**100,0 %**	**0,0 %**	**7,3 %**	**92,7 %**	**0,0 %**	**97,0 %**	**0,0 %**	**100,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	99,9 %	0,2 %	69,8 %	27,2 %	2,9 %	99,7 %	0,0 %	64,2 %	34,6 %	1,1 %
	Construction	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Sous-total	**99,9 %**	**0,2 %**	**69,8 %**	**27,2 %**	**2,9 %**	**99,7 %**	**0,0 %**	**64,2 %**	**34,7 %**	**1,1 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	97,8 %	0,6 %	83,5 %	15,7 %	0,2 %	97,5 %	0,5 %	78,1 %	20,4	1,0 %
	Commerce de détail	99,8 %	0,0 %	94,6 %	5,4 %	0,0 %	99,8 %	0,0 %	75,2 %	24,8 %	0,0 %
	Commerce de gros	99,9 %	0,0 %	84,6 %	15,4 %	0,0 %	99,9 %	0,0 %	54,3 %	43,6 %	2,1 %
	Communications et autres services publics	99,5 %	0,0 %	97,2 %	0,4 %	2,5 %	99,7 %	0,0 %	98,9 %	1,1 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	99,5 %	0,0 %	24,6 %	75,4 %	0,0 %	99,1 %	0,0 %	40,7 %	59,3 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	99,8 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	99,6 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	98,1 %	0,0 %	87,3 %	12,7 %	0,0 %	92,3 %	0,0 %	84,9 %	15,1 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	78,0 %	0,0 %	89,1 %	10,9 %	0,0 %	79,2 %	0,1 %	73,8 %	26,1 %	0,0 %
	Services d'enseignement	85,8 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	85,3 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	98,8 %	0,1 %	96,1 %	3,8 %	0,0 %	99,1 %	0,0 %	94,7 %	5,3 %	0,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	100,0 %	0,0 %	71,2 %	28,8 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	100,0 %	0,0 %	87,6 %	12,4 %	0,0 %	99,9 %	0,0 %	79,8 %	20,2 %	0,0 %
	Sous-total	**88,9 %**	**0,0 %**	**97,4 %**	**2,5 %**	**0,0 %**	**88,0 %**	**0,0 %**	**97,0 %**	**3,0 %**	**0,0 %**
	Total, ensemble des salariés	**90,7 %**	**0,0 %**	**96,7 %**	**3,2 %**	**0,1 %**	**89,6 %**	**0,0 %**	**96,2 %**	**3,7 %**	**0,1 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 58

Proportion de salariés cols bleus dont la convention collective prévoit un nombre d'heures normales de travail par semaine, selon le nombre d'heures inscrit, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		Présence d'une disposition	Moins de 30 heures	De 30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures	Présence d'une disposition	Moins de 30 heures	De 30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	97,8 %	0,0 %	22,1 %	77,9 %	0,0 %	68,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	99,4 %	0,0 %	0,3 %	98,3 %	1,4 %	98,8 %	0,0 %	0,7 %	98,9 %	0,4 %
	Exploitation forestière et services forestiers	99,2 %	0,0 %	1,1 %	63,7 %	35,2 %	99,1 %	0,0 %	4,0 %	60,2 %	35,7 %
	Sous-total	**99,2 %**	**0,0 %**	**1,6 %**	**86,2 %**	**12,2 %**	**94,5 %**	**0,0 %**	**2,3 %**	**80,1 %**	**17,6 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	99,2 %	0,0 %	8,4 %	90,2 %	1,4 %	99,4 %	0,0 %	6,4 %	92,9 %	0,7 %
	Construction	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	94,4 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Sous-total	**99,2 %**	**0,0 %**	**8,3 %**	**90,2 %**	**1,4 %**	**99,4 %**	**0,0 %**	**6,4 %**	**92,9 %**	**0,7 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	91,7 %	0,0 %	9,8 %	89,9 %	0,2 %	91,1 %	0,0 %	17,5 %	82,2 %	0,3 %
	Commerce de détail	99,3 %	0,0 %	23,8 %	76,2 %	0,0 %	98,1 %	0,0 %	24,3 %	75,7 %	0,0 %
	Commerce de gros	99,2 %	0,0 %	3,2 %	96,6 %	0,2 %	99,0 %	0,0 %	3,2 %	96,8 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	99,3 %	0,0 %	2,6 %	92,1 %	5,3 %	99,4 %	0,0 %	13,1 %	86,9 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	94,5 %	0,0 %	4,8 %	94,2 %	1,0 %	93,4 %	0,0 %	5,5 %	94,5 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	100,0 %	0,0 %	71,1 %	28,9 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	96,8 %	0,0 %	26,2 %	73,0 %	0,8 %	95,5 %	0,0 %	19,3 %	80,7 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	90,1 %	1,0 %	50,4 %	48,6 %	0,0 %	66,7 %	0,7 %	46,4 %	52,9 %	0,0 %
	Services d'enseignement	99,3 %	0,0 %	99,5 %	0,5 %	0,0 %	99,2 %	0,0 %	99,7 %	0,3 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	97,3 %	2,6 %	60,6 %	36,6 %	0,1 %	96,6 %	1,8 %	65,0 %	33,1 %	0,1 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	81,6 %	0,0 %	6,9 %	93,1 %	0,0 %	77,3 %	0,0 %	26,6 %	73,4 %	0,0 %
	Transport et entreposage	82,1 %	0,0 %	10,4 %	82,2 %	7,4 %	86,4 %	0,5 %	9,3 %	80,6	9,5 %
	Sous-total	**95,4 %**	**0,3 %**	**54,2 %**	**45,1 %**	**0,4 %**	**87,3 %**	**0,3 %**	**58,3 %**	**41,1 %**	**0,3 %**
	Total, ensemble des salariés	**96,0 %**	**0,2 %**	**40,6 %**	**58,3 %**	**0,8 %**	**89,0 %**	**0,2 %**	**44,8 %**	**54,4 %**	**0,6 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.9 Heures supplémentaires

Comme mentionné précédemment, les heures supplémentaires s'inscrivent au-delà de la semaine normale de travail, qui est établie à 40 heures (LNT, art. 52)[65]. Ces heures sont rémunérées selon une majoration d'une fois et demie le salaire horaire habituel que touche le salarié, sans tenir compte des primes établies sur une base horaire (LNT, art. 55). L'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret[66], remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées au taux horaire majoré de 50,0 % (LNT, art. 55).

2.9.1 Rémunération des heures supplémentaires

La compensation des heures supplémentaires en espèces ou sous forme de congé était encadrée dans la convention collective pour 64,0 % des salariés en 2012 et 61,6 % en 2017 (tableau 59 et tableau 60).

Un peu plus des deux tiers des salariés (64 %) profitent d'une flexibilité quant à la compensation des heures supplémentaires. En effet, ces salariés ont le choix entre une compensation monétaire ou une compensation sous forme de congé qui tient compte des heures majorées. En 2012, 70,5 % des salariés disposaient de cette flexibilité. En 2017, toutefois, un recul de 5,2 points de pourcentage a été enregistré. La compensation sous forme de congé est néanmoins assortie de restrictions, dans certains cas. Notamment, pour 28,5 % en 2012 et 26,2 % en 2017, le nombre d'heures pouvant être prises sous forme de congé était limité. La compensation acquittée en argent seulement concernait 3,2 % des salariés en 2012 et 3,4 % en 2017.

Comparativement aux secteurs primaire et secondaire, le secteur tertiaire offre à une part plus importante de salariés une flexibilité quant à la compensation des heures supplémentaires (respectivement 15,5 % et 12,2 % contre 43,0 % en 2012 et 14,9 % et 7,6 % contre 40,0 % en 2017). Le secteur secondaire est, quant à lui, plus enclin à émettre certaines limites au nombre d'heures rémunérées en congé (71,3 % en 2012 et 82,2 % en 2017).

L'analyse par sous-secteurs (tableau 59 et tableau 60) révèle que :

- le sous-secteur Communications et autres services publics se distingue des autres sous-secteurs en offrant à un peu plus de 90 % des salariés une flexibilité quant à la compensation des heures supplémentaires (91,8 % en 2012 et 92,4 % en 2017);
- la rémunération en espèces est particulièrement probante parmi les salariés du sous-secteur Commerce de détail (41,3 % en 2012 et 46,3 % en 2017);
- le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances présente une diminution substantielle de la part de salariés visés par une clause permettant la compensation des heures supplémentaires sous forme de congé, et ce, sans restriction (32,6 % en 2012 à 17,5 % en 2017).

65. La durée normale de travail peut être fixée par règlement du gouvernement (LNT, art. 52). Certaines conditions s'appliquent (LNT, art. 53).

66. La Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, c. D-2) permet à l'État québécois d'étendre certains résultats d'une négociation de convention collective à l'ensemble des entreprises d'un même secteur.

Tableau 59

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2012

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	REMISE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN ESPÈCES OU EN CONGÉ			RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN ESPÈCES SEULEMENT	AUTRE DISPOSITION [67]
			SANS RESTRICTION	RESTRICTION QUANT AU NOMBRE D'HEURES RÉMUNÉRÉES EN CONGÉ	RESTRICTION QUANT À LA PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LE CONGÉ DOIT ÊTRE PRIS		
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	51,0 %	2,1 %	59,7 %	0,0 %	5,9 %	32,4 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	26,6 %	3,4 %	79,6 %	0,0 %	0,0 %	17,1 %
	Exploitation forestière et services forestiers	19,7 %	51,0 %	45,2 %	0,0 %	0,0 %	3,8 %
	Sous-total	**25,9 %**	**15,5 %**	**67,9 %**	**0,0 %**	**0,8 %**	**15,8 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	58,6 %	12,1 %	71,3 %	2,3 %	1,9 %	12,3 %
	Construction	23,7 %	26,9 %	56,7 %	0,0 %	0,0 %	16,4 %
	Sous-total	**58,5 %**	**12,2 %**	**71,3 %**	**2,3 %**	**1,9 %**	**12,3 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	40,3 %	41,9 %	47,4 %	1,4 %	2,0 %	7,3 %
	Commerce de détail	63,4 %	28,3 %	27,1 %	0,3 %	41,3 %	3,0 %
	Commerce de gros	68,7 %	12,9 %	38,3 %	1,5 %	4,9 %	42,5 %
	Communications et autres services publics	95,4 %	91,8 %	5,7 %	0,0 %	0,5 %	2,0 %
	Hébergement et restauration	49,6 %	56,1 %	26,1 %	6,6 %	10,9 %	0,3 %
	Intermédiaires financiers et assurances	97,2 %	32,6 %	52,5 %	13,5 %	0,0 %	1,4 %
	Services aux entreprises	69,7 %	18,1 %	61,9 %	0,0 %	5,7 %	14,4 %
	Services de santé et services sociaux	74,9 %	25,0 %	2,2 %	0,2 %	0,2 %	72,4 %
	Services d'enseignement	43,1 %	71,7 %	7,1 %	12,4 %	0,0 %	8,7 %
	Services gouvernementaux	94,7 %	45,6 %	39,9 %	13,3 %	0,1 %	1,1 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	40,8 %	31,7 %	43,7 %	8,1 %	15,5 %	1,1 %
	Transport et entreposage	18,9 %	59,9 %	35,0 %	1,9 %	1,8 %	1,4 %
	Sous-total	**65,5 %**	**43,0 %**	**18,6 %**	**6,3 %**	**3,5 %**	**28,6 %**
	Total, ensemble des salariés	**64,0 %**	**38,6 %**	**26,2 %**	**5,7 %**	**3,2 %**	**26,3 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

67. Les autres dispositions sont généralement exprimées en termes de congé.

Tableau 60

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	REMISE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN ESPÈCES OU EN CONGÉ			RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN ESPÈCES SEULEMENT	AUTRE DISPOSITION[68]
			SANS RESTRICTION	RESTRICTION QUANT AU NOMBRE D'HEURES RÉMUNÉRÉES EN CONGÉ	RESTRICTION QUANT À LA PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LE CONGÉ DOIT ÊTRE PRIS		
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	44,9 %	2,4 %	40,6 %	0,0 %	23,8 %	33,3 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	46,3 %	9,1 %	60,8 %	0,0 %	1,2 %	28,9 %
	Exploitation forestière et services forestiers	17,3 %	41,1 %	53,6 %	0,0 %	0,0	5,2 %
	Sous-total	**33,6 %**	**14,9 %**	**55,4 %**	**0,0 %**	**5,2 %**	**24,5 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	67,6 %	7,7 %	82,2 %	1,4 %	1,7 %	7,0 %
	Construction	52,6 %	0,0 %	90,7 %	0,0 %	0,0 %	9,3 %
	Sous-total	**67,6 %**	**7,6 %**	**82,2 %**	**1,4 %**	**1,7 %**	**7,0 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	44,8 %	46,7 %	42,2 %	1,5 %	1,1 %	8,6 %
	Commerce de détail	57,9 %	21,8 %	27,8 %	0,3 %	46,3 %	3,9 %
	Commerce de gros	65,2 %	10,1 %	60,3 %	2,0 %	7,1 %	20,4 %
	Communications et autres services publics	93,3 %	92,4 %	6,5 %	0,0 %	0,2 %	0,8 %
	Hébergement et restauration	55,7 %	55,2 %	31,7 %	5,6 %	7,5 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	98,1 %	17,5 %	65,4 %	14,3 %	0,0 %	2,8 %
	Services aux entreprises	64,1 %	18,4 %	72,8 %	0,0 %	2,0 %	6,8 %
	Services de santé et services sociaux	72,9 %	18,0 %	1,4 %	0,3 %	0,0 %	80,3 %
	Services d'enseignement	36,3 %	77,0 %	6,4 %	6,6 %	0,0 %	9,9 %
	Services gouvernementaux	93,2 %	46,0 %	51,1 %	0,1 %	0,0 %	2,8 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	54,9 %	22,7 %	72,2 %	4,7 %	0,3 %	0,1 %
	Transport et entreposage	24,9 %	63,2 %	25,5 %	3,0 %	1,6 %	6,7 %
	Sous-total	**60,9 %**	**40,0 %**	**18,9 %**	**1,9 %**	**3,7 %**	**35,5 %**
	Total, ensemble des salariés	**61,6 %**	**35,0 %**	**28,5 %**	**1,8 %**	**3,4 %**	**31,2 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

68. Les autres dispositions sont généralement exprimées en termes de congé.

2.9.2 Rémunération des heures supplémentaires quotidiennes

En 2012, pour 58,2 % des salariés régis par une convention collective, la rémunération des heures supplémentaires en sus ou en dehors des heures normales quotidiennes de travail a fait l'objet d'une entente négociée prévoyant son application de façon uniforme à tous les employés (tableau 61). En 2017, cette proportion a diminué à 51,3 %.

Le taux qui s'applique initialement à ces heures correspond, pour pratiquement l'ensemble des salariés, à une fois et demie le taux général du salaire (95,0 % en 2012 et 98,7 % en 2017). On observe que 4,6 % des salariés étaient rémunérés à taux simple en 2012. Cette tendance, bien que faible, tend toutefois à s'estomper, alors que cette proportion a diminué à 1,0 % en 2017.

L'analyse par secteurs d'activité économique démontre que les salariés du secteur primaire obtiennent plus souvent une rémunération correspondant au double de leur salaire pour leurs heures supplémentaires effectuées sur une base journalière que ceux des secteurs secondaire et tertiaire (respectivement 8,9 % contre 1,1 % et 0,1 % en 2012 et 16,6 % contre 0,7 % et 0,0 % en 2017). Plus particulièrement, cette rémunération affecte environ un travailleur sur trois dans le sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers (28,7 % en 2012 et 36,3 % en 2017).

Pour 15,9 % des salariés en 2012 et 14,2 % en 2017[69], un taux maximum de rémunération s'est appliqué, à partir d'un nombre d'heures quotidiennes travaillées. De façon globale, la quasi-totalité de ces salariés (96,4 % en 2012 et 96,9 % en 2017) reçoivent une rémunération équivalente au double de leur salaire horaire (tableau 62). La moyenne d'heures pour accéder à cette rémunération s'élève à 3,8 heures pour l'ensemble des salariés (tableau 63). De façon plus spécifique, les salariés des services de santé et services sociaux ainsi que ceux des services gouvernementaux y ont un accès plus restrictif, comparativement aux autres sous-secteurs, en devant travailler en moyenne un peu plus de cinq heures en sus des heures quotidiennes (respectivement 6,7 et 5,9 en 2012 et 6,8 et 5,2 en 2017) pour accéder au taux double.

69. Données non illustrées.

Tableau 61

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires quotidiennes selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		Présence d'une disposition	Taux initial				Présence d'une disposition	Taux initial			
			1	1,5	2	Autre		1	1,5	2	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	24,0 %	4,4 %	76,9 %	18,8 %	0,0 %	36,4 %	2,9 %	97,1 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	88,4 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	87,9 %	0,8 %	94,1 %	5,1 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	66,5 %	0,0 %	71,3 %	28,7 %	0,0 %	60,7 %	0,0 %	63,7 %	36,3 %	0,0 %
	Sous-total	**76,4 %**	**0,1 %**	**91,0 %**	**8,9 %**	**0,0 %**	**68,9 %**	**0,7 %**	**82,8 %**	**16,6 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	75,9 %	1,4 %	97,6 %	1,0 %	0,0 %	73,7 %	1,0 %	98,3 %	0,7 %	0,0 %
	Construction	74,6 %	0,0 %	67,8 %	32,2 %	0,0 %	67,6 %	0,0 %	90,3 %	9,7 %	0,0 %
	Sous-total	**75,9 %**	**1,4 %**	**97,6 %**	**1,1 %**	**0,0 %**	**73,7 %**	**1,0 %**	**98,3 %**	**0,7 %**	**0,0 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	46,4 %	5,8 %	91,2 %	2,5 %	0,4 %	52,3 %	1,1 %	98,4 %	0,0 %	0,4 %
	Commerce de détail	83,3 %	0,6 %	99,4 %	0,0 %	0,0 %	84,6 %	0,4 %	99,4 %	0,0 %	0,2 %
	Commerce de gros	67,9 %	1,6 %	98,4 %	0,0 %	0,0 %	56,9 %	2,1 %	97,9 %	0,0 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	55,7 %	1,0 %	98,1 %	0,9 %	0,0 %	26,7 %	0,0 %	99,7 %	0,3 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	71,7 %	2,3 %	97,7 %	0,0 %	0,0 %	63,5 %	1,4 %	98,6 %	0,0 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	74,3 %	0,0 %	100 %	0,0 %	0,0 %	64,4 %	0,0 %	1000 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	65,3 %	2,2 %	97,3 %	0,0 %	0,4 %	59,8 %	1,9 %	98,1 %	0,0 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	37,8 %	0,9 %	99,1 %	0,0 %	0,0 %	33,2 %	0,8 %	99,2 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	38,6 %	1,5 %	98,5 %	0,0 %	0,0 %	35,2 %	0,7 %	99,3 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	92,9 %	15,7 %	84,2 %	0,0 %	0,1 %	87,7 %	1,6 %	98,1 %	0,0 %	0,2 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	50,2 %	6,6 %	93,0 %	0,4 %	0,0 %	62,1 %	0,0 %	1000 %	0,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	71,8 %	1,1 %	98,9 %	0,0 %	0,0 %	75,4 %	0,6 %	99,4 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**54,7 %**	**5,5 %**	**94,4 %**	**0,1 %**	**0,1 %**	**47,7 %**	**0,9 %**	**98,9 %**	**0,0 %**	**0,1 %**
	Total, ensemble des salariés	**58,2 %**	**4,6 %**	**95,0 %**	**0,4 %**	**0,0 %**	**51,3 %**	**1,0 %**	**98,7 %**	**0,3 %**	**0,1 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 62

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires quotidiennes selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Présence d'une disposition	Taux maximal			Présence d'une disposition	Taux maximal		
			1,5	2	Autre		1,5	2	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	34,6 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	1,1 %	66,7 %	33,3 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**20,4 %**	**0,0 %**	**100,0 %**	**0,0 %**	**0,5 %**	**66,7 %**	**33,3 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	25,7 %	0,3 %	96,5 %	3,2 %	26,4 %	1,8 %	98,1 %	0,1 %
	Construction	17,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	14,7 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Sous-total	**25,7 %**	**0,3 %**	**96,5 %**	**3,2 %**	**26,4 %**	**1,8 %**	**98,1 %**	**0,1 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	5,9 %	6,1 %	93,9 %	0,0 %	4,3 %	10,7 %	89,3 %	0,0 %
	Commerce de détail	27,0 %	1,8 %	98,2 %	0,0 %	25,1 %	1,3 %	98,1 %	0,5 %
	Commerce de gros	38,0 %	2,9 %	97,1 %	0,0 %	18,7 %	6,3 %	93,7 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	40,8 %	1,4 %	98,6 %	0,0 %	12,7 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	25,7 %	6,3 %	93,7 %	0,0 %	23,0 %	3,8 %	96,2 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	41,1 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	43,4 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	5,2 %	21,1 %	78,9 %	0,0 %	6,0 %	11,2 %	88,8 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	0,2 %	57,4 %	42,6 %	0,0 %	0,2 %	83,9 %	16,1 %	0,0 %
	Services d'enseignement	0,2 %	18,3 %	81,7 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	1,8 %	1,2 %	90,9 %	7,9 %	2,5 %	0,0 %	91,8 %	8,2 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	7,4 %	44,3 %	55,7 %	0,0 %	24,2 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	2,5 %	10,6 %	89,4 %	0,0 %	1,2 %	8,5 %	91,5 %	0,0 %
	Sous-total	**6,1 %**	**3,5 %**	**96,1 %**	**0,4 %**	**4,3 %**	**3,3 %**	**95,8 %**	**0,8 %**
	Total, ensemble des salariés	**9,2 %**	**2,0 %**	**96,4 %**	**1,6 %**	**7,3 %**	**2,6 %**	**96,9 %**	**0,5 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 63

Nombre moyen d'heures supplémentaires quotidiennes pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Taux maximal			Taux maximal moyen	Taux maximal			Taux maximal moyen
		1,5	2	Autre		1,5	2	Autre	
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	4,0	0,0	4,0	2,0	2,0	0,0	2,0
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**0,0**	**4,0**	**0,0**	**4,0**	**0,0**	**2,0**	**0,0**	**2,0**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	1,7	3,8	2,0	3,7	2,9	3,7	4,0	3,7
	Construction	0,0	3,3	0,0	3,3	0,0	4,0	0,0	4,0
	Sous-total	**1,7**	**3,8**	**2,0**	**3,7**	**2,9**	**3,7**	**4,0**	**3,7**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	2,3	3,7	0,0	3,6	3,1	3,8	0,0	3,8
	Commerce de détail	2,7	4,0	0,0	4,0	2,9	4,0	2,0	4,0
	Commerce de gros	1,8	3,3	0,0	3,3	2,9	3,6	0,0	3,6
	Communications et autres services publics	4,0	3,1	0,0	3,1	0,0	3,2	0,0	3,2
	Hébergement et restauration	2,6	4,1	0,0	4,0	3,1	4,1	0,0	4,1
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0	3,2	0,0	3,2	0,0	3,4	0,0	3,4
	Services aux entreprises	3,5	3,9	0,0	3,8	2,6	4,1	0,0	3,9
	Services de santé et services sociaux	4,2	6,7	0,0	5,3	2,9	6,8	0,0	3,5
	Services d'enseignement	3,3	4,3	0,0	4,1	0,0	4,6	0,0	4,6
	Services gouvernementaux	1,0	5,9	7,0	6,0	0,0	5,2	7,0	5,4
	Services immobiliers et agences d'assurances	4,0	3,7	0,0	3,8	0,0	4,0	0,0	4,0
	Transport et entreposage	0,8	3,7	0,0	3,4	0,9	4,5	0,0	4,2
	Sous-total	**2,9**	**3,7**	**7,0**	**3,7**	**2,9**	**3,9**	**5,6**	**3,9**
	Total, ensemble des salariés	**2,9**	**3,8**	**2,7**	**3,7**	**2,9**	**3,8**	**5,5**	**3,8**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.9.3 Rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires

Les conventions collectives prévoyant une rémunération uniforme des heures supplémentaires hebdomadaires pour l'ensemble des salariés couvrent environ la moitié des salariés (57,0 % en 2012 et 51,8 % en 2017; tableau 64). Dans l'ensemble, les salariés sont rémunérés une fois et demie leur taux horaire, ce qui correspond à la rémunération prévue à la loi, après 40 heures (92,8 % en 2012 et 95,3 % en 2017).

L'analyse par secteurs et sous-secteurs permet d'observer ceci :

- comparativement aux deux autres secteurs, les salariés du secteur primaire touchent davantage une rémunération correspondant au double de leur salaire horaire (respectivement 9,1 % contre 0,6 % et 0 % en 2012 et 16,3 % contre 0,4 % et 0 %);
- les salariés du secteur tertiaire se voient offrir plus souvent un taux initial équivalent à leur taux horaire habituel (8,1 % en 2012 et 4,6 % en 2017) que ceux issus des autres secteurs. On peut supposer que ces derniers disposent d'un horaire de travail de moins de 40 heures par semaine et que ce taux est offert jusqu'à concurrence de 40 heures.

Moins de 5 % des salariés disposent d'un taux maximum de rémunération à partir d'un nombre déterminé d'heures de travail effectuées en sus de la semaine normale de travail (3,6 % en 2012 et 4,6 % en 2017)[70]. Pour trois salariés sur cinq, le second taux est de deux fois le salaire horaire (63,8 % en 2012 et 60,6 % en 2017; tableau 65). En 2012, une moyenne de 8,8 heures était requise pour accéder à ce taux. En 2017, cette moyenne était de 8,7 heures (tableau 66).

70 . Données non illustrées.

Tableau 64

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		Présence d'une disposition	Taux initial				Présence d'une disposition	Taux initial			
			1	1,5	2	Autre		1	1,5	2	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	59,8 %	3,8 %	88,7 %	7,5 %	0,0 %	57,5 %	0,7 %	99,3 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	80,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	80,4 %	0,0 %	94,5 %	5,5 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	69,2 %	3,5 %	68,9 %	27,6 %	0,0 %	64,0 %	8,2 %	57,4 %	34,4 %	0,0 %
	Sous-total	**74,9 %**	**1,3 %**	**89,6 %**	**9,1 %**	**0,0 %**	**70,1 %**	**3,3 %**	**80,4 %**	**16,3 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	63,0 %	1,9 %	97,5 %	0,6 %	0,0 %	63,7 %	2,6 %	96,1 %	0,4 %	0,8 %
	Construction	71,7 %	0,0 %	75,4 %	24,6 %	0,0 %	63,4 %	0,0 %	89,7 %	10,3 %	0,0 %
	Sous-total	**63,0 %**	**1,9 %**	**97,5 %**	**0,6 %**	**0,0 %**	**63,7 %**	**2,6 %**	**96,1 %**	**0,4 %**	**0,8 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	77,4 %	4,9 %	94,2 %	1,0 %	0,0 %	78,7 %	2,8 %	97,1 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de détail	90,2 %	0,4 %	99,6 %	0,0 %	0,0 %	87,3 %	1,4 %	98,6 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de gros	72,9 %	0,8 %	99,2 %	0,0 %	0,0 %	58,3 %	0,7 %	99,2 %	0,0 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	32,8 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	34,1 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	69,9 %	0,1 %	99,9 %	0,0 %	0,0 %	63,8 %	3,7 %	96,3 %	0,0 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	51,7 %	0,6 %	99,4 %	0,0 %	0,0 %	51,6 %	3,6 %	96,4 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	65,7 %	14,6 %	85,4 %	0,0 %	0,0 %	67,1 %	13,0 %	87,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	39,5 %	1,4 %	98,6 %	0,0 %	0,0 %	35,2 %	1,9 %	98,1 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	44,5 %	11,7 %	88,3 %	0,0 %	0,0 %	41,8 %	11,7 %	88,2 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	84,1 %	17,4 %	82,6 %	0,0 %	0,0 %	76,6 %	1,6 %	98,4 %	0,0 %	0,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	58,7 %	1,7 %	98,3 %	0,0 %	0,0 %	60,6 %	8,1 %	91,9 %	0,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	56,9 %	2,0 %	97,9 %	0,0 %	0,1 %	64,0 %	1,8 %	97,6 %	0,0 %	0,5 %
	Sous-total	**55,8 %**	**8,1 %**	**91,9 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**49,8 %**	**4,6 %**	**95,3 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
	Total, ensemble des salariés	**57,0 %**	**6,9 %**	**92,8 %**	**0,3 %**	**0,0 %**	**51,8 %**	**4,3 %**	**95,3 %**	**0,2 %**	**0,2 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 65

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Présence d'une disposition	Taux maximal			Présence d'une disposition	Taux maximal		
			1,5	2	Autre		1,5	2	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	2,2 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,7 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	2,4 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	5,3 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**1,4 %**	**69,9 %**	**30,1 %**	**0,0 %**	**2,4 %**	**96,9 %**	**3,1 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	8,1 %	11,8 %	88,2 %	0,1 %	10,1 %	15,6 %	84,3 %	0,1 %
	Construction	2,8 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Sous-total	**8,1 %**	**11,8 %**	**88,2 %**	**0,1 %**	**10,0 %**	**15,6 %**	**84,3 %**	**0,1 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	4,4 %	70,3 %	29,7 %	0,0 %	4,1 %	51,6 %	48,4 %	0,0 %
	Commerce de détail	1,4 %	22,7 %	77,3 %	0,0 %	2,3 %	51,6 %	48,4 %	0,0 %
	Commerce de gros	2,1 %	20,8 %	79,2 %	0,0 %	4,5 %	9,5 %	87,4 %	3,1 %
	Communications et autres services publics	0,1 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	0,7 %	15,4 %	84,6 %	0,0 %	2,8 %	84,4 %	15,6 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	0,3 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,9 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	11,3 %	81,6 %	18,4 %	0,0 %	10,2 %	72,9 %	27,1 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	0,4 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	95,7 %	4,3 %	0,0 %
	Services d'enseignement	0,8 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	0,8 %	74,8 %	25,2 %	0,0 %	0,8 %	36,4 %	63,6 %	0,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	1,7 %	28,6 %	71,4 %	0,0 %	6,6 %	65,0 %	35,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	0,8 %	79,7 %	20,3 %	0,0 %	1,2 %	76,1 %	23,9 %	0,0 %
	Sous-total	**1,0 %**	**74,1 %**	**25,9 %**	**0,0 %**	**1,2 %**	**70,8 %**	**28,9 %**	**0,3 %**
	Total, ensemble des salariés	**2,1 %**	**36,2 %**	**63,8 %**	**0,0 %**	**2,4 %**	**39,2 %**	**60,6 %**	**0,1 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 66

Nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Taux maximal			Taux maximal moyen	Taux maximal			Taux maximal moyen
		1,5	2	Autre		1,5	2	Autre	
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	5,0	0,0	0,0	5,0	8,0	0,0	0,0	8,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	4,0
	Exploitation forestière et services forestiers	2,0	0,0	0,0	2,0	3,0	0,0	0,0	3,0
	Sous-total	**2,5**	**4,0**	**0,0**	**2,9**	**3,1**	**4,0**	**0,0**	**3,2**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	3,4	8,8	4,0	8,2	4,7	8,7	4,0	8,1
	Construction	0,0	10,0	0,0	10,0	0,0	6,0	0,0	6,0
	Sous-total	**3,4**	**8,8**	**4,0**	**8,2**	**4,7**	**8,7**	**4,0**	**8,1**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	6,1	9,4	0,0	7,0	5,0	9,1	0,0	7,0
	Commerce de détail	1,7	8,8	0,0	7,2	7,1	7,7	0,0	7,4
	Commerce de gros	2,3	9,5	0,0	8,0	3,3	8,0	15,0	7,8
	Communications et autres services publics	0,0	7,3	0,0	7,3	0,0	4,8	0,0	4,8
	Hébergement et restauration	2,9	8,4	0,0	7,6	13,1	10,0	0,0	12,6
	Intermédiaires financiers et assurances	4,0	0,0	0,0	4,0	4,9	0,0	0,0	4,9
	Services aux entreprises	5,7	7,3	0,0	6,0	5,0	10,6	0,0	6,5
	Services de santé et services sociaux	4,8	0,0	0,0	4,8	5,0	20,0	0,0	5,7
	Services d'enseignement	4,9	0,0	0,0	4,9	5,0	0,0	0,0	5,0
	Services gouvernementaux	6,6	8,9	0,0	7,2	8,3	7,9	0,0	8,0
	Services immobiliers et agences d'assurances	3,9	5,0	0,0	4,7	2,5	5,5	0,0	3,6
	Transport et entreposage	2,5	8,5	0,0	3,7	4,7	10,2	0,0	6,0
	Sous-total	**5,2**	**8,8**	**0,0**	**6,1**	**5,8**	**8,5**	**15,0**	**6,6**
	Total, ensemble des salariés	**4,8**	**8,8**	**4,0**	**7,3**	**5,5**	**8,7**	**11,8**	**7,4**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.9.4 Rémunération des heures effectuées le premier jour de repos

Pour 52,3 % des salariés visés par une convention collective en 2012 et 51,1 % en 2017, la rémunération des heures effectuées le premier jour de repos faisait l'objet d'une clause négociée s'appliquant uniformément à l'ensemble des employés (tableau 67). Le taux de rémunération correspond, pour plus de neuf salariés sur dix (93,2 % en 2012 et 97,6 % en 97,6 %), à une fois et demie le taux horaire habituel. Néanmoins, on remarque que plus de 50 % des salariés du sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers et plus de 20 % de ceux du sous-secteur Services gouvernementaux sont rémunérés au double de leur taux horaire.

Selon le tableau 68, environ un salarié sur dix obtient un taux maximal de rémunération en fonction du nombre déterminé d'heures effectuées (10,1 % en 2012 et 7,6 % en 2017)[71]. De façon générale, ce taux est équivalent au double du salaire horaire habituel du salarié (99,1 % en 2012 et 99,0 % en 2017), et le nombre d'heures à travailler pour y accéder, en moyenne, était de 6,5 heures en 2012 (tableau 69). En 2017, ce nombre était porté à 6,9 heures. On constate que le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances possède le prérequis d'heures travaillées le plus élevé, soit dix heures, pour les deux années à l'étude.

71. Données non illustrées.

Tableau 67

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le premier jour de repos selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		Présence d'une disposition	Taux initial				Présence d'une disposition	Taux initial			
			1	1,5	2	Autre		1	1,5	2	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	47,2 %	0,0 %	90,5 %	9,5 %	0,0 %	11,1 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	45,2 %	0,0 %	99,5 %	0,5 %	0,0 %	51,1 %	0,0 %	97,8 %	2,2 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	33,0 %	0,0 %	42,1 %	57,9 %	0,0 %	39,3 %	0,0 %	43,9 %	56,1 %	0,0 %
	Sous-total	**41,2 %**	**0,0 %**	**83,2 %**	**16,8 %**	**0,0 %**	**40,3 %**	**0,0 %**	**75,2 %**	**24,8 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	58,5 %	0,1 %	98,1 %	1,7 %	0,1 %	56,0 %	0,0 %	98,2 %	1,5 %	0,2 %
	Construction	49,8 %	0,0 %	75,2 %	24,8 %	0,0 %	52,0 %	0,0 %	76,1 %	23,9 %	0,0 %
	Sous-total	**58,5 %**	**0,1 %**	**98,0 %**	**1,8 %**	**0,1 %**	**56,0 %**	**0,0 %**	**98,2 %**	**1,6 %**	**0,2 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	17,6 %	7,4 %	82,5 %	10,2 %	0,0 %	22,8 %	3,6 %	87,8 %	8,6 %	0,0 %
	Commerce de détail	77,6 %	0,0 %	99,4 %	0,6 %	0,0 %	79,2 %	0,0 %	99,8 %	0,2 %	0,0 %
	Commerce de gros	44,9 %	0,0 %	95,8 %	4,2 %	0,0 %	51,6 %	0,0 %	98,4 %	1,6 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	44,7 %	0,0 %	99,4 %	0,6 %	0,0 %	16,4 %	0,0 %	98,1 %	1,9 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	50,0 %	0,7 %	98,7 %	0,6 %	0,0 %	47,7 %	0,0 %	99,4 %	0,6 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	56,1 %	0,0 %	89,9 %	10,1 %	0,0 %	41,3 %	0,0 %	89,9 %	10,1 %	0,0 %
	Services aux entreprises	22,5 %	0,0 %	97,9 %	2,1 %	0,0 %	26,4 %	0,9 %	96,6 %	2,6 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	76,0 %	0,0 %	99,9 %	0,1 %	0,0 %	77,5 %	0,1 %	99,9 %	0,1 %	0,0 %
	Services d'enseignement	35,6 %	0,1 %	99,9 %	0,1 %	0,0 %	31,5 %	0,2 %	99,5 %	0,3 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	36,7 %	37,9 %	41,5 %	20,2 %	0,4 %	28,6 %	2,0 %	74,0 %	23,2 %	0,7 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	15,8 %	0,0 %	89,4 %	10,6 %	0,0 %	18,2 %	0,0 %	89,1 %	10,9 %	0,0 %
	Transport et entreposage	36,5 %	0,6 %	99,4 %	0,0 %	0,0 %	39,9 %	0,6 %	99,4 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**51,2 %**	**4,7 %**	**92,2 %**	**3,0 %**	**0,0 %**	**50,4 %**	**0,3 %**	**97,6 %**	**2,1 %**	**0,1 %**
	Total, ensemble des salariés	**52,3 %**	**3,9 %**	**93,2 %**	**2,9 %**	**0,1 %**	**51,1 %**	**0,2 %**	**97,6 %**	**2,1 %**	**0,1 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 68

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le premier jour de repos selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Présence d'une disposition	1,5	2	Autre	Présence d'une disposition	1,5	2	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	22,3 %	0,3 %	99,7 %	0,0 %	18,6 %	0,1 %	99,9 %	0,0 %
	Construction	13,1 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	5,9 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Sous-total	**22,3 %**	**0,3 %**	**99,7 %**	**0,0 %**	**18,6 %**	**0,1 %**	**99,9 %**	**0,0 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	1,2 %	41,4 %	58,6 %	0,0 %	1,4 %	37,7 %	62,3 %	0,0 %
	Commerce de détail	1,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Commerce de gros	15,9 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	16,7 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	40,6 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	13,2 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	6,9 %	3,3 %	96,7 %	0,0 %	8,5 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	0,2 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	1,8 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	3,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	0,1 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,1 %	23,9 %	76,1 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	1,4 %	0,0 %	89,9 %	10,1 %	4,1 %	0,0 %	95,0 %	5,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	1,2 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	1,6 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Transport et entreposage	0,6 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,9 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
	Sous-total	**2,2 %**	**0,9 %**	**98,0 %**	**1,1 %**	**1,6 %**	**1,0 %**	**97,3 %**	**1,7 %**
	Total, ensemble des salariés	**5,3 %**	**0,5 %**	**99,1 %**	**0,4 %**	**3,9 %**	**0,4 %**	**99,0 %**	**0,6 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 69

Nombre moyen d'heures effectuées le premier jour de repos pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Taux maximal			Taux maximal moyen	Taux maximal			Taux maximal moyen
		1,5	2	Autre		1,5	2	Autre	
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	7,5	7,2	0,0	7,2	12,0	7,2	16,0	7,3
	Construction	0,0	5,0	0,0	5,0	0,0	4,0	0,0	4,0
	Sous-total	**7,5**	**7,2**	**0,0**	**7,2**	**12,0**	**7,2**	**16,0**	**7,2**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	8,0	5,8	0,0	6,7	8,0	4,0	0,0	5,5
	Commerce de détail	0,0	8,2	0,0	8,2	0,0	5,6	0,0	5,6
	Commerce de gros	0,0	7,7	0,0	7,7	0,0	7,5	0,0	7,5
	Communications et autres services publics	0,0	3,2	0,0	3,2	0,0	3,4	0,0	3,4
	Hébergement et restauration	3,0	8,0	0,0	7,8	0,0	8,0	0,0	8,0
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0	10,0	0,0	10,0	0,0	10,0	0,0	10,0
	Services aux entreprises	0,0	5,7	0,0	5,7	0,0	5,4	0,0	5,4
	Services de santé et services sociaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Services d'enseignement	0,0	4,0	0,0	4,0	4,0	3,9	0,0	4,0
	Services gouvernementaux	0,0	5,9	7,0	6,0	0,0	6,8	7,0	6,9
	Services immobiliers et agences d'assurances	0,0	5,3	0,0	5,3	0,0	7,9	0,0	7,9
	Transport et entreposage	0,0	6,2	0,0	6,2	0,0	6,1	0,0	6,1
	Sous-total	**6,6**	**5,1**	**7,0**	**5,1**	**7,0**	**6,2**	**7,0**	**6,2**
	Total, ensemble des salariés	**7,0**	**6,5**	**7,0**	**6,5**	**7,5**	**6,9**	**7,5**	**6,9**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.9.5 Rémunération des heures effectuées le second jour de repos

Environ six salariés visés par une convention collective sur dix (58,6 % en 2012 et 58,4 % en 2017) sont régis par une convention collective qui encadre la rémunération des heures effectuées lors du second jour de repos, de manière uniforme pour tous les salariés (tableau 70). En 2012, le taux de rémunération prescrit était partagé entre une fois et demie le taux horaire habituel (48,9 %) et deux fois (47,5 %). En 2017, le taux offert était davantage orienté vers une fois et demie le salaire horaire (58,3 %) que deux fois (41,4 %).

Les salariés des secteurs primaire et secondaire sont plus souvent assujettis à ce type de clause de convention collective que leurs homologues du secteur tertiaire (respectivement 70,9 % et 73,8 % contre 55,6 % en 2012 et 60,1 % et 72,0 % contre 56,2 %) [tableau 70]. Pour environ 1 % des salariés, la convention collective prévoit plus d'un taux de rémunération lors de cette journée (tableau 71). Le nombre moyen d'heures pour accéder au taux maximal de rémunération était de 7,3 heures en 2012 et de 7,1 heures en 2017 (tableau 72).

Tableau 70

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le second jour de repos selon un taux initial, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012				2017			
		Présence d'une disposition	Taux initial			Présence d'une disposition	Taux initial		
			1,5	2	Autre		1,5	2	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	71,1 %	64,6 %	35,4 %	0,0 %	42,1 %	41,5 %	58,5 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	83,1 %	33,5 %	66,5 %	0,0 %	69,2 %	64,3 %	35,7 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	49,5 %	20,9 %	79,1 %	0,0 %	56,9 %	14,3 %	85,7 %	0,0 %
	Sous-total	**70,9 %**	**32,7 %**	**67,3 %**	**0,0 %**	**60,1 %**	**41,6 %**	**58,4 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	73,8 %	22,8 %	76,8 %	0,4 %	72,1 %	19,6 %	80,2 %	0,2 %
	Construction	59,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	57,5 %	10,8 %	89,2 %	0,0 %
	Sous-total	**73,8 %**	**22,7 %**	**76,9 %**	**0,4 %**	**72,0 %**	**19,6 %**	**80,2 %**	**0,2 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	23,0 %	49,2 %	47,8 %	3,0 %	32,3 %	54,1 %	44,9 %	1,0 %
	Commerce de détail	80,6 %	88,4 %	11,3 %	0,3 %	81,8 %	91,9 %	8,1 %	0,1 %
	Commerce de gros	73,1 %	19,4 %	80,6 %	0,0 %	66,9 %	27,7 %	72,3 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	34,0 %	3,8 %	96,2 %	0,0 %	68,5 %	1,8 %	98,2 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	50,9 %	87,6 %	11,7 %	0,7 %	46,0 %	95,3 %	4,7 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	89,4 %	6,0 %	94,0 %	0,0 %	87,1 %	3,3 %	96,7 %	0,0 %
	Services aux entreprises	24,6 %	81,7 %	18,3 %	0,0 %	29,9 %	71,2 %	28,0 %	0,8 %
	Services de santé et services sociaux	76,1 %	99,6 %	0,4 %	0,0 %	77,4 %	99,8 %	0,1 %	0,1 %
	Services d'enseignement	38,2 %	0,7 %	99,2 %	0,1 %	34,7 %	25,1 %	74,8 %	0,1 %
	Services gouvernementaux	48,8 %	4,5 %	66,6 %	28,9 %	44,4 %	7,8 %	90,1 %	2,1 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	31,2 %	10,1 %	89,9 %	0,0 %	37,1 %	16,2 %	83,8 %	0,0 %
	Transport et entreposage	38,5 %	73,6 %	25,8 %	0,6 %	41,8 %	70,7 %	28,8 %	0,5 %
	Sous-total	**55,6 %**	**55,6 %**	**40,0 %**	**4,4 %**	**56,2 %**	**66,3 %**	**33,4 %**	**0,3 %**
	Total, ensemble des salariés	**58,6 %**	**48,9 %**	**47,5 %**	**3,6 %**	**58,4 %**	**58,3 %**	**41,4 %**	**0,3 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 71

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le second jour de repos selon un taux maximal, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		Présence d'une disposition	2	2,5	3	Autre	Présence d'une disposition	2	2,5	3	Autre
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	5,2 %	74,0 %	7,7 %	17,0 %	1,2 %	4,4 %	76,5 %	1,2 %	22,3 %	0,0 %
	Construction	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**5,2 %**	**74,0 %**	**7,7 %**	**17,0 %**	**1,2 %**	**4,4 %**	**76,5 %**	**1,2 %**	**22,3 %**	**0,0 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	0,2 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de détail	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Commerce de gros	5,0 %	47,8 %	12,6 %	39,6 %	0,0 %	3,7 %	16,7 %	18,4 %	64,9 %	0,0 %
	Communications et autres services publics	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Hébergement et restauration	6,5 %	96,5 %	0,0 %	0,0 %	3,5 %	7,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services aux entreprises	0,4 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services de santé et services sociaux	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services d'enseignement	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Services gouvernementaux	0,4 %	14,8 %	5,3 %	48,9 %	31,1 %	0,9 %	33,1 %	3,6 %	40,8 %	22,5 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	0,4 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,3 %	0,0 %	0,0 %	100 %	0,0 %
	Transport et entreposage	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**0,4 %**	**61,9 %**	**5,9 %**	**24,8 %**	**7,4 %**	**0,4 %**	**60,5 %**	**5,0 %**	**27,4 %**	**7,1 %**
	Total, ensemble des salariés	**1,1 %**	**70,5 %**	**7,2 %**	**19,3 %**	**3,0 %**	**0,9 %**	**71,0 %**	**2,5 %**	**24,1 %**	**2,4 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 72

Nombre moyen d'heures effectuées le second jour de repos pour accéder au taux maximal de rémunération, par secteur d'activité, pour les années 2012 et 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012					2017				
		Taux maximal				Taux maximal moyen	Taux maximal				Taux maximal moyen
		2	2,5	3	Autre		2	2,5	3	Autre	
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	6,5	10,2	7,8	7,5	7,0	6,6	8,0	7,9	0,0	6,9
	Construction	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**6,5**	**10,2**	**7,8**	**7,5**	**7,0**	**6,6**	**8,0**	**7,9**	**0,0**	**6,9**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	6,5	0,0	0,0	0,0	6,5	3,8	0,0	0,0	0,0	3,8
	Commerce de détail	9,6	0,0	0,0	0,0	9,6	4,0	0,0	0,0	0,0	4,0
	Commerce de gros	0,0	9,4	8,0	0,0	8,3	7,8	9,4	8,0	0,0	8,2
	Communications et autres services publics	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	8,0
	Hébergement et restauration	8,0	0,0	0,0	3,0	7,8	8,0	0,0	0,0	0,0	8,0
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Services aux entreprises	6,9	0,0	0,0	0,0	6,9	6,6	0,0	0,0	0,0	6,6
	Services de santé et services sociaux	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Services d'enseignement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Services gouvernementaux	5,2	0,0	7,1	7,0	6,8	6,2	4,0	7,0	7,0	6,6
	Services immobiliers et agences d'assurances	8,2	0,0	0,0	0,0	8,2	0,0	0,0	8,8	0,0	8,8
	Transport et entreposage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**8,3**	**9,4**	**7,7**	**6,3**	**8,0**	**23,8**	**13,4**	**7,6**	**7,0**	**7,5**
	Total, ensemble des salariés	**6,9**	**10,1**	**7,8**	**6,6**	**7,3**	**11,6**	**11,8**	**7,8**	**7,0**	**7,1**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.9.6 Rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé

Le salarié qui travaille à l'occasion d'un jour férié doit recevoir le salaire correspondant au travail effectué et bénéficier d'une indemnité égale à un vingtième du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé ou disposer d'un congé compensatoire d'une journée (LNT, art. 62 et 63).

Pour 80 % des salariés (80,9 % en 2012 et 79,2 % en 2017), la rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé[72] est inscrite à la convention collective (tableau 73 et tableau 74). Parmi ces derniers, presque la moitié (45,1 % en 2012 et 41,6 % en 2017)[73] est rémunérée sans que la possibilité de report sous forme de congé soit prévue. La plus forte proportion de ceux-ci (23,5 % en 2012 et 23,3 % en 2017) se voient offrir une rémunération deux fois et demie leur taux simple de rémunération. La rémunération des heures effectuées en plus du traitement du jour de congé ou son report a été offerte à 8,9 % des salariés en 2012 et à 7,9 % de ceux-ci en 2017[74]. Moins de 5 % des salariés (4,5 % en 2012 et 2,5 % en 2017) accèdent uniquement au report sous forme de congé.

L'analyse des données des sous-secteurs fait ressortir les constats suivants :

- En 2012, environ trois salariés sur dix (33,0 %) du sous-secteur Industries manufacturières profitaient d'une rémunération de trois fois leur taux simple, comparativement à la moyenne, qui était de 13,4 %. En 2017, cette même proportion (31,8 %) s'est observée, alors que la moyenne a diminué à 10,3 %.
- Une plus forte proportion de salariés du sous-secteur Services immobiliers et agences d'assurances ont droit au report du jour férié sous forme de congé uniquement (22,6 % comparativement à la moyenne de 4,5 % en 2012 et 8,1 % comparativement à la moyenne de 2,5 en 2017).
- Le sous-secteur Hébergement et restauration offre à une proportion plus importante de salariés une rémunération à temps double en plus du traitement ou du report du congé comparativement à l'ensemble des sous-secteurs (9,0 % comparativement à 1,8 % en 2012 et 8,4 % comparativement à 1,7 % en 2017).

72. Au Québec, huit jours fériés sont chômés et payés : le 1er janvier (jour de l'An); le Vendredi saint ou le lundi de Pâques; le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes); le 24 juin (fête nationale); le 1er juillet (fête du Canada); le 1er lundi de septembre (fête du Travail); le 2e lundi d'octobre (Action de grâce); le 25 décembre (jour de Noël).
73. Données non illustrées.
74. Ces chiffres représentent la somme des trois colonnes Heures rémunérées plus traitement ou report du congé.

Tableau 73

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé, par secteur d'activité, pour l'année 2012

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	HEURES RÉMUNÉRÉES PLUS TRAITEMENT OU REPORT DU CONGÉ			HEURES RÉMUNÉRÉES				REPORT SOUS FORME DE CONGÉ	AUTRE [75]
			TEMPS SIMPLE	TEMPS ET DEMI	TEMPS DOUBLE	TEMPS ET DEMI	TEMPS DOUBLE	TEMPS DOUBLE ET DEMI	TEMPS TRIPLE		
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	88,8 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	7,6 %	17,9 %	72,3 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	95,4 %	0,3 %	0,0 %	5,3 %	4,9 %	7,3 %	61,6 %	16,4 %	0,0 %	4,1 %
	Exploitation forestière et services forestiers	69,9 %	0,3 %	0,7 %	0,0 %	6,0 %	31,1 %	41,5 %	7,2 %	0,0 %	13,1 %
	Sous-total	**86,3 %**	**0,4 %**	**0,2 %**	**3,4 %**	**5,4 %**	**14,6 %**	**56,9 %**	**12,7 %**	**0,0 %**	**6,4 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	94,7 %	0,9 %	4,5 %	3,7 %	3,8 %	15,7 %	22,8 %	33,0 %	0,3 %	15,2 %
	Construction	92,9 %	0,0 %	3,8 %	0,0 %	9,1 %	44,9 %	28,9 %	6,5 %	0,0 %	6,8 %
	Sous-total	**94,7 %**	**0,9 %**	**4,5 %**	**3,7 %**	**3,8 %**	**15,7 %**	**22,9 %**	**33,0 %**	**0,3 %**	**15,2 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	92,4 %	13,4 %	23,9 %	2,5 %	3,8 %	8,0 %	20,5 %	7,1 %	2,0 %	18,8 %
	Commerce de détail	96,1 %	7,3 %	2,4 %	0,0 %	3,9 %	6,4 %	29,6 %	2,8 %	5,1 %	42,5 %
	Commerce de gros	91,8 %	2,7 %	5,3 %	1,1 %	2,0 %	6,3 %	43,5 %	25,5 %	1,6 %	12,1 %
	Communications et autres services publics	99,9 %	1,7 %	17,1 %	0,2 %	0,4 %	39,2 %	9,8 %	28,5 %	0,1 %	3,0 %
	Hébergement et restauration	91,5 %	21,8 %	8,8 %	9,0 %	2,7 %	19,2 %	16,4 %	8,3 %	3,0 %	10,8 %
	Intermédiaires financiers et assurances	99,0 %	1,0 %	0,3 %	0,0 %	0,5 %	9,0 %	42,8 %	28,9 %	0,2 %	17,2 %
	Services aux entreprises	85,9 %	2,7 %	18,6 %	4,6 %	2,8 %	10,0 %	28,2 %	11,4 %	6,6 %	15,0 %
	Services de santé et services sociaux	98,9 %	1,8 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %	0,4 %	0,4 %	7,1 %	1,5 %	88,3 %
	Services d'enseignement	43,1 %	0,7 %	0,6 %	4,5 %	0,6 %	1,9 %	50,7 %	5,7 %	7,1 %	28,2 %
	Services gouvernementaux	83,7 %	0,6 %	10,0 %	0,9 %	1,1 %	3,5 %	42,2 %	10,7 %	16,3 %	14,8 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	69,7 %	13,6 %	8,5 %	2,4 %	0,5 %	10,5 %	4,6 %	19,2 %	22,6 %	18,1 %
	Transport et entreposage	85,5 %	4,9 %	3,8 %	0,0 %	3,5 %	6,8 %	15,5 %	4,8 %	0,5 %	60,2 %
	Sous-total	**78,3 %**	**3,0 %**	**4,4 %**	**1,4 %**	**1,1 %**	**4,5 %**	**23,2 %**	**9,0 %**	**5,5 %**	**47,8 %**
	Total, ensemble des salariés	**80,9 %**	**2,6 %**	**4,4 %**	**1,8 %**	**1,6 %**	**6,7 %**	**23,5 %**	**13,4 %**	**4,5 %**	**41,5 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

75. La codification Autre est souvent reliée à un manque de précision de l'article de la convention collective.

Tableau 74

Proportion de salariés dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé, par secteur d'activité, pour l'année 2012

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	HEURES RÉMUNÉRÉES PLUS TRAITEMENT OU REPORT DU CONGÉ			HEURES RÉMUNÉRÉES					
			TEMPS SIMPLE	TEMPS ET DEMI	TEMPS DOUBLE	TEMPS ET DEMI	TEMPS DOUBLE	TEMPS DOUBLE ET DEMI	TEMPS TRIPLE	REPORT SOUS FORME DE CONGÉ	AUTRE [76]
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	96,8 %	15,5 %	0,0 %	0,0 %	3,3 %	9,9 %	37,3 %	0,0 %	11,0 %	22,9 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	93,9 %	0,5 %	0,9 %	0,0 %	1,9 %	19,3 %	66,5 %	4,6 %	0,4 %	5,9 %
	Exploitation forestière et services forestiers	72,8 %	0,3 %	2,7 %	0,0 %	9,0 %	34,3 %	33,7 %	14,5 %	0,0 %	5,5 %
	Sous-total	**85,2 %**	**2,9 %**	**1,4 %**	**0,0 %**	**4,7 %**	**23,3 %**	**49,7 %**	**7,5 %**	**2,0 %**	**8,5 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	93,3 %	1,1 %	4,6 %	3,5 %	5,6 %	15,7 %	20,9 %	31,8 %	0,3 %	16,7 %
	Construction	68,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	23,0 %	34,9 %	13,9 %	7,7 %	2,9 %	17,7 %
	Sous-total	**93,3 %**	**1,1 %**	**4,5 %**	**3,5 %**	**5,7 %**	**15,7 %**	**20,9 %**	**31,7 %**	**0,3 %**	**16,7 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	87,1 %	14,9 %	8,5 %	1,5 %	3,1 %	13,4 %	24,0 %	7,4 %	2,7 %	24,4 %
	Commerce de détail	96,0 %	3,8 %	1,6 %	0,0 %	3,9 %	5,5 %	19,5 %	2,0 %	5,8 %	57,9 %
	Commerce de gros	92,5 %	1,4 %	6,0 %	1,9 %	4,1 %	7,0 %	27,6 %	26,9 %	2,2 %	22,9 %
	Communications et autres services publics	99,2 %	2,4 %	17,5 %	0,2 %	0,4 %	38,0 %	11,4 %	28,3 %	0,1 %	1,7 %
	Hébergement et restauration	96,8 %	19,1 %	9,1 %	8,4 %	0,5 %	16,3 %	19,7 %	3,4 %	3,6 %	19,8 %
	Intermédiaires financiers et assurances	99,1 %	0,9 %	10,2 %	0,0 %	0,7 %	1,9 %	32,8 %	37,9 %	0,4 %	15,3 %
	Services aux entreprises	90,2 %	16,0 %	8,6 %	7,3 %	3,7 %	13,4 %	22,1 %	17,6 %	0,6 %	10,8 %
	Services de santé et services sociaux	99,1 %	1,3 %	0,2 %	0,1 %	0,0 %	0,6 %	0,4 %	0,1 %	1,8 %	95,5 %
	Services d'enseignement	39,8 %	0,5 %	1,3 %	3,5 %	0,7 %	0,5 %	73,5 %	8,2 %	7,4 %	4,5 %
	Services gouvernementaux	86,1 %	0,8 %	13,1 %	2,5 %	1,6 %	4,5 %	40,9 %	12,2 %	0,2 %	24,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	81,9 %	2,1 %	2,0 %	0,0 %	17,8 %	0,6 %	3,3 %	35,5 %	8,1 %	30,5 %
	Transport et entreposage	88,0 %	5,1 %	3,3 %	0,0 %	2,9 %	5,2 %	12,8 %	2,0 %	0,2 %	68,4 %
	Sous-total	**76,9 %**	**2,4 %**	**3,9 %**	**1,4 %**	**1,1 %**	**4,1 %**	**23,6 %**	**6,2 %**	**2,9 %**	**54,5 %**
	Total, ensemble des salariés	**79,2 %**	**2,2 %**	**4,0 %**	**1,7 %**	**1,9 %**	**6,1 %**	**23,3 %**	**10,3 %**	**2,5 %**	**48,1 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

76. La codification « autre » est souvent reliée à un manque de précision de l'article de la convention collective.

2.9.7 Droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires

Parmi l'ensemble des salariés visés par une convention collective, un peu moins de la moitié sont couverts par une convention collective circonscrivant le droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires (47,6 % en 2012 et 47,2 % en 2017) [tableau 75 et tableau 76]. C'est donc un peu plus de la moitié des salariés couverts par une convention collective qui n'ont aucune clause sur la possibilité de refuser de faire du temps supplémentaire (52,4 % en 2012 et 52,8 % en 2017).

Parmi les salariés visés par une convention collective ayant une clause de convention collective prévoyant le refus d'effectuer des heures supplémentaires, un peu moins de 90 % sont régis par une clause qui prévoit le temps supplémentaire effectué sur une base volontaire ou sous réserve de certaines conditions (85,2 % en 2012 et 88,1 % en 2017)[77]. En 2012, 60,9 % des salariés dont le temps supplémentaire était effectué sur une base volontaire étaient soumis à l'obligation de se trouver un remplaçant[78]. En 2017, cette contrainte s'appliquait à une proportion plus grande, soit 64,9 % des salariés. De plus, 17,3 % des salariés en 2012 et 16,6 % en 2017 avaient accès au temps supplémentaire effectué sur une base volontaire, sans condition. En 2012, seulement 2,0 % des salariés visés étaient astreints au temps supplémentaire obligatoire par leur convention collective. Cette proportion a diminué à 1,6 % en 2017.

D'après les données, on constate que :

- le sous-secteur Services de santé et services sociaux possède la plus faible proportion de salariés disposant d'une convention collective délimitant le refus du temps supplémentaire (6,4 % en 2012 et 6,5 % en 2017);
- les salariés du sous-secteur Services d'enseignement sont plus fortement assujettis au temps supplémentaire effectué sur une base volontaire et conditionnel à la recherche d'un remplaçant (92,8 % en 2012 et 92,3 % en 2017);
- le temps supplémentaire effectué sur une base volontaire sauf en cas d'urgence est particulièrement probant auprès des salariés issus du sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers comparativement à la moyenne de l'ensemble des sous-secteurs. En 2012, cette situation s'appliquait à 48,2 % des salariés, alors que la moyenne était de 4,2 %. En 2017, cette proportion s'élevait 46,8 % comparativement à la moyenne, qui était de 4,1 %;
- le temps supplémentaire effectué sans condition connaît une baisse notable auprès des salariés du secteur primaire (25,9 % en 2012 à 14,8 % en 2017).

77. Il s'agit de la somme des colonnes Temps supplémentaire volontaire des tableaux 75 et 76.
78. Le temps supplémentaire devient obligatoire pour le remplaçant dans le cas où il a moins d'ancienneté que celui qui se fait remplacer.

Tableau 75

Proportion de salariés assujettis à une clause de convention collective encadrant le refus d'effectuer des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2012

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE VOLONTAIRE						TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE			AUTRES DISPOSITIONS[79]
			EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL					EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL		
				REMPLAÇANT	URGENCE	NOMBRE D'HEURES	REMPLAÇANT ET URGENCE	NOMBRE D'HEURES ET URGENCE		RAISON VALABLE	OBLIGATIONS FAMILIALES	
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	82,8 %	48,9 %	45,7 %	5,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	96,6 %	23,0 %	47,5 %	8,6 %	4,7 %	8,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,8 %
	Exploitation forestière et services forestiers	43,3 %	28,1 %	15,7 %	48,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,0 %
	Sous-total	**77,6 %**	**25,9 %**	**41,3 %**	**15,8 %**	**3,4 %**	**6,2 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**0,0 %**	**7,2 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	91,0 %	30,5 %	39,7 %	2,0 %	0,8 %	1,7 %	0,9 %	0,3 %	0,4 %	0,0 %	23,7 %
	Construction	90,5 %	13,3 %	44,5 %	23,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,3 %	0,0 %	14,8 %
	Sous-total	**91,0 %**	**30,5 %**	**39,7 %**	**2,1 %**	**0,8 %**	**1,7 %**	**0,9 %**	**0,3 %**	**0,4 %**	**0,0 %**	**23,7 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	65,9 %	37,7 %	42,8 %	3,7 %	2,4 %	1,7 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,0 %	11,2 %
	Commerce de détail	97,1 %	6,7 %	89,8 %	0,1 %	0,1 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	2,9 %
	Commerce de gros	93,9 %	10,8 %	52,6 %	1,0 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,3 %	0,1 %	34,6 %
	Communications et autres services publics	98,1 %	0,7 %	92,6 %	2,3 %	0,0 %	2,0 %	0,4 %	0,1 %	0,2 %	0,0 %	1,8 %
	Hébergement et restauration	95,2 %	5,0 %	80,7 %	1,1 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	13,1 %
	Intermédiaires financiers et assurances	88,8 %	13,0 %	85,6 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,2 %

79. Les autres dispositions sont souvent liées à une double codification.

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE VOLONTAIRE						TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE			AUTRES DISPOSITIONS[79]
			EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL					EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL		
				REMPLAÇANT	URGENCE	NOMBRE D'HEURES	REMPLAÇANT ET URGENCE	NOMBRE D'HEURES ET URGENCE		RAISON VALABLE	OBLIGATIONS FAMILIALES	
SECTEUR TERTIAIRE	Services aux entreprises	69,3 %	5,5 %	63,7 %	1,0 %	0,0 %	2,5 %	18,8 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	7,2 %
	Services de santé et services sociaux	6,4 %	30,8 %	48,2 %	10,2 %	1,7 %	1,9 %	0,3 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	6,8 %
	Services d'enseignement	37,2 %	4,3 %	92,8 %	0,2 %	0,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	1,8 %
	Services gouvernementaux	32,9 %	15,7 %	28,9 %	26,3 %	1,3 %	4,1 %	0,3 %	15,2 %	1,2 %	0,0 %	6,8 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	62,8 %	26,1 %	46,2 %	1,8 %	0,0 %	2,0 %	0,0 %	4,7 %	2,1 %	0,0 %	17,1 %
	Transport et entreposage	76,8 %	35,6 %	17,8 %	1,9 %	1,0 %	2,7 %	1,9 %	0,0 %	2,8 %	0,0 %	36,2 %
	Sous-total	**39,2 %**	**11,4 %**	**70,5 %**	**4,9 %**	**0,7 %**	**1,1 %**	**0,5 %**	**2,3 %**	**0,4 %**	**0,0 %**	**8,2 %**
	Total, ensemble des salariés	**47,6 %**	**17,3 %**	**60,9 %**	**4,2 %**	**0,8 %**	**1,4 %**	**0,6 %**	**1,7 %**	**0,4 %**	**0,0 %**	**12,7 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

Tableau 76

Proportion de salariés assujettis à une clause de convention collective encadrant le refus d'effectuer des heures supplémentaires, par secteur d'activité, pour l'année 2017

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE VOLONTAIRE						TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE			AUTRES DISPOSITIONS[80]
			EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL					EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL		
				REMPLAÇANT	URGENCE	NOMBRE D'HEURES	REMPLAÇANT ET URGENCE	NOMBRE D'HEURES ET URGENCE		RAISON VALABLE	OBLIGATIONS FAMILIALES	
SECTEUR PRIMAIRE	Agriculture et services d'agriculture	63,3 %	13,5 %	78,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,7 %
	Mines, carrières et puits de pétrole	92,8 %	10,5 %	48,2 %	11,5 %	0,4 %	11,3 %	14,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,0 %
	Exploitation forestière et services forestiers	50,8 %	22,9 %	15,3 %	46,8 %	0,0 %	8,2 %	0,0 %	0,0 %	4,1 %	0,0 %	2,8 %
	Sous-total	**70,5 %**	**14,7 %**	**41,8 %**	**21,0 %**	**0,2 %**	**8,9 %**	**8,0 %**	**0,0 %**	**1,3 %**	**0,0 %**	**4,1 %**
SECTEUR SECONDAIRE	Industries manufacturières	94,6 %	29,4 %	43,2 %	2,5 %	0,6 %	1,5 %	0,1 %	0,4 %	0,5 %	0,0 %	21,7 %
	Construction	92,2 %	6,0 %	75,2 %	13,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,3 %	0,0 %	0,0 %
	Sous-total	**94,6 %**	**29,4 %**	**43,2 %**	**2,6 %**	**0,6 %**	**1,5 %**	**0,1 %**	**0,4 %**	**0,5 %**	**0,0 %**	**21,7 %**
SECTEUR TERTIAIRE	Autres services	84,3 %	31,5 %	52,9 %	6,3 %	1,7 %	1,7 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	5,8 %
	Commerce de détail	98,7 %	5,5 %	92,1 %	0,2 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	1,7 %
	Commerce de gros	95,2 %	16,0 %	65,6 %	1,3 %	3,3 %	0,5 %	0,0 %	0,9 %	1,3 %	0,0 %	11,0 %
	Communications et autres services publics	98,2 %	2,6 %	94,4 %	2,1 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %
	Hébergement et restauration	95,8 %	5,1 %	90,9 %	0,1 %	0,8 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,5 %
	Intermédiaires financiers et assurances	84,8 %	9,4 %	77,9 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	12,6 %

80. Les autres dispositions sont souvent liées à une double codification.

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ	PRÉSENCE D'UNE DISPOSITION	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE VOLONTAIRE						TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE			AUTRES DISPOSITIONS[80]
			EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL					EN TOUTES CIRCONSTANCES	CONDITIONNEL		
				REMPLAÇANT	URGENCE	NOMBRE D'HEURES	REMPLAÇANT ET URGENCE	NOMBRE D'HEURES ET URGENCE		RAISON VALABLE	OBLIGATIONS FAMILIALES	
SECTEUR TERTIAIRE	Services aux entreprises	67,6 %	18,6 %	61,1 %	2,9 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	2,1 %	1,7 %	0,4 %	12,8 %
	Services de santé et services sociaux	6,5 %	19,3 %	57,6 %	9,3 %	0,8 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %	9,8 %
	Services d'enseignement	35,9 %	4,6 %	92,3 %	0,1 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,1 %
	Services gouvernementaux	46,9 %	22,7 %	30,5 %	20,5 %	2,8 %	1,7 %	0,6 %	6,6 %	1,6 %	0,0 %	13,0 %
	Services immobiliers et agences d'assurances	73,1 %	15,8 %	37,2 %	13,3 %	0,0 %	5,9 %	0,0 %	5,9 %	1,7 %	0,0 %	20,2 %
	Transport et entreposage	80,0 %	35,4 %	16,1 %	1,5 %	0,0 %	4,5 %	0,6 %	0,0 %	3,8 %	0,0 %	38,2 %
	Sous-total	**39,5 %**	**11,8 %**	**73,5 %**	**4,4 %**	**1,5 %**	**0,8 %**	**0,1 %**	**1,1 %**	**0,7 %**	**0,0 %**	**6,1 %**
	Total, ensemble des salariés	**47,2 %**	**16,6 %**	**64,9 %**	**4,1 %**	**1,3 %**	**1,1 %**	**0,2 %**	**0,9 %**	**0,6 %**	**0,0 %**	**10,3 %**

Source : Direction de l'information sur le travail, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2019.

2.10 Conclusion

En somme, l'analyse des clauses de convention collective permet de constater que de manière générale les conditions de travail négociées sont plus généreuses que celles prévues aux normes minimales de travail. Cependant, l'analyse temporelle montre un léger recul de la présence de dispositions favorisant de meilleures conditions de travail dans les conventions collectives. En effet, la part de salariés assujettis à une clause de convention collective circonscrivant les vacances annuelles, l'aménagement du temps de travail, le nombre de jours fériés, le nombre de jours mobiles, une politique de conciliation travail-famille, la durée d'heures normales par jour, la durée normale d'heures par semaine, la compensation, sous forme de congé, des heures supplémentaires travaillées et le refus des heures supplémentaires affichait un recul en 2017. Précisions que cette analyse demeure partielle, puisqu'elle ne touche que certaines clauses des conventions collectives. Néanmoins, quelques éléments peuvent être soulevés afin d'expliquer le déclin observé.

Tout d'abord, comme mentionné lors de l'introduction, les sous-ensembles de conventions collectives qui sont comparés entre les deux années ne sont pas identiques. En effet, la présence d'une convention collective dans l'un des sous-ensembles ne sous-entend pas sa présence dans le second. La fermeture d'entreprises ou encore la négociation d'une première convention collective peuvent notamment être en cause.

Par ailleurs, sur le plan de la composition de la main-d'œuvre syndiquée, la représentativité de certaines catégories de salariés peut avoir un poids indéniable sur les données observées. Plus particulièrement, la part des salariés issus des sous-secteurs Services de santé et services sociaux et Services d'enseignement représente près de la moitié des salariés couverts par une convention collective (49,9 % en 2012 et 56,6 % en 2017). Ce faisant, des modifications à leurs conditions de travail trouvent écho sur la moyenne des fréquences observées. Il faut préciser que les conventions collectives de ces sous-secteurs regroupent un nombre important de salariés. Ainsi, des changements survenant dans une seule convention collective ont des effets sur un grand nombre de salariés.

La transformation du marché du travail peut également être soulevée. Le déclin des industries dans les secteurs primaire et secondaire et l'essor du secteur tertiaire ont également des effets sur les tendances illustrées dans l'analyse. La tertiarisation de l'économie est souvent associée à la précarisation des emplois, dont le travail à temps partiel est la principale manifestation. Or, les données indiquent que ce secteur se distingue favorablement des secteurs primaire et secondaire quant aux conditions de travail offertes et plus particulièrement à l'égard des congés offerts. Bien que l'offre bonifiée de conditions de travail soit plus élevée dans ce secteur, ce dernier est également réputé pour offrir des salaires moins élevés. Cet élément n'étant pas étudié dans le cadre de cette étude, il pourrait être intéressant de pousser la réflexion lors d'études subséquentes et de mettre en parallèle ces données.

Par ailleurs, l'évolution des conditions de travail conventionnées est influencée indéniablement par les différentes politiques publiques. L'évolution de ces politiques se répercute habituellement dans les conventions collectives après les périodes de négociation. Plus particulièrement, les changements apportés à la LNT par le projet de loi nº 176 en 2018 auront un effet avéré sur les conventions collectives et plus particulièrement lors des prochaines négociations. Ainsi, il sera intéressant de reproduire cette étude afin d'en observer les effets.

Dans un contexte où le remplacement de la main-d'œuvre ne peut compenser les effets du vieillissement de la main-d'œuvre, des nombreux départs à la retraite et de l'absence de relève, les entreprises font face à de nombreux enjeux d'attraction et de rétention du personnel. L'offre d'avantages sociaux ou de conditions de travail bonifiés constitue un moyen intéressant pour pallier ces enjeux. Toutefois, ces conditions sont tributaires de la conjoncture économique, des exigences patronales qui découlent de la concurrence accrue induite par la mondialisation des marchés et des enjeux économiques locaux, nationaux ou internationaux. Il sera intéressant de suivre l'évolution de l'inclusion de ces dispositions dans les ententes négociées au cours des années à venir.

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 2

- Les données de 2012 regroupent 7 846 ententes et représentent 1 011 298 salariés, et les données de 2017 regroupent 7 058 ententes et représentent 958 747 salariés.
- La plupart des salariés ont accès à quatre semaines de vacances annuellement (83,9 % en 2012 et 81,5 % et 2017).
- À propos des congés sociaux, plus de 95 % des salariés bénéficient d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, près de 95 % bénéficient d'un congé payé à l'occasion de leur mariage, près de 1 % de ceux-ci bénéficient d'un congé payé pour leur divorce, et 98,9 % bénéficient d'un congé payé à l'occasion du décès de leur conjoint, de leur enfant ou d'un membre de la famille immédiate.
- Près de 90 % des salariés visés par une convention collective ont accès à un congé de maladie payé. Le nombre de jours a décliné entre 2012 et 2017, passant de 9,1 à 6,3 jours.
- En 2012 et 2017, les salariés visés par une convention collective obtenaient au total 12,1 jours fériés, soit environ quatre jours fériés de plus que ce qui est prévu à la LNT.
- Un peu moins de 20 % des salariés visés par une convention collective bénéficient de congés mobiles rémunérés. Le nombre moyen de jours prévus était de 2,6 en 2012 et 2017.
- Moins de 50 % des salariés visés par une convention collective ont accès à un horaire de travail flexible. La mesure la plus courante est la semaine réduite de travail.
- Les politiques de conciliation travail-famille concernent environ un salarié sur dix (10,5 % en 2012 et 7,3 % en 2017).
- Environ 90 % des salariés visés par une convention collective ont accès à un régime de retraite. Environ 90 % de ces employés ont un régime contributoire, c'est-à-dire que l'employeur et le salarié y cotisent.
- Quotidiennement, la quasi-totalité des cols blancs travaille sept heures par jour. Les cols bleus ont une moyenne légèrement plus élevée, puisqu'un col bleu sur cinq a un horaire de huit heures.
- L'horaire hebdomadaire de moins de 40 heures est prédominant chez les cols blancs, alors que celui de 40 heures concerne un peu plus de la moitié des cols bleus.
- La semaine de travail de cinq jours est la plus souvent utilisée pour les cols bleus et cols blancs.
- Une grande partie (64 %) des salariés visés par une convention collective qui sont couverts par une clause sur les heures supplémentaires ont une flexibilité quant à la compensation de ces heures (compensation monétaire ou sous forme de congé).
- Près de la moitié (47,6 %) des salariés visés par une convention collective bénéficient d'une clause qui circonscrit le droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

CHAPITRE 3

Portrait des travailleurs de la construction assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

L'industrie de la construction québécoise assujettie à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20) possède des caractéristiques particulières. Il suffit notamment de penser à la durée limitée des projets, aux nombreux travailleurs et employeurs de spécialités différentes qui se succèdent tour à tour sur un chantier et à la quantité élevée de petites entreprises qui forment cette industrie (82 % des entreprises ont cinq salariés et moins).

À ces caractéristiques particulières s'ajoutent deux autres tout aussi importantes : la mobilité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi que l'instabilité cyclique et saisonnière.

Mobilité de la main-d'œuvre et des entreprises

L'industrie de la construction se distingue d'abord par la grande mobilité de ses entreprises et de sa main-d'œuvre : d'un chantier à l'autre, d'une région à l'autre et, pour la main-d'œuvre, d'une entreprise à l'autre.

Contrairement au secteur manufacturier, où le produit est fabriqué en usine, les entreprises et la main-d'œuvre de cette industrie construisent maisons, écoles, hôpitaux, routes, et autres, là où les clients en prennent possession.

Instabilité cyclique et saisonnière

Cette industrie se caractérise également par ses fluctuations cycliques et saisonnières. En effet, l'activité de construction peut varier considérablement en fonction des investissements (le cycle) ou des conditions climatiques (les saisons). C'est la raison pour laquelle l'industrie doit faire preuve d'une grande souplesse et d'une grande capacité d'adaptation.

La variation des investissements, qu'ils soient publics ou privés, entraîne des périodes de forte activité durant lesquelles on assiste aux mises en chantier de grands projets qui sont suivies de périodes plus calmes. Au cours des dernières années, et en raison des investissements qui n'ont cessé de croître globalement au Québec, ces variations (période d'activité importante suivie d'une période d'activité beaucoup plus faible) se sont surtout fait sentir dans certaines régions du Québec à la suite de la réalisation de projets d'envergure.

Puisque les activités de construction se déroulent à l'extérieur, elles sont généralement concentrées durant l'été et une partie du printemps et de l'automne. Les mois d'avril à octobre constituent donc les périodes de l'année où l'activité est la plus intense, alors que ceux de décembre et de janvier sont les moins occupés.

3.1 L'industrie en chiffres

Au Québec, en 2017, l'industrie de la construction[81] représentait près de 46 milliards de dollars de dépenses d'investissement en construction. De plus, l'industrie comportait quelque 245 800 emplois directs en moyenne par mois, ce qui équivalait à environ un emploi sur 20 au Québec. Toujours en 2017, on trouvait plus de 25 800 employeurs actifs soit dans un ou plusieurs des secteurs de la construction. Plus précisément, 15 204 employeurs formaient le secteur résidentiel, 16 518 le secteur commercial et institutionnel, 1 662 le secteur industriel, et 2 526 le secteur de génie civil et voirie. On trouvait aussi 83 % des entreprises qui avaient cinq salariés ou moins et qui ne présentaient que 21 % des heures travaillées, alors que 4 503 employeurs avaient plus de cinq salariés et déclaraient 79 % des heures en 2017.

Le tableau suivant présente des indicateurs de l'industrie québécoise de la construction concernant la période 2002 à 2017.

PRINCIPAUX INDICATEURS	2002	2007	2012	2017
Nombre de salariés	108 324	138 132	164 045	157 560
Heures travaillées (en millions)	99,2	126,6	165,5	148,4
Moyenne annuelle des heures travaillées	915	917	1 009	942
Salaire annuel moyen	25 216 $	28 761 $	37 846 $	38 807 $
Masse salariale (en millions)	2 731 $	3 973 $	6 208 $	6 114 $

3.1.1 Emplois de la construction par secteur de l'industrie

Le nombre de travailleurs actifs dans l'industrie de la construction était de 108 324 en 2002, et 67 280 d'entre eux œuvraient dans le secteur institutionnel et commercial, 32 184 dans le secteur résidentiel, 22 688 dans le secteur de génie civil et voirie, et 21 019 dans le secteur industriel (tableau 77). Les travailleurs pouvaient se trouver dans plus d'un secteur durant l'année[82]. Le nombre total de travailleurs a augmenté à 157 560 en 2017, ce qui représentait une hausse de 45,5 % par rapport à 2002 (tableau 77).

En 2017, on trouvait un peu plus de 60 % des salariés de la construction dans le secteur institutionnel et commercial (62,1 % en 2002 et 65,9 % en 2017), 37,1 % de ceux-ci dans le secteur résidentiel, 23,5 % de ceux-ci dans le secteur de génie civil et voirie ainsi que 11,9 % de ceux-ci dans le secteur industriel (tableau 77).

81. L'industrie de la construction est assujettis à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20).

82. Ceci explique que les totaux ne correspondent pas à la somme des secteurs de l'industrie.

Tableau 77

Nombre de travailleurs de la construction et proportion selon le secteur de l'industrie et l'année de référence

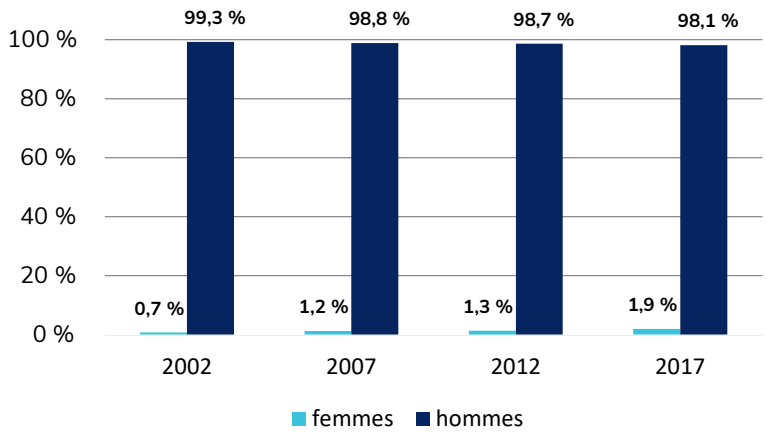
SECTEUR DE L'INDUSTRIE	2002		2007		2012		2017		VARIATION 2002-2017
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre
Génie civil et voirie	22 688	20,9 %	29 384	21,3 %	41 812	25,5 %	37 079	23,5 %	63,4 %
Industriel	21 019	19,4 %	19 627	14,2 %	23 895	14,6 %	18 697	11,9 %	-11,0 %
Institutionnel et commercial	67 280	62,1 %	82 705	59,9 %	99 311	60,5 %	103 871	65,9 %	54,4 %
Résidentiel	32 184	29,7 %	48 306	35,0 %	57 765	35,2 %	58 433	37,1 %	81,6 %
Total	**108 324**	—	**138 132**	—	**164 045**	—	**157 560**	—	**45,5 %**

3.1.2 Répartition des travailleurs de la construction selon le sexe

En 2017, on trouvait 3 022 travailleuses et 154 538 travailleurs dans l'industrie (tableau 78). La représentation féminine était donc de 1,9 % sur les chantiers (figure 17). Le secteur de génie civil et voirie ainsi que le secteur industriel se situaient sous la moyenne de l'industrie de la construction (1,9 %), avec chacun une proportion de 1,2 % de femmes sur les chantiers. Bien que la proportion de femmes soit toujours peu élevée, elle a presque triplé entre 2002 et 2017, passant de 0,7 % à 1,9 %.

Figure 17

Répartition des travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le sexe et l'année



Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

Tableau 78

Nombre et répartition de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le sexe et le secteur d'activité, en 2002, 2007, 2012 et 2017

SECTEUR DE L'INDUSTRIE	SEXE	2002		2007		2012		2017	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
GÉNIE CIVIL ET VOIRIE	Femme	119	0,5 %	266	0,9 %	406	1,0 %	459	1,2 %
	Homme	22 569	99,5 %	29 118	99,1 %	41 406	99,0 %	36 620	98,8 %
	Total	**22 688**	**100 %**	**29 384**	**100 %**	**41 812**	**100 %**	**37 079**	**100 %**
INDUSTRIEL	Femme	80	0,4 %	168	0,9 %	242	1,0 %	230	1,2 %
	Homme	20 939	99,6 %	19 459	99,1 %	23 653	99,0 %	18 467	98,8 %
	Total	**21 019**	**100 %**	**19 627**	**100 %**	**23 895**	**100 %**	**18 697**	**100 %**
INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL	Femme	466	0,7 %	977	1,2 %	1 318	1,3 %	2 084	2,0 %
	Homme	66 814	99,3 %	81 728	98,8 %	97 993	98,7 %	101 787	98,0 %
	Total	**67 280**	**100 %**	**82 705**	**100 %**	**99 311**	**100 %**	**103 871**	**100 %**
RÉSIDENTIEL	Femme	280	0,9 %	691	1,4 %	903	1,6 %	1 409	2,4 %
	Homme	31 904	99,1 %	47 615	98,6 %	56 862	98,4 %	57 024	97,6 %
	Total	**32 184**	**100 %**	**48 306**	**100 %**	**57 765**	**100 %**	**58 433**	**100 %**
TOTAL [83]	Femme	770	0,7 %	1 664	1,2 %	2 191	1,3 %	3 022	1,9 %
	Homme	107 554	99,3 %	136 468	98,8 %	161 854	98,7 %	154 538	98,1 %
	Total	**108 324**	**100 %**	**138 132**	**100 %**	**164 045**	**100 %**	**157 560**	**100 %**

Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

3.1.3 Répartition des travailleurs de la construction selon l'âge et le secteur d'activité

En 2002, les personnes âgées de 35 à 44 ans représentaient environ 30 % des travailleurs de la construction (tableau 79). En 2017, les personnes âgées de 25 à 34 ans constituaient la tranche d'âge la plus fortement représentée parmi les travailleurs de la construction, soit 30 % de l'effectif total (tableau 79). On remarque que les personnes âgées de plus de 55 ans occupaient une part plus importante de l'effectif en 2017, leur part étant de 15,7 %, alors qu'elle était de 11,8 % en 2002.

La proportion de travailleurs âgés de 25 à 34 ans a montré la plus forte augmentation entre 2002 et 2017, passant de 21,6 % à 30,3 % (tableau 79). À l'inverse, le groupe des 35 à 44 ans a connu le plus fort déclin entre 2002 et 2017. La proportion de ce groupe a décliné de 7,8 points de pourcentage pour s'établir à 22,6 % en 2017.

83. Un salarié peut apparaître dans plus d'un secteur mais n'est considéré qu'une seule fois dans le total.

Tableau 79

Proportion de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le groupe d'âge et le secteur d'activité, en 2002[84] et 2017

SECTEUR DE L'INDUSTRIE	GÉNIE CIVIL ET VOIRE		INDUSTRIEL		INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL		RÉSIDENTIEL		TOTAL	
	2002	2017	2002	2017	2002	2017	2002	2017	2002	2017
15-24 ans	8,1 %	8,0 %	8,4 %	8,6 %	12,7 %	13,0 %	15,8 %	15,5 %	12,1 %	12,1 %
25-34 ans	17,8 %	26,9 %	18,8 %	27,4 %	23,0 %	32,1 %	23,4 %	34,3 %	21,6 %	30,3 %
35-44 ans	29,4 %	23,7 %	28,8 %	23,9 %	31,5 %	23,0 %	31,3 %	21,4 %	30,4 %	22,6 %
45-54 ans	30,4 %	22,0 %	29,1 %	21,3 %	22,7 %	18,5 %	20,3 %	16,3 %	24,0 %	19,3 %
55-64 ans	13,4 %	16,4 %	14,2 %	16,0 %	9,2 %	11,6 %	8,4 %	10,6 %	10,9 %	13,3 %
65 ans et plus	0,8 %	3,0 %	0,9 %	2,7 %	0,8 %	1,8 %	0,8 %	1,9 %	0,9 %	2,4 %
Total, tous les groupes d'âge	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

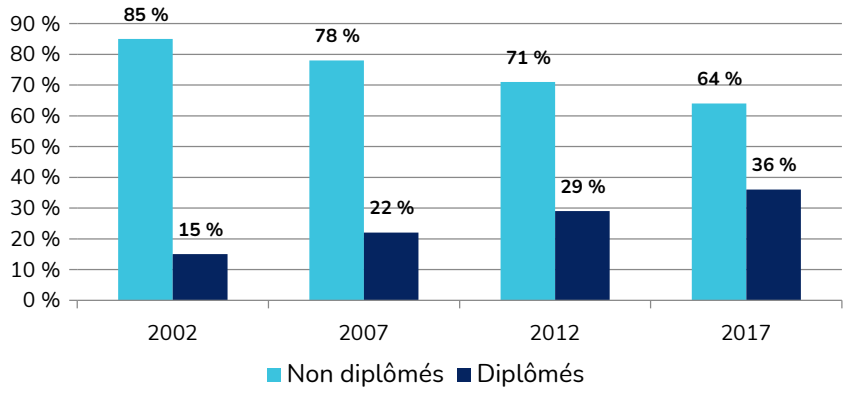
3.1.4 Répartition des travailleurs de la construction selon le niveau de qualification[85]

Les travailleurs de la construction ont traditionnellement appris leur métier ou leur occupation en travaillant auprès de travailleurs qui avaient de l'expérience. Toutefois, cette façon de faire a évolué assez rapidement durant les dernières années.

En 2017, environ deux travailleurs sur trois ne détenaient pas de diplôme (64 %), alors que c'était le cas de 85 % des travailleurs en 2002 (figure 18). Ainsi, la part des travailleurs diplômés a augmenté significativement depuis 2002.

Figure 18

Répartition des travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon la diplomation et l'année



Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

84. Un salarié peut apparaître dans plus d'un secteur mais n'est considéré qu'une fois dans le total.

85. Les données présentent la répartition des travailleurs possédant ou non un diplôme, sans égard au niveau de scolarité atteint.

3.1.5 Répartition des travailleurs de la construction selon le secteur, les métiers et occupations

En 2002, près d'un travailleur de la construction sur quatre, soit 24,7 %, était charpentier-menuisier, et environ un travailleur sur dix, soit 11,4 %, était électricien, (tableau 80). Les manœuvres formaient 13,2 % de l'effectif. Ces deux métiers et cette occupation regroupaient près de la moitié des travailleurs, l'autre moitié étant répartie dans les autres métiers et occupations. En 2017, les charpentiers-menuisiers, les électriciens et les manœuvres représentaient toujours la moitié de l'effectif (tableau 81).

Tableau 80

Nombre de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le métier ou l'occupation et le secteur d'activité, en 2002[86]

MÉTIER OU OCCUPATION	GÉNIE CIVIL ET VOIRIE	INDUSTRIEL	INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL	RÉSIDENTIEL	TOTAL	POURCENTAGE
Briqueteur-maçon	83	549	2 222	1 859	3 497	3,2 %
Calorifugeur	27	417	529	3	743	0,7 %
Carreleur	35	29	1 051	493	1 290	1,2 %
Charpentier-menuisier	2 381	2 515	15 949	15 489	26 709	24,7 %
Chaudronnier	86	734	43	6	741	0,7 %
Cimentier-applicateur	557	273	1 229	531	1 826	1,7 %
Couvreur	57	582	2 781	1 216	3 478	3,2 %
Électricien	899	3 961	9 417	2 258	12 305	11,4 %
Ferblantier	97	783	2 793	689	3 406	3,1 %
Ferrailleur	677	456	782	26	869	0,8 %
Frigoriste	25	322	1 871	105	2 059	1,9 %
Grutier	427	502	690	107	934	0,9 %
Mécanicien d'ascenseur	32	10	765	5	801	0,7 %
Mécanicien industriel de chantier	199	1 109	129	14	1 226	1,1 %
Mécanicien de machines lourdes	213	11	20	4	234	0,2 %
Mécanicien en protection-incendie	4	134	860	3	921	0,9 %
Monteur-assembleur	652	1 390	1 907	166	2 731	2,5 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	19	61	1 510	241	1 661	1,5 %
Opérateur de pelles	2 158	359	1 012	695	2 965	2,7 %
Opérateur d'équipement lourd	3 902	415	1 280	574	4 926	4,5 %
Peintre	179	400	3 687	1 655	4 631	4,3 %
Plâtrier	19	46	1 599	857	2 008	1,9 %
Poseur de revêtements souples	34	33	970	304	1 096	1,0 %

86. Un salarié peut apparaître dans plus d'un secteur mais n'est comptabilisé qu'une fois dans le total.

MÉTIER OU OCCUPATION	GÉNIE CIVIL ET VOIRIE	INDUSTRIEL	INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL	RÉSIDENTIEL	TOTAL	POURCENTAGE
Poseur de systèmes intérieurs	18	65	2 136	289	2 273	2,1 %
Tuyauteur	398	2 674	3 829	1 628	6 551	6,0 %
Boutefeu-foreur	283	29	50	23	314	0,3 %
Manœuvre	6 492	2 226	7 540	2 846	14 309	13,2 %
Monteur de lignes	944	40	57	19	959	0,9 %
Soudeur	161	733	234	15	949	0,9 %
Autres occupations	1 630	161	338	64	1 912	1,8 %
Total	**22 688**	**21 019**	**67 280**	**32 184**	**108 324**	**100 %**

Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

Tableau 81

Nombre de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le métier ou l'occupation et le secteur d'activité, en 2017

MÉTIER OU OCCUPATION	GÉNIE CIVIL ET VOIRIE	INDUSTRIEL	INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL	RÉSIDENTIEL	TOTAL	POURCENTAGE
Briqueteur-maçon	168	414	3 404	2 979	4 928	3,1 %
Calorifugeur	22	474	868	33	1 028	0,7 %
Carreleur	12	40	1 995	1 321	2 425	1,5 %
Charpentier-menuisier	3 747	2 455	27 336	26 508	41 295	26,2 %
Chaudronnier	108	718	16	4	724	0,5 %
Cimentier-applicateur	1 041	408	2 162	1 043	3 036	1,9 %
Couvreur	76	525	4 597	2 568	5 735	3,6 %
Électricien	2 034	4 057	13 761	4 608	17 790	11,3 %
Ferblantier	77	499	3 622	1 285	4 332	2,7 %
Ferrailleur	925	300	1 340	164	1 427	0,9 %
Frigoriste	75	421	3 227	657	3 655	2,3 %
Grutier	1 036	599	1 328	453	1 726	1,1 %
Mécanicien d'ascenseur	21	17	1 114	32	1 135	0,7 %
Mécanicien industriel de chantier	421	793	126	8	972	0,6 %
Mécanicien de machines lourdes	341	31	55	3	373	0,2 %
Mécanicien en protection-incendie	39	121	1 205	43	1 233	0,8 %
Monteur-assembleur	1 287	1 005	2 271	321	3 202	2,0 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	21	49	2 250	471	2 493	1,6 %
Opérateur de pelles	5 107	523	2 707	1 863	7 129	4,5 %
Opérateur d'équipement lourd	5 139	238	1 547	642	6 047	3,8 %
Peintre	342	335	4 745	2 831	5 707	3,6 %

MÉTIER OU OCCUPATION	GÉNIE CIVIL ET VOIRIE	INDUSTRIEL	INSTITUTIONNEL ET COMMERCIAL	RÉSIDENTIEL	TOTAL	POURCENTAGE
Plâtrier	12	25	2 612	1 818	3 109	2,0 %
Poseur de revêtements souples	52	11	1 110	302	1 207	0,8 %
Poseur de systèmes intérieurs	15	14	2 517	518	2 617	1,7 %
Tuyauteur	517	2 066	6 653	3 293	9 371	5,9 %
Boutefeu-foreur	503	31	125	77	551	0,3 %
Manœuvre	9 255	1 894	9 791	4 341	18 414	11,7 %
Monteur de lignes	2 352	49	82	20	2 357	1,5 %
Soudeur	258	444	388	27	791	0,5 %
Autres occupations	2 076	141	917	200	2 751	1,7 %
Total	**37 079**	**18 697**	**103 871**	**58 433**	**157 560**	**100 %**

Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

3.1.6 Catégories professionnelles (métiers et occupations)

Le tableau 82 montre les différents métiers et occupations par ordre d'importance dans l'industrie ainsi que l'importance de chacun de ces métiers et occupations selon le sexe des travailleurs de la construction. Les dix principaux métiers et occupations employaient 76 % des personnes actives dans l'industrie de la construction en 2017.

En 2017, les quatre premières positions comprenaient les charpentiers-menuisiers, les manœuvres, les électriciens et les tuyauteurs. Au cinquième rang, on trouvait les opérateurs de pelles, et les rangs six à dix étaient occupés par les métiers d'opérateur d'équipement lourd, de couvreur, de peintre, de briqueteur-maçon et de ferblantier.

Chez les femmes, les sept premiers rangs comprenaient les peintres, les charpentières-menuisières, les manœuvres, les électriciennes, les plâtrières, les autres occupations et les carreleuses. Le métier de calorifugeuse venait au huitième rang, suivi du métier de tuyauteuse et, finalement, des opératrices d'équipement lourd.

En 2017, les femmes étaient présentes dans la presque totalité des métiers et occupations, à l'exception du métier de mécanicienne de machines lourdes.

Tableau 82

Proportion de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, par métier ou occupation, selon l'importance du métier ou de l'occupation et le sexe, en 2017

MÉTIER OU OCCUPATION	RANG DANS L'INDUSTRIE	PART DU MÉTIER OU DE L'OCCUPATION DANS L'INDUSTRIE	PART DES HOMMES DANS LE MÉTIER OU L'OCCUPATION	PART DES FEMMES DANS LE MÉTIER OU L'OCCUPATION
Charpentier-menuisier	1	26,2 %	26,4 %	17,1 %
Manœuvre	2	11,7 %	11,6 %	14,2 %
Électricien	3	11,3 %	11,4 %	8,1 %
Tuyauteur	4	5,9 %	6,0 %	2,0 %
Opérateur de pelles	5	4,5 %	4,6 %	1,1 %
Opérateur d'équipement lourd	6	3,8 %	3,9 %	1,9 %
Couvreur	7	3,6 %	3,7 %	1,5 %
Peintre	8	3,6 %	3,2 %	27,3 %
Briqueteur-maçon	9	3,1 %	3,2 %	0,9 %
Ferblantier	10	2,7 %	2,8 %	1,6 %
Frigoriste	11	2,3 %	2,4 %	0,4 %
Monteur-assembleur	12	2,0 %	2,1 %	0,8 %
Plâtrier	13	2,0 %	1,9 %	4,9 %
Cimentier-applicateur	14	1,9 %	1,9 %	1,0 %
Autres occupations	15	1,7 %	1,7 %	4,9 %
Poseur de systèmes intérieurs	16	1,7 %	1,7 %	0,9 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	17	1,6 %	1,6 %	0,6 %
Carreleur	18	1,5 %	1,5 %	4,3 %
Monteur de lignes	19	1,5 %	1,5 %	0,7 %
Grutier	20	1,1 %	1,1 %	0,5 %
Ferrailleur	21	0,9 %	0,9 %	0,2 %
Mécanicien en protection-incendie	22	0,8 %	0,8 %	0,2 %
Poseur de revêtements souples	23	0,8 %	0,8 %	1,1 %
Mécanicien d'ascenseur	24	0,7 %	0,7 %	0,6 %
Calorifugeur	25	0,7 %	0,6 %	2,0 %
Mécanicien industriel de chantier	26	0,6 %	0,6 %	0,1 %
Soudeur	27	0,5 %	0,5 %	0,4 %
Chaudronnier	28	0,5 %	0,5 %	0,4 %
Boutefeu-foreur	29	0,3 %	0,4 %	0,2 %
Mécanicien de machines lourdes	30	0,2 %	0,2 %	0,0 %
Total		100 %	100 %	100 %

Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

3.1.7 Expérience dans l'industrie de la construction

À la lecture du tableau 83, on constate qu'en 2017 trois travailleurs de la construction sur quatre avaient plus de cinq ans d'expérience (75 %). Il y avait donc plus de travailleurs expérimentés sur les chantiers du Québec qu'il y en avait en 2002, alors que la part de ces travailleurs était de 65 %. Chaque année, environ 10 % des effectifs proviennent de nouveaux travailleurs.

Il est intéressant de soulever que, malgré les changements observés entre 2002 et 2017, la part des travailleurs très expérimentés (20 ans et plus) reste stable à travers les années, à environ 20 %.

Tableau 83

Proportion de travailleurs de la construction assujettis à la loi R-20, selon le nombre d'années d'expérience dans l'industrie et l'année

ANNÉE D'EXPÉRIENCE	2002	2007	2012	2017
Moins de 1 an	11 %	10 %	8 %	7 %
2 à 5 ans	24 %	29 %	27 %	18 %
6 à 9 ans	11 %	17 %	20 %	19 %
10 à 14 ans	15 %	10 %	16 %	21 %
15 à 19 ans	16 %	10 %	7 %	13 %
20 ans et plus	23 %	23 %	22 %	21 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : Commission de la construction du Québec, 2019.

3.2 Conditions de travail conventionnées

Le régime de relations du travail de l'industrie de la construction prévoit quatre secteurs aux fins de la négociation des conventions collectives (industriel, institutionnel et commercial, résidentiel, génie civil et voirie) avec des clauses communes portant sur la sécurité syndicale, la représentation syndicale, la procédure de règlement de griefs, l'exercice de recours à l'encontre de mesures disciplinaires, l'arbitrage et les régimes de retraite et d'assurance.

Depuis 2013, les quatre conventions collectives viennent à échéance tous les quatre ans. Les présentes conventions collectives sont en vigueur jusqu'au 30 avril 2021.

À partir des conventions collectives, la Commission de la construction du Québec a colligé un ensemble d'informations en fonction de variables prédéterminées assez semblables à celles qui sont colligées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour les autres secteurs de l'économie. Ces informations concernent notamment le travail et l'emploi ainsi que les facteurs qui les régissent, tels que la nature des tâches, les heures de travail, la garantie d'emploi, les heures supplémentaires, les congés, les périodes de repos, la possibilité d'horaires flexibles, les avantages sociaux, les mesures de conciliation travail-famille, les congés spéciaux et le harcèlement psychologique.

Il faut souligner que cette base d'information n'est toutefois pas représentative de l'ensemble de l'industrie de la construction, puisqu'elle concerne uniquement les activités de construction assujetties à la loi R-20[87]. Ainsi, l'évolution des conditions de travail applicables à ces activités découle des conventions collectives des quatre secteurs de la construction en vigueur depuis 2002. Enfin, l'analyse des conventions collectives montre une similarité depuis cette période.

3.2.1 Nombre de jours fériés et mobiles payés

Les travailleurs de la construction bénéficient de dix jours de congé fériés dans l'année, soit deux jours de plus que ce qui est prévu par la LNT et la Loi sur la fête nationale (RLRQ, c. F-1.1). La situation s'applique aux quatre secteurs et n'a pas évolué depuis 2002. Les conventions collectives prévoient une indemnité de 5,5 % du salaire gagné. Les jours fériés sont les suivants : le jour de l'An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des patriotes, la fête nationale, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

3.2.2 Congé annuel

Les quatre secteurs de l'industrie octroient annuellement quatre semaines fixes de vacances, soit deux semaines en été et deux en hiver, et ce, sans égard au nombre d'années de service continu. La compensation monétaire pour ces congés n'est pas reliée à la durée du congé, mais bien au nombre d'heures de travail effectuées durant l'année. La compensation monétaire s'établit à 6,0 % du salaire reçu. La situation n'a pas changé depuis 2002.

3.2.3 Congés de maladie

Dans l'industrie de la construction, les congés de maladie ne sont pas évalués en jours, mais plutôt en pourcentage des heures travaillées. Les travailleurs reçoivent annuellement un montant équivalent à 1,5 % du salaire reçu. Cette mesure apparaît dans les quatre secteurs des conventions collectives 2007-2010.

3.2.4 Accès à une assurance salaire en cas de maladie

Les conventions collectives prévoient les cotisations aux régimes d'assurance, alors que le Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20, r. 10) prévoit les modalités d'application quant à l'assurance vie, à l'assurance salaire et à l'assurance maladie.

3.2.5 Durée du travail et des pauses repas

Cette section traite du changement des conditions de travail relatives à la durée du travail et des pauses repas.

Nombre de jours normaux de travail par semaine

Le nombre de jours normaux de travail par semaine est demeuré stable depuis 2002. La règle générale est de cinq jours de travail par semaine. Toutefois, les travaux effectués au nord du 55e parallèle offrent des possibilités d'affectation au chantier de 21 jours suivis de sept jours de congé. Les options 28/7 et 28/10 existent aussi.

87. La loi R-20 prévoit certaines exclusions, par exemple les travaux de construction de lignes de transport de force exécutés par les salariés d'Hydro-Québec, le marquage du revêtement d'une voie publique ou privée ainsi que les travaux de construction qui se rattachent directement à l'exploration ou à l'exploitation d'une mine et qui sont exécutés par les salariés des entreprises minières et aux travaux relatifs à un parc à résidus miniers.

Nombre d'heures normales de travail par semaine et par jour

Les conventions veillent à permettre une certaine flexibilité, en raison de la nature diversifiée des travaux, par la précision de plusieurs plages horaires possibles (heure de début et heure de fin). Les conventions collectives prévoient des horaires de travail en fonction du lieu géographique (par exemple les chantiers isolés), du chantier à baraquement, du métier ou de l'occupation et de la nature des travaux (par exemple les lignes, pipelines, excavations et travaux routiers).

Les travailleurs du secteur résidentiel lourd ont pour norme une semaine de 40 heures et de 8 heures par jour. La flexibilité est prévue dans la convention par :

- la possibilité d'adopter un horaire hebdomadaire comprimé[88];
- la possibilité de modifier les heures de début et de fin sans augmenter le nombre d'heures travaillées hebdomadairement;
- la possibilité, lorsque la majorité des heures de travail ne peuvent être effectuées à l'intérieur de l'horaire prévu, d'effectuer un déplacement d'horaire.

Les travailleurs des secteurs institutionnel et commercial ainsi qu'industriel ont généralement une semaine de 40 heures et de 8 heures par jour. Toutefois, certains métiers, par exemple les poseurs de pilotis, peuvent avoir des horaires de travail de plus de 40 heures par semaine, mais se limitant à 45 heures. Le nombre moyen d'heures normales de travail par semaine et par jour n'a pas changé depuis 2002. La flexibilité est prévue dans la convention par les possibilités suivantes :

- adopter un horaire hebdomadaire comprimé;
- effectuer un déplacement d'horaire lorsque la majorité des heures de travail ne peuvent être effectuées à l'intérieur de l'horaire prévu;
- effectuer le travail de nuit pour des travaux d'entretien et de réparation[89];
- adopter un horaire flexible pour les travaux de réparation, de rénovation et d'entretien d'immeubles institutionnels et commerciaux dont la construction est terminée.

Les travailleurs du secteur de génie civil et voirie ont davantage de clauses pour introduire de la flexibilité en raison de la nature très diversifiée des travaux. La norme est une semaine de 40 heures et de 8 heures par jour. La convention collective prévoit :

- une entente pour modification :
  - horaire hebdomadaire comprimé,
  - modification des plages horaires,
  - chantiers situés à l'écart d'un centre urbain (10 jours de travail et 4 jours de repos);
- l'horaire flexible pour certains métiers seulement (limite hebdomadaire de 40 heures et limite quotidienne de 10 heures; 4 jours de 10 heures);
- une prime de déplacement d'horaire (lorsque la majorité des heures de travail ne peuvent être effectuées à l'intérieur de l'horaire prévu).

88. L'horaire hebdomadaire comprimé se traduit par l'augmentation de ces heures de travail quotidiennes dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée, par exemple travailler 10 heures par jour pendant quatre jours plutôt que 8 heures par jour pendant 5 jours, pour un total de 40 heures dans les deux cas.

89. Le travail de nuit doit être exécuté entre le lundi et le vendredi, et l'horaire de travail doit être le même d'une journée à l'autre (ex. : 4 nuits de 10 heures).

Pour ces travailleurs, certains types de travaux permettent des aménagements d'horaire différents. C'est le cas :

- des travaux de lignes qui permettent des horaires comprimés;
- des travaux d'aqueduc et d'égout ainsi que des travaux réalisés sur les chantiers isolés et pour lesquels la semaine normale est de 45 heures et de 9 heures par jour;
- des travaux d'excavation, des travaux routiers et des autres travaux pour lesquels la semaine normale est de 45 heures et de 9 heures par jour ou des horaires hebdomadaires comprimés.

Durée des périodes de repos journalier payées et de la période régulière de repas

La durée des périodes de repos journalier payées est identique pour les quatre secteurs et elle n'a pas changé depuis 2002. Les travailleurs de la construction bénéficient de deux périodes de 15 minutes payées lors d'une journée de travail et d'une période de repas de 30 minutes non rémunérée.

3.2.6 Heures supplémentaires

Bien que l'industrie de la construction fonctionne selon des durées et des horaires de travail atypiques, les mécanismes de rémunération des heures à temps supplémentaire ou de compensation des heures supplémentaires sont prévus dans les conventions collectives. Les clauses relatives aux heures ont peu changé depuis 2002, et ce, pour chacun des secteurs.

Dans les quatre secteurs, les heures travaillées au-delà de la semaine normale de travail sont rémunérées à temps double. Depuis la décision du Conseil d'arbitrage de différend rendue le 24 septembre 2016, il y a une exception dans les secteurs industriel ainsi qu'institutionnel et commercial, où la première heure de temps supplémentaire est dorénavant rémunérée à temps et demi. Le secteur résidentiel fait aussi appel au mécanisme de réserve d'heures. Ce système permet aux salariés de mettre en réserve des heures supplémentaires et de les utiliser au besoin, selon certaines conditions. La réserve d'heures d'un salarié peut contenir 80 heures pour le secteur résidentiel léger ainsi que pour le résidentiel lourd. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette limite sont payables au taux de salaire applicable majoré de 50 % (taux et demi) pour le résidentiel léger ou de 100 % (taux double) pour le résidentiel lourd.

Le salarié peut, dans les situations suivantes, utiliser les heures mises en réserve :

- pour combler une semaine normale de travail, et ce, jusqu'à concurrence de 40 heures (du lundi au vendredi);
- pour combler une semaine normale de travail, jusqu'à concurrence de 32 heures, lorsqu'elle est réduite en raison d'un jour férié (du lundi au vendredi);
- pour compenser la perte de salaire consécutive à une absence pour un congé prévu à la LNT (exemple : absence pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant);
- pour compenser la perte de salaire consécutive à une absence prévue à l'article 25 de la convention collective (exemple : absence pour un accident grave ou une maladie grave d'un de ses proches);
- pour une mise à pied pour moins de six mois;
- pour compenser la perte de salaire consécutive à une absence autorisée par l'employeur pour un motif personnel.

Les heures utilisées pour ces situations sont payables au taux de salaire applicable non majoré pour le secteur résidentiel léger et au taux majoré de 50 % pour le secteur résidentiel lourd. Le taux de salaire applicable est celui que le salarié gagne au moment où les heures sont utilisées.

Les quatre conventions collectives de l'industrie de la construction indiquent :

- que les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire;
- que les heures effectuées un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé doivent être rémunérées à temps supplémentaire;
- le montant prévu pour une allocation de repas, le cas échéant.

3.2.7 Conciliation travail-famille

Depuis les dernières années (2013 pour le secteur résidentiel, 2014 pour les secteurs institutionnel et commercial ainsi qu'industriel et 2017 pour le secteur de génie civil et voirie), les conventions collectives comptent des clauses relatives à la conciliation travail-famille, plus précisément en lien avec les obligations reliées à la garde d'un enfant. Dans les conventions collectives des quatre secteurs de la construction, le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, déplacer le début et/ou la fin de son quart pour pouvoir s'ajuster à l'horaire de garderie d'un enfant de qui il a la garde.

3.2.8 Nature du régime de retraite

L'analyse des clauses relatives aux régimes de retraite dans les conventions collectives montre que la situation n'a pas changé depuis 2002. La nature du régime est la même dans les quatre secteurs de l'industrie de la construction[90]. Le régime de retraite des travailleurs de la construction est un régime contributif. Les cotisations sont versées en proportion des heures travaillées.

3.2.9 Congés spéciaux et harcèlement psychologique

Dans l'industrie de la construction, il existe aussi des congés prévus en cas de maladie, d'accident, de décès, de mariage, d'assignation à témoigner (ou juré), et ce, avec ou sans solde, selon les dispositions des conventions collectives des quatre secteurs.

En vertu de la LNT, les dispositions traitant des congés de maternité, de paternité et de congé parental de même que les dispositions concernant le harcèlement psychologique sont applicables aux salariés de l'industrie de la construction. D'ailleurs, certaines de ces dispositions sont reprises dans les conventions collectives.

90. En 2005, le régime de retraite est passé d'un régime à prestations déterminées (PD) à un régime à cotisations déterminées (CD). Le régime PD (avant 2005) est toujours accessible pour les travailleurs qui y ont cotisé, mais toute nouvelle cotisation est versée dans le régime CD.

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 3

- L'industrie de la construction se distingue des autres secteurs par la mobilité de la main-d'œuvre et des entreprises ainsi que par l'instabilité cyclique et saisonnière du travail.
- En 2017, les investissements en immobilisations totalisaient 46 milliards de dollars.
- En 2017, la masse salariale de l'industrie de la construction assujettie à la Loi atteignait environ 6 milliards de dollars, avec 148,3 millions d'heures travaillées, 157 600 salariés et plus de 25 800 employeurs.
- La présence des femmes est assez rare sur les chantiers de construction, bien que leur proportion ait presque triplé entre 2002 et 2017 (de 0,7 % à 1,9 %).
- La part des travailleurs détenant un diplôme a augmenté systématiquement depuis 2002, ce qui a fait passer leur proportion de 15 % à 36 %.
- La main-d'œuvre de ce secteur rajeunit. Alors qu'en 2002 les personnes âgées de 35 à 44 ans représentaient la proportion la plus importante des travailleurs, en 2017, il s'agissait des 25 à 29 ans.
- Pour l'ensemble des années analysées, les deux métiers et l'occupation prédominants dans l'industrie étaient respectivement les charpentiers-menuisiers, les électriciens et les manœuvres.
- En 2017, les travailleurs se trouvaient surtout dans le secteur institutionnel et commercial (66 %). Suivaient, en ordre d'importance, le secteur résidentiel (37 %), le secteur de génie civil et voirie (24 %) et le secteur industriel (12 %). Les travailleurs peuvent travailler dans plus d'un secteur durant l'année.
- Les quatre conventions collectives de l'industrie de la construction prévoient un régime de retraite et d'assurance contributif dont les cotisations sont versées en proportion des heures travaillées.
- Dans l'industrie de la construction, les congés de maladie ne sont pas évalués en jours, mais en pourcentage des heures travaillées. Les travailleurs reçoivent annuellement un montant équivalent à 1,5 % du salaire reçu. La situation n'a pas changé entre les deux périodes pour les quatre secteurs.
- Les quatre secteurs de l'industrie octroient quatre semaines de vacances fixes, soit deux semaines l'été et deux semaines l'hiver, en plus de dix jours fériés annuellement.
- Les conventions des secteurs institutionnel et commercial, industriel et résidentiel renferment des clauses relatives à la conciliation travail-famille reliées à des obligations de garde d'un enfant. La situation n'a pas changé entre les deux périodes.
- Les heures supplémentaires sont rémunérées à temps double, à l'exception de la première heure, dans les secteurs industriel et institutionnel et commercial, qui est rémunérée à temps et demi. Les heures supplémentaires demeurent volontaires.
- La semaine normale de travail est de cinq jours, à l'exception des travaux effectués au nord du 55^{e} parallèle.
- Le nombre moyen d'heures normales de travail par semaine et par jour n'a pas changé entre les deux périodes. Toutefois, les conventions veillent à permettre une certaine flexibilité, en raison de la nature diverse des travaux, par l'ajout de plages horaires (heure de début et de fin).

CHAPITRE 4

Normes du travail, équité salariale et santé et sécurité du travail

En 2016, la Commission des normes du travail, la Commission de l'équité salariale et la Commission de la santé et de la sécurité du travail ont fusionné en une seule commission pour devenir la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Depuis, l'organisme a pour mission de faire la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect tant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec.

Le chapitre 4 traite des données concernant les dossiers traités à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. On y trouve notamment les éléments suivants : les plaintes reçues et traitées selon différents motifs protégés par la LNT; les taux de réalisation de l'exercice initial et de l'évaluation du maintien et les effets de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001); et finalement des statistiques sur les lésions professionnelles et les décès causés par les accidents de travail ou les maladies professionnelles.

4.1 Normes du travail

Les conditions minimales de travail au Québec sont prescrites par la *LNT. Un employeur ne peut en aucun cas imposer des conditions de travail inférieures aux normes.* Le non-respect de ces normes expose les employeurs à des sanctions et à des poursuites.

La LNT s'applique à la plupart des salariés au Québec. Toutefois, certaines personnes sont exclues de son application, entre autres les travailleurs autonomes et les employés sous réglementation fédérale. Par ailleurs, la LNT prévoit des exceptions pour certaines catégories de travailleurs tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les travailleurs dans l'industrie du vêtement, ceux des scieries et les courtiers immobiliers entièrement rémunérés à commission. De plus, certaines personnes ne sont protégées qu'en partie par la LNT. Ainsi, les personnes suivantes ne bénéficient que des protections concernant la retraite forcée et le harcèlement psychologique :

- les étudiants qui travaillent, pendant l'année scolaire, dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement conformément à un programme d'initiation au travail approuvé par le gouvernement;
- les personnes qui gardent un enfant ou en prennent soin, prennent soin d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée où ils résident. Ces personnes doivent réaliser cette tâche de façon occasionnelle ou basée sur une relation d'entraide familiale ou d'aide dans la communauté. L'employeur de ces personnes ne doit pas chercher à faire des profits avec ce service (exemple : l'adolescent qui garde des enfants le samedi soir alors que ses parents ont une activité extérieure).

Les cadres supérieurs et les travailleurs de la construction (loi R-20), en plus d'avoir droit aux protections concernant la retraite forcée et le harcèlement psychologique, ont également accès aux absences pour raisons familiales ainsi qu'aux congés de maternité, de paternité ou parentaux.

4.1.1 Plaintes et traitement des plaintes

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a notamment pour fonction de recevoir les plaintes des salariés qui souhaitent faire valoir un droit découlant de la LNT et, le cas échéant, faire enquête. Elle a également pour mandat de tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes au sujet de l'application des normes. Elle peut en outre poursuivre un employeur afin de récupérer les sommes dues à une personne salariée.

En vertu des dispositions de la LNT, quatre principaux types de plaintes peuvent être déposés à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail : les plaintes pécuniaires (LNT, art. 102), les plaintes à l'encontre d'une pratique interdite (LNT, art. 122), les plaintes à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante (LNT, art. 124) et les plaintes pour harcèlement psychologique (LNT, art. 123.6). Bien qu'une personne salariée puisse déposer une plainte de plusieurs façons, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

privilégie l'utilisation du téléphone et d'Internet. Il est à noter qu'en vertu de la LNT un salarié peut également déposer une plainte administrative à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ex. : défaut par l'employeur de fournir un certificat de travail, périodicité de paie). Ce type d'infraction entraîne toutefois rarement des pertes financières pour le salarié. Depuis 2007, le nombre de plaintes déposées (tous types confondus) à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a augmenté de 55,9 % (tableau 84).

Tableau 84

Nombre de plaintes déposées, selon le type et l'année[91]

TYPE	2007	2012	2017
Pécuniaire	16 036	19 449	16 935
Congédiement sans cause juste et suffisante	3 787	8 056	8 439
Pratique interdite	2 596	5 830	5 680
Harcèlement psychologique	1 769	4 091	4 669
Administrative	498	2 487	2 756
Total	**24 686**	**39 913**	**38 479**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Plaintes pécuniaires

Les plaintes pécuniaires occupent la plus grande part des plaintes reçues à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Les plaintes de cette nature sont déposées par des salariés qui réclament des sommes à leurs employeurs en raison du non-respect des normes du travail prévues par la loi. Ces normes concernent notamment le salaire, les heures supplémentaires, les congés annuels, les jours fériés, la fête nationale, les congés pour raisons familiales ou parentales ainsi que les périodes de repos.

De 2007 à 2017[92], le nombre de plaintes pécuniaires ayant été déposées à la Commission des normes du travail et, depuis 2016, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est demeuré relativement stable. Au cours des années recensées au tableau 85, le nombre de plaintes pécuniaires déposées a fluctué entre 16 036 et 19 449, représentant respectivement entre 64,9 % et 48,7 % de l'ensemble des plaintes reçues à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Tableau 85

Nombre de plaintes pécuniaires déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

ANNÉE	NOMBRE	PROPORTION SUR L'ENSEMBLE DES PLAINTES REÇUES (TOUS TYPES CONFONDUS)
2007	16 036	64,9 %
2012	19 449	48,7 %
2017	16 935	44,0 %

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

91. Les chiffres présentés font référence aux demandes de service déposées, incluant les demandes fermées sans dépôt officiel de plainte (demandes non recevables sans écrit et règlement hâtif après réception).

92. En raison de modifications apportées au système informationnel de la Commission des normes du travail en 2005, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail n'est pas en mesure de produire des données spécifiques relativement aux plaintes déposées à la Commission des normes du travail au cours de l'année civile 2002. Conséquemment, la présente analyse se limite aux années 2007, 2012 et 2017.

Le tableau 86 fait état de la répartition, selon le sexe, des plaintes pécuniaires déposées. Pour deux des années recensées (2007 et 2017), les hommes ont été légèrement plus nombreux que les femmes à déposer une plainte pécuniaire.

Tableau 86

Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pécuniaire, selon le sexe et l'année

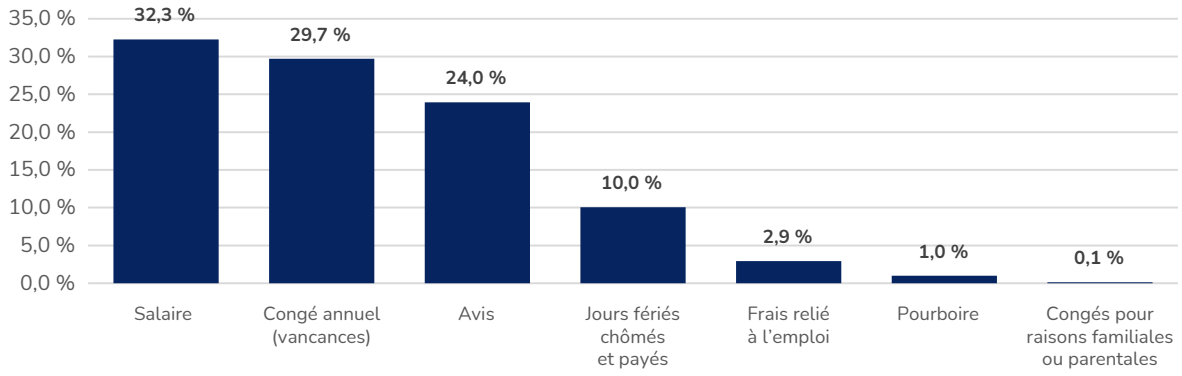
SEXE	2007		2012		2017	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	7 713	48,1 %	10 132	52,1 %	8 099	47,8 %
Homme	8 323	51,9 %	9 317	47,9 %	8 836	52,2 %
Total	**16 036**	**100 %**	**19 449**	**100 %**	**16 935**	**100 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

En ce qui a trait plus particulièrement aux normes ayant fait l'objet d'une plainte pécuniaire, les données disponibles permettent d'observer que la majorité des plaintes déposées en 2017 visaient la réclamation de salaire (32,3 %) [figure 19]. Venaient ensuite, dans l'ordre, les indemnités liées au congé annuel (29,7 %), les avis de cessation d'emploi (24 %), les indemnités liées aux jours fériés, chômés et payés (10,0 %), les frais reliés à l'emploi (2,9 %), les pourboires (1,0 %) et les congés pour raisons familiales ou parentales (0,1 %) [figure 19].

Figure 19

Proportion de plaintes pécuniaires traitées en 2017, selon les infractions déclarées[93]



Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Finalement, il est à noter que, selon les données disponibles, la majorité des plaintes pécuniaires déposées entre 2007 et 2017 provenaient des secteurs du commerce de détail (13,0 %), de l'hébergement et de la restauration (15,8 %) ainsi que du secteur des services professionnels (11,0 %)[94].

93. À noter qu'une plainte pécuniaire peut porter sur plusieurs infractions à la LNT.

94. Données non illustrées.

Plaintes pour congédiement fait sans cause juste et suffisante

La LNT permet à un salarié de déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail s'il estime avoir été congédié injustement après avoir travaillé pour le même employeur pendant au moins deux ans. Selon la Loi, le recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante doit être exercé au plus tard 45 jours après le congédiement.

Au cours des années recensées, le nombre de plaintes pour congédiement fait sans cause juste et suffisante a fluctué entre 3 787 et 8 439 et représentait entre 15,3 % et 21,9 % de l'ensemble des plaintes reçues à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Les données du tableau 87 montrent que la quantité de plaintes déposées a été beaucoup plus élevée en 2012 et 2017 comparativement à 2007[95].

Tableau 87

Nombre de plaintes déposées pour congédiement fait sans cause juste et suffisante et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

ANNÉE	NOMBRE	PROPORTION SUR L'ENSEMBLE DES PLAINTES REÇUES (TOUS TYPES CONFONDUS)
2007	3 787	15,3 %
2012	8 056	20,2 %
2017	8 439	21,9 %

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

On note par ailleurs que les salariés ayant déposé une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante se répartissent de façon relativement égale entre les hommes et les femmes, ces dernières ayant été légèrement plus nombreuses à déposer ce type de plainte en 2012 et 2017 (tableau 88).

Tableau 88

Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pour congédiement effectué sans cause juste et suffisante, selon l'année et le sexe

SEXE	2007		2012		2017	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Femme	1 873	49,5 %	4 167	51,7 %	4 288	50,8 %
Homme	1 914	50,5 %	3 889	48,3 %	4 151	49,2 %
Total	**3 787**	**100 %**	**8 056**	**100 %**	**8 439**	**100 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

95. La possibilité offerte aux salariés, depuis avril 2009, de déposer une plainte en ligne à partir du site Internet de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail compte parmi les facteurs ayant pu contribuer à l'augmentation du nombre de plaintes enregistrées depuis cette date. Il importe également de mentionner que les processus internes et les modes de comptabilisation ont considérablement évolué à la Commission des normes du travail entre 2006 et 2010. Ces éléments doivent être pris en considération dans l'interprétation des résultats présentés.

Entre 2006 et 2017, les plaintes déposées pour congédiement fait sans cause juste et suffisante sont provenues principalement du secteur du commerce de détail (14,8 %), du secteur manufacturier (11,3 %) et du secteur des services professionnels (10,7 %)[96].

Plaintes pour pratique interdite

Les articles 122 et 122.1 de la LNT prévoient certains motifs pour lesquels un employeur ne peut congédier, suspendre, déplacer ou discriminer un salarié, exercer contre lui des représailles ou lui imposer tout autre type de sanction. Ces motifs sont notamment les suivants :

- le salarié a exercé un droit résultant de la loi ou de l'un de ses règlements;
- la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a réalisé une enquête dans un établissement de l'employeur;
- le salarié a fourni des renseignements à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;
- une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;
- le salarié est un débiteur alimentaire assujetti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (RLRQ, c. P-2.2);
- la salariée est enceinte;
- l'employeur cherche à éluder l'application de la LNT ou de ses règlements;
- le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations;
- le salarié a atteint l'âge normal de la retraite ou l'âge en vertu duquel il serait normalement mis à la retraite en vertu d'une disposition législative qui lui est applicable, d'un régime de retraite auquel il participe ou suivant la convention, la sentence arbitrale ou le décret qui en tient lieu.

Qualifié par la LNT de « pratique interdite », le recours est ouvert à la personne salariée lésée pour toute sanction découlant des motifs ci-haut mentionnés. Cette dernière devra intenter son recours dans les 45 jours à compter de la sanction exercée contre elle.

96. Données non illustrées.

Le nombre de plaintes pour pratique interdite s'est avéré plus élevé au cours des années 2012 et 2017 comparativement à l'année 2007 (tableau 89). Alors que le nombre de plaintes déposées en vertu de l'article 122 de la LNT représentait 10,5 % de l'ensemble des plaintes reçues à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail en 2007, cette proportion s'élevait à 14,8 % en 2017 (tableau 89)[97].

Tableau 89

Nombre de plaintes déposées pour pratique interdite et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

ANNÉE	NOMBRE	PROPORTION SUR L'ENSEMBLE DES PLAINTES REÇUES (TOUS TYPES CONFONDUS)
2007	2 596	10,5 %
2012	5 830	14,6 %
2017	5 680	14,8 %

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Au cours des années 2007, 2012 et 2017, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à déposer des plaintes pour pratique interdite (tableau 90). Cette situation peut en partie s'expliquer par la présence de dispositions de l'article 122 de la LNT s'adressant exclusivement aux salariées[98].

Tableau 90

Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pour pratique interdite, selon l'année et le sexe

SEXE	2007		2012		2017	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Femme	1 611	62,1 %	3 432	58,9 %	3 237	57,0 %
Homme	985	37,9 %	2 398	41,1 %	2 443	43,0 %
Total	**2 596**	**100 %**	**5 830**	**100 %**	**5 680**	**100 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Finalement, notons qu'entre 2007 et 2017 les plaintes déposées pour pratique interdite provenaient principalement des secteurs du commerce de détail (14,7 %), des services professionnels (10,9 %), de l'hébergement et de la restauration (10,8 %) ainsi que du secteur manufacturier (10,2 %)[99].

97. Voir note 94.

98. L'article 122.4 de la LNT interdit à l'employeur toute forme de représailles pour la raison qu'une salariée est enceinte. L'article 122 in fine prévoit également qu'un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître.

99. Données non illustrées.

Plaintes pour harcèlement psychologique

Depuis le 1er juin 2004, les personnes salariées québécoises peuvent déposer une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la LNT. La Loi précise que le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Elle définit le harcèlement psychologique comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et entraînent pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel (LNT, art. 81.18). Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique.

Après la réception d'une plainte, la Commission s'assure d'abord de sa recevabilité, puis elle offre aux personnes impliquées son service de médiation. Ensuite, dans les situations où l'offre de médiation est refusée ou ne donne pas les résultats escomptés, la Commission procède à une enquête. Enfin, si la conclusion de cette enquête est favorable, la plainte est déférée au Tribunal administratif du travail, où un avocat de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut représenter, sans frais, la personne salariée.

Comme en témoignent les données du tableau 91, le nombre de plaintes enregistrées en 2012 et 2017 est nettement plus élevé que le nombre enregistré en 2007. De 2007 à 2017, le nombre de plaintes est passé de 1 769 à 4 669, affichant ainsi une progression de près de 164 %. Les efforts mis de l'avant par la Commission pour mieux faire connaître les dispositions à l'égard du harcèlement psychologique ont certainement contribué à la croissance du nombre de plaintes enregistrées depuis les premières années de leur mise en vigueur. En outre, la mise en œuvre, depuis 2009, d'un système permettant le dépôt de plainte par le biais du site Internet de la Commission compte parmi les facteurs ayant pu contribuer à la hausse du nombre de plaintes pour harcèlement psychologique. Il y a également lieu de souligner que l'exercice 2006-2007 a été la première période pendant laquelle des plaintes pour harcèlement psychologique ont fait l'objet de débats devant les tribunaux. Ces débats ont contribué à poser les balises du concept juridique de harcèlement psychologique.

Tableau 91

Nombre de plaintes pour harcèlement psychologique déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

ANNÉE	NOMBRE	PROPORTION SUR L'ENSEMBLE DES PLAINTES REÇUES (TOUS TYPES CONFONDUS)
2007	1 769	7,2 %
2012	4 091	10,2 %
2017	4 669	12,1 %

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

En ce qui a trait au sexe des plaignants, notons qu'au cours des années 2007, 2012 et 2017 les femmes ont été systématiquement plus nombreuses que les hommes à déposer une plainte pour harcèlement psychologique, tel que le montre le tableau 92. Les hommes ont toutefois connu une croissance plus marquée que les femmes au chapitre du nombre de plaintes déposées entre 2007 et 2017. En effet, les hommes ont connu une croissance de 203,2 % du nombre de plaintes déposées, alors que chez les femmes c'est plutôt une croissance de 142,5 % qui a été enregistrée.

Tableau 92

Nombre et proportion de salariés ayant déposé une plainte pour harcèlement psychologique, selon l'année et le sexe

SEXE	2007		2012		2017	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Femme	1 144	64,7 %	2 319	56,7 %	2 774	59,4 %
Homme	625	35,3 %	1 772	43,3 %	1 895	40,6 %
Total	**1 769**	**100 %**	**4 091**	**100 %**	**4 669**	**100 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Entre 2006 et 2017, la majorité des plaintes déposées pour harcèlement psychologique provenaient des secteurs du commerce de détail (14,4 %), des services professionnels (10,4 %), de l'hébergement et de la restauration (10,1 %), des services de soins de santé et d'assistance sociale (9,6 %) ainsi que du secteur manufacturier (9,7 %)[100].

4.2 Équité salariale

4.2.1 L'écart salarial entre les femmes et les hommes

Au cours des trois dernières décennies, l'écart salarial entre les hommes et les femmes a diminué dans la plupart des pays industrialisés. Malgré certaines avancées, les femmes sont encore aujourd'hui confrontées, tout au long de leur vie, à des obstacles systémiques pour avoir accès au même salaire que les hommes, et cela se traduit par un écart salarial entre les sexes qui s'exprime toujours au détriment des femmes. Cette inégalité des salaires est présente dans les pratiques de rémunération des employeurs québécois.

La Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis le 21 novembre 1997, est une loi proactive ayant pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise de compétence provinciale compte en moyenne dix personnes salariées ou plus au cours d'une année civile, et ce, peu importe le secteur d'activité.

Pour corriger ce type d'écart salarial, un employeur a l'obligation, en vertu de la Loi, de réaliser un exercice initial d'équité salariale dans son entreprise et d'en évaluer périodiquement le maintien. D'ailleurs, des modifications concernant principalement l'évaluation du maintien de l'équité salariale ont été apportées à la Loi sur l'équité salariale le 10 avril 2019.

Comme le montre le tableau 93, bien que l'écart salarial femmes-hommes persiste, il tend à diminuer depuis 2002 au Québec[101]. L'écart de rémunération s'explique par différents facteurs, comme le niveau de scolarité, l'expérience de travail, le taux de syndicalisation et les secteurs d'activité où évoluent les femmes[102].

100. Données non illustrées.

101. L'écart salarial a enregistré toutefois une augmentation pour les années 2011, 2013, 2016 et 2018.

102. Si une partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes peut être expliquée par ces variables, cela ne signifie pas pour autant qu'elles soient neutres sur le plan du genre. Comme l'explique C. Vincent, les différences entre les femmes et les hommes quant à leurs caractéristiques productives observables, qui composent la portion expliquée des écarts salariaux, sont habituellement présentées comme des différences plus objectives, dans la mesure où elles ne découleraient pas de facteurs discriminatoires, contrairement à ce qui serait le cas dans la portion inexpliquée des écarts (Source : Carole Vincent, « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes? Synthèse de connaissances tirées de microdonnées canadiennes », ***Série Synthèses du RCCDR***, septembre 2013.). Certains remettent cependant en question cette apparente objectivité.

Tableau 93

Salaire horaire moyen des femmes et des hommes et écart salarial[103] femmes-hommes au Québec selon l'année

INDICATEURS	2002	2007	2012	2017
Salaire horaire moyen des femmes	15,46 $	17,94 $	20,74 $	23,51 $
Salaire horaire moyen des hommes	18,34 $	20,60 $	23,26 $	26,12 $
Écart ($)	2,88 $	2,66 $	2,52 $	2,61 $
Écart (%)	15,7 %	12,9 %	10,8 %	10,0 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0340-01.

Il est aussi reconnu qu'une partie de cet écart résulte de la discrimination systémique fondée sur le sexe. En effet, certaines caractéristiques des emplois surtout occupés par des femmes sont souvent oubliées ou sous-estimées pour différentes raisons : parce qu'elles sont considérées comme naturelles chez les femmes (par exemple l'écoute, la minutie, la compassion), parce qu'elles sont moins connues des personnes responsables de l'évaluation des emplois et, enfin, parce qu'elles sont habituellement associées à des emplois masculins, et donc non considérées comme féminines (par exemple la force physique). En négligeant, souvent involontairement, ces habiletés et ces compétences, c'est l'apport des emplois féminins qui est sous-estimé et, conséquemment, sous-rétribué.

Ainsi, encore aujourd'hui, les femmes exercent majoritairement certains emplois se situant dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère et d'épouse. C'est ce qu'illustre le tableau 94 en mettant de l'avant les professions liées au soutien, aux soins ou à l'administration, dans lesquelles les femmes sont fortement majoritaires.

Tableau 94

Taux de représentation des femmes dans les dix principales catégories professionnelles qu'elles occupaient pour les années 2002, 2007, 2012 et 2017

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (CNP)	2002	2007	2012	2017
Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif	83,6 %	81,4 %	79,9 %	80,0 %
Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires	83,2 %	78,8 %	78,7 %	75,9 %
Personnel de soutien de bureau	85,4 %	84,6 %	84,9 %	83,6 %
Personnel professionnel en soins infirmiers	85,4 %	92,6 %	88,8 %	88,5 %
Personnel technique des soins de santé	77,2 %	77,6 %	86,1 %	83,2 %
Personnel de soutien des services de santé	87,1 %	82,0 %	87,8 %	88,8 %
Personnel professionnel en services d'enseignement	64,2 %	64,3 %	66,1 %	68,6 %
Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	50,1 %	56,6 %	68,1 %	68,9 %
Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	89,0 %	90,5 %	87,6 %	88,4 %
Dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique	81,6 %	82,9 %	78,2 %	76,9 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0335-01.

103. Écart salarial global mesuré à partir de la rémunération horaire moyenne pour l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel âgés de 15 ans et plus. La rémunération horaire moyenne exclut les travailleurs autonomes.

4.2.2 Les entreprises visées et les personnes salariées couvertes par la Loi sur l'équité salariale

Il est difficile de connaître avec précision le nombre d'employeurs dont l'entreprise est assujettie à la Loi sur l'équité salariale, étant donné que la taille de l'entreprise, déterminée selon les modalités prévues à la Loi, n'est pas compatible avec les grands registres d'entreprises du Canada et du Québec[104]. À cet égard, la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, qui existe depuis 2011, permet néanmoins d'obtenir des données plus précises. Cette déclaration obligatoire découle de l'entrée en vigueur du Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001, r. 1) le 1er mars 2011. Par l'entremise de celle-ci, les employeurs doivent déclarer la taille de leur entreprise et, le cas échéant, l'avancement de leurs travaux d'équité salariale.

Le tableau 95 présente le portrait des entreprises soumises à la Loi. Il a été rempli depuis 2001 à partir de données du Registre des entreprises, de Statistique Canada, et à partir de données de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

Tableau 95

Données disponibles sur le nombre d'entreprises soumises à la Loi sur l'équité salariale, selon leur taille, pour les années 2001, 2006, 2012 et 2017

TAILLE DE L'ENTREPRISE	2001 [105]	2006 [106]	2012 [107]	2017 [108]
10 à 49 employés	33 542	34 860	19 694	29 920
50 à 99 employés	—	4 870	2 035	3 297
100 employés ou plus	—	4 040	1 370	2 077
Total, ensemble des entreprises	**—**	**43 770**	**23 099**	**35 294**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.
Le tiret utilisé dans le tableau signifie l'absence de données.

Avant l'entrée en vigueur du Règlement, aucune banque de données ne permettait d'établir le portrait des employeurs soumis à la Loi sur l'équité salariale en vertu des critères de cette dernière. Ainsi, la Commission de l'équité salariale a procédé à des estimations, en se basant sur les données de Statistique Canada exposées ci-contre, pour les années 2001 et 2006.

104. Registre des entreprises, de Statistique Canada, et registre des entreprises du Québec. Ces registres incluent des personnes salariées qui ne sont pas visées par la Loi. De plus, celui de Statistique Canada inclut des entreprises de compétence fédérale.

105. Institut de la statistique du Québec (juin 2001). Compilé à partir du Registre des entreprises, de Statistique Canada.

106. Statistique Canada, Registre des entreprises, décembre 2006. Puisqu'aucune donnée n'était disponible pour l'année 2007, des estimations produites pour l'année 2006 ont été retenues.

107. Compilation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail effectuée à partir de données de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (31 décembre 2012). Ces données sous-estiment le nombre réel d'employeurs assujettis à la Loi : comme le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale n'était en vigueur que depuis le printemps 2011, beaucoup d'employeurs visés n'avaient toujours pas produit de déclaration en 2012. Or, le nombre d'employeurs soumis à la Loi est calculé en fonction de ceux qui produisent la déclaration. On peut ainsi penser que leur nombre réel se situe entre 23 099 et 55 600, soit le nombre total d'entreprises québécoises de plus de 10 personnes salariées en 2012, y inclus celles de compétence fédérale (donnée tirée de Statistique Canada, décembre 2012, Registre des entreprises).

108. Compilation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail effectuée à partir des données de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale en date du 31 décembre 2017.

Les données de 2012 et de 2017 provenant de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale sont établies en fonction des critères de la Loi, mais ne sont basées que sur les employeurs produisant leur déclaration. Le volume d'entreprises soumises à la Loi est en constante évolution depuis 2011 et devrait encore croître au cours des prochaines années.

Établir avec précision le nombre de personnes salariées couvertes par la Loi représente aussi un défi, pour les mêmes raisons que celles reliées à l'estimation du nombre d'employeurs assujettis. Il est néanmoins possible de faire une estimation acceptable, à partir du nombre de personnes travaillant dans les entreprises de 20 personnes salariées et plus, selon les données de Statistique Canada, pour un total de 1 167 000 travailleuses. Considérant les taux de non-syndicalisation dans les secteurs public (14,7 %) et privé (83,8 %), il y aurait près de 594 000 travailleuses non syndiquées dans les entreprises assujetties à la Loi, très majoritairement dans le secteur privé[109].

4.2.3 L'avancement de l'application de la Loi[110]

Avancement de l'application de la Loi dans les entreprises

Le portrait de l'avancement de l'application de la Loi que dresse le tableau 96 repose sur des sondages réalisés auprès des employeurs pour les années 2002 et 2006 et sur la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale pour 2012 et 2017.

Tableau 96

Données disponibles sur le taux d'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises, selon leur taille, pour les années 2002, 2006, 2012 et 2017

TAILLE DE L'ENTREPRISE	2002[111]	2006[112]	2012[113]		2017[114]		
	Exercice initial	Exercice initial	Exercice initial	Première évaluation du maintien	Exercice initial	Première évaluation du maintien	Deuxième évaluation du maintien
10 à 49 employés	39 %	44 %	75 %	84 %	91 %	66 %	47 %
50 à 99 employés	—	59 %	92 %	87 %	96 %	78 %	57 %
100 employés ou plus	—	56 %	94 %	90 %	97 %	85 %	63 %
Total, ensemble des entreprises	—	**47 %**	**78 %**	**85 %**	**92 %**	**69 %**	**52 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.
Le tiret utilisé dans le tableau signifie l'absence de données.

109. Estimation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail effectuée à partir de l'Enquête sur la population active, 2017, de Statistique Canada, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec, et du tableau 14-10-0215-01 de décembre 2017 de Statistique Canada en fonction des tailles d'entreprises disponibles. Cette estimation a été effectuée sur la base du nombre de personnes œuvrant dans les entreprises de 20 personnes salariées et plus. Les données ne couvrent donc pas les travailleuses des entreprises de 10 à 19 personnes salariées et incluent par ailleurs les personnes travaillant dans les entreprises de compétence fédérale qui ne sont pas assujetties à la Loi.
110. Dans cette section, les données de 2002 et de 2006 sont tirées des rapports ministériels produits en vertu de l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale, et celles de 2012 et de 2017 proviennent de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.
111. Léger Marketing, *État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés*, septembre 2002.
112. Jolicoeur et associés, *Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises au Québec*, 2006.
113. Compilation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail effectuée à partir des données de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (31 décembre 2012).
114. Compilation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail effectuée à partir des données de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (31 décembre 2017).

En 2002, le taux d'application de la Loi, établi à 39 %, résultait d'un sondage réalisé dans le cadre de la production du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*[115].

En 2006, le taux d'application de la Loi, établi à 47 %, paraissait dans le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*[116]. Il a été déterminé par le biais d'une enquête effectuée auprès d'entreprises de dix personnes salariées et plus.

En décembre 2012, 78 % des employeurs qui ont produit leur Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale ont déclaré avoir fait leur exercice initial d'équité salariale. En décembre 2017, ce taux avait augmenté à 92 %.

Les données de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale de décembre 2012 illustrent aussi que 85 % des employeurs qui devaient avoir réalisé une première évaluation du maintien ont déclaré l'avoir réalisée. En décembre 2017, ce taux était de 69 %. Cette baisse peut s'expliquer par la forte augmentation du volume d'employeurs devant évaluer le maintien de l'équité salariale à partir de 2015. En outre, 52 % de ceux devant faire une seconde évaluation du maintien ont déclaré l'avoir effectuée.

En 2006, les données récoltées révélaient que les entreprises employant de 10 à 49 personnes salariées étaient proportionnellement plus nombreuses que les entreprises de plus grande taille à ne pas avoir réalisé leurs travaux, ce qui était toujours le cas en 2012 et en 2017.

Les entreprises des régions de Laval, de la Montérégie et de Montréal se rapprochaient du taux moyen de réalisation en 2017. Toutefois, en raison du nombre d'employeurs qu'elles regroupaient, ces régions représentaient 47 % des entreprises en défaut pour la réalisation de l'exercice initial et de la première évaluation du maintien et 41 % pour la deuxième[117].

Toujours en 2017, les employeurs des secteurs du commerce de détail, de la construction, de l'hébergement et de la restauration représentaient près de la moitié des retardataires pour la réalisation de l'exercice initial. Pour l'évaluation du maintien, c'étaient plutôt ceux des secteurs du commerce du détail, de la fabrication et de l'hébergement et des services de restauration qui constituaient près de la moitié des employeurs en défaut.

4.2.4 Effets sur les conditions de travail : salaires et autres[118]

Ajustements salariaux

La Loi sur l'équité salariale a des effets positifs sur les conditions de travail au Québec. Elle prévoit que les ajustements salariaux découlant de l'équité salariale font partie intégrante des conventions collectives ou des conditions de travail des personnes salariées.

À ce jour, les sondages externes réalisés dans le cadre des rapports ministériels de 2002, de 2006 et de 2019 sont les seules sources d'information relatives aux taux d'ajustements salariaux accordés à la suite des travaux d'équité salariale.

115. À cet effet, voir le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées (2002).
116. Voir le Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale (2006).
117. Données non illustrées dans les tableaux.
118. Dans cette section, les données de 2002 et de 2006 sont tirées des rapports ministériels produits en vertu de l'article 130 de la Loi sur l'équité salariale.

Tableau 97

Données disponibles sur le taux d'ajustement salarial moyen versé en vertu de la Loi sur l'équité salariale, selon la taille de l'entreprise, pour les années 2002, 2006 et 2017

TAILLE DE L'ENTREPRISE	2002[1]	2006[2]	2017[3]		
			Exercice initial	Première évaluation du maintien	Deuxième évaluation du maintien
10 à 49 employés	8,1 %	6,8 %	4,9 %	4,5 %	3,7 %
50 à 99 employés	—	5,9 %	4,1 %	3,7 %	3,9 %*
100 employés ou plus	—	6,4 %	4,6 %	3,6 %	4,3 %
Total, ensemble des entreprises	**—**	**6,5 %**	**4,7 %**	**4,2 %**	**3,9 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.
Le tiret utilisé dans le tableau signifie l'absence de données.

1- Léger Marketing, *État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 salariés*, septembre 2002.

2- Jolicoeur et associés, *Enquête sur l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les entreprises au Québec*, 2006.

3- SOM, *Sondage sur la mise en œuvre et les effets de la Loi auprès des entreprises déclarant avoir réalisé leurs travaux d'équité salariale*, 2018.

Note : Il est à noter qu'un résultat accompagné d'un astérisque est moyennement fiable statistiquement à cause du faible nombre de répondants.

Dans tous les cas, on observe que des ajustements salariaux ont été établis dans les entreprises, peu importe la taille, à la suite des travaux réalisés.

Autres effets

Les retombées de la Loi sur l'équité salariale ne se limitent pas qu'à la correction des écarts salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. En effet, les rapports ministériels de 2002, de 2006 et de 2019 exposent les retombées et ses effets positifs pour les personnes salariées et les employeurs.

Pour les personnes salariées, la Loi permet d'accroître leur sentiment de valeur personnelle, de les sensibiliser à la valeur de leur emploi et à la juste rémunération de celui-ci, d'améliorer leurs conditions de vie en augmentant leur revenu ainsi que de favoriser chez elles un sentiment d'équité et de justice.

Pour les employeurs, la réalisation des travaux d'équité salariale constitue une occasion d'améliorer leur gestion des ressources humaines. En effet, la Loi leur permet d'avoir une meilleure connaissance des emplois au sein de leur entreprise, leur offre la possibilité de mettre à jour ou de mettre en place une politique salariale efficace et juste de même qu'une méthode cohérente d'évaluation des emplois.

Les rapports ministériels font également état d'un bon nombre d'employeurs de petites entreprises ayant constaté que la Loi favorisait l'amélioration du climat de travail, les rapports entre la direction et son personnel ainsi que la réputation de l'entreprise.

Bref, la Loi sur l'équité salariale a contribué à une prise de conscience collective de la valeur du travail des femmes et, conséquemment, à l'amélioration de leurs conditions de travail. Elle positionne l'équité salariale comme un droit non négociable et une composante économique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3 La santé et la sécurité du travail

Au Québec, deux lois encadrent le régime en santé et sécurité du travail. La première, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1), a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs et prévoit les mécanismes de participation des travailleurs, de leur association et des employeurs. La deuxième loi est la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) et a pour objet la réparation des lésions professionnelles[119] et des conséquences qu'elles entraînent pour les travailleurs. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est l'organisme responsable de l'application de ces lois.

4.3.1 Les lésions professionnelles

En 2002, le nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail s'élevait à 137 456 dossiers. En 2017, ce nombre était de 96 135 dossiers, ce qui représentait 30,1 % moins de lésions qu'en 2002 (tableau 98).

Ces lésions sont dues en grande majorité (de 90 % à 96 % des cas, selon l'année) aux accidents du travail[120], lesquels ont également connu une baisse substantielle de 34,9 % de 2002 à 2017.

Par contre, les maladies professionnelles[121] ont connu une recrudescence. Après avoir diminué de 17,2 % de 2002 à 2012, le nombre de maladies professionnelles a plus que doublé entre 2012 et 2017, représentant une augmentation de 140,8 %.

Tableau 98

Nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et la catégorie de dossier

CATÉGORIE DE DOSSIER	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Accident du travail	132 485	107 612	85 523	86 223	– 46 262	– 34,9 %
Maladie professionnelle	4 971	4 397	4 117	9 912	+ 4 941	+ 99,4 %
Total, ensemble des lésions professionnelles	**137 456**	**112 009**	**89 640**	**96 135**	**– 41 321**	**– 30,1 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Le nombre de lésions professionnelles chez les hommes est passé de 100 210 dossiers en 2002 à 62 421 dossiers en 2017, soit une diminution de 37,7 %. Chez les femmes, le nombre de lésions professionnelles est passé de 37 246 en 2002 à 33 714 en 2017, soit une baisse de 9,5 % (tableau 99).

119. Lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute ou l'aggravation (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, art. 2).

120. Accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, art. 2).

121. Une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, art. 2).

Tableau 99

Nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et le sexe

SEXE	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Femme	37 246	34 452	29 217	33 714	–3 532	–9,5 %
Homme	100 210	77 557	60 423	62 421	–37 789	–37,7 %
Total, ensemble des lésions professionnelles	**137 456**	**112 009**	**89 640**	**96 135**	**–41 321**	**–30,1 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

La baisse du nombre de lésions est plus fortement ressentie dans les groupes d'âge plus jeunes. Ainsi, les moins de 20 ans et les 20 à 24 ans ont connu une réduction de plus de 50 % de leurs lésions professionnelles de 2002 à 2017. Cette diminution a atteint même 61,3 % chez les moins de 20 ans. Les 25 à 34 ans (–41,1 %) et les 35 à 44 ans (–49,7 %) ont également connu de fortes baisses du nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées (tableau 100).

Par contre, les 55 à 64 ont subi 67,3 % plus de lésions en 2017 qu'en 2002, et les 65 ans et plus ont vu ce nombre multiplié par six (+625,2 %) notamment en raison des maladies professionnelles, en particulier les cas de surdité.

Tableau 100

Proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et l'âge au moment de l'événement

GROUPE D'ÂGE	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Moins de 20 ans	6 877	4 971	3 072	2 663	–4 214	–61,3 %
20 à 24 ans	16 530	10 901	8 507	8 130	–8 400	–50,8 %
25 à 34 ans	31 388	24 625	19 261	18 496	–12 892	–41,1 %
35 à 44 ans	40 129	27 542	19 537	20 188	–19 941	–49,7 %
45 à 54 ans	30 762	29 887	23 935	22 318	–8 444	–27,4 %
55 à 64 ans	10 937	12 664	13 035	18 299	+7 362	+67,3 %
65 ans et plus	833	1 419	2 293	6 041	+5 208	+625,2 %
Total, ensemble des lésions professionnelles	**137 456**	**112 009**	**89 640**	**96 135**	**–41 321**	**–30,1 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

La diminution du nombre de lésions s'observe dans presque tous les secteurs d'activité économique (tableau 101). Ainsi, au cours de la même période, deux secteurs seulement ont vu leur nombre de lésions augmenter : les services médicaux et sociaux (+21,2 %) ainsi que l'enseignement et les services annexes (+9,9 %).

Entre 2012 et 2017, cependant, d'autres secteurs ont vu leur nombre de lésions professionnelles croître, dont le secteur des autres services commerciaux et personnels (+1 038 ou 10,5 %), ceux de l'agriculture (+242 ou 27,7 %) et du transport et de l'entreposage (+307 ou 6,2 %), ainsi que, dans une moindre mesure, ceux de l'industrie des aliments et boissons (+131), de l'industrie du caoutchouc et du plastique (+73), de l'industrie textile (+29), de l'industrie du meuble et des articles d'ameublement (+28) et le secteur de la chasse et de la pêche (+3) [tableau 101].

Tableau 101

Proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et le secteur d'activité économique

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Bâtiment et travaux publics	8 177	7 677	7 809	6 592	–1 585	–19,4 %
Industrie chimique	1 322	1 097	636	584	–738	–55,8 %
Forêt et scieries	3 468	1 865	1 002	986	–2 482	–71,6 %
Mines, carrières et puits de pétrole	1 571	1 267	1 107	967	–604	–38,4 %
Fabrication de produits en métal	5 633	4 598	3 400	2 856	–2 777	–49,3 %
Industrie du bois (sans scierie)	4 336	2 674	1 679	1 502	–2 834	–65,4 %
Industrie du caoutchouc et du plastique	3 991	2 731	1 381	1 454	–2 537	–63,6 %
Fabrication d'équipement de transport	4 049	2 672	2 069	1 937	–2 112	–52,2 %
Première transformation des métaux	2 434	2 051	1 284	889	–1 545	–63,5 %
Fabrication de produits minéraux non métalliques	1 511	1 201	802	636	–875	–57,9 %
Administration publique	6 432	5 884	5 140	4 915	–1 517	–23,6 %
Industrie des aliments et boissons	8 788	5 602	4 053	4 184	–4 604	–52,4 %
Industrie du meuble et art. d'ameublement	2 730	1 225	456	484	–2 246	–82,3 %
Industrie du papier et activités diverses	2 177	1 508	770	566	–1 611	–74,0 %
Transport et entreposage	6 387	6 232	4 945	5 252	–1 135	–17,8 %
Fabrication de machines (sauf électriques)	2 678	1 666	920	814	–1 864	–69,6 %
Industrie du tabac	81	19	8	4	–77	–95,1 %
Agriculture	1 359	1 019	873	1 115	–244	–18,0 %
Commerce	20 261	16 980	12 559	12 537	–7 724	–38,1 %
Industrie du cuir	298	55	45	26	–272	–91,3 %
Industrie textile	1 803	662	286	315	–1 488	–82,5 %
Autres services commerciaux et personnels	14 654	11 990	9 888	10 926	–3 728	–25,4 %
Communications, transport d'énergie	2 987	2 065	2 146	1 797	–1 190	–39,8 %
Imprimerie, édition et activités annexes	1 267	852	444	312	–955	–75,4 %
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	61	42	43	40	–21	–34,4 %
Fabrication de produits électriques	1 581	1 196	644	446	–1 135	–71,8 %
Bonneterie et habillement	1 442	433	174	163	–1 279	–88,7 %
Enseignement et services annexes	3 692	3 574	3 364	4 058	+366	+9,9 %
Finances, assurances et affaires immobilières	1 304	886	795	792	–512	–39,3 %
Services médicaux et sociaux	14 569	16 418	15 533	17 660	+3 091	+21,2 %
Chasse et pêche	46	29	25	28	–18	–39,1 %
Industries manufacturières diverses	996	590	368	293	–703	–70,6 %
Non codé	5 371	5 249	4 992	11 005	+5 634	+104,9 %
Total, ensemble des lésions professionnelles	**137 456**	**112 009**	**89 640**	**96 135**	**–41 321**	**–30,1 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

4.3.2 Les décès

De 2002 à 2017, le nombre de décès reliés à un accident du travail est passé de 109 à 62, ce qui équivaut à une baisse de 43,1 %. Durant cette même période, les décès reliés à des maladies professionnelles ont augmenté de 112,7 %, passant de 79 à 168 dossiers (tableau 102). C'est donc dire que le portrait des décès a radicalement changé en quelques années : si, en 2002, la majorité des décès (58,0 %) étaient dus à des accidents du travail, en 2017, les maladies professionnelles constituaient la principale cause des réclamations de décès acceptées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (73,0 %).

Le nombre de décès chez les travailleurs de sexe masculin a augmenté pour atteindre 225 dossiers en 2017, comparativement à 184 dossiers en 2002. Chez les femmes, les décès sont beaucoup moins nombreux (quatre dossiers en 2002 et cinq en 2017). En 2002, les femmes comptaient pour 2,1 % des décès acceptés à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail; en 2017, cette proportion était de 2,2 % (tableau 103).

Tableau 102

Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et la catégorie de dossier

CATÉGORIE DE DOSSIER	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Accident du travail	109	82	75	62	–47	–43,1 %
Maladie professionnelle	79	125	136	168	+89	+112,7 %
Total, ensemble des décès	**188**	**207**	**211**	**230**	**+42**	**+22,3 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Tableau 103

Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le sexe

SEXE	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Femme	4	7	6	5	+1	+25,0 %
Homme	184	200	205	225	+41	+22,3 %
Total, ensemble des décès	**188**	**207**	**211**	**230**	**+42**	**+22,3 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Par ailleurs, le nombre de décès a plus que doublé entre 2002 et 2017 chez les 65 ans et plus, passant de 63 à 156 dossiers durant cette période. La répartition des décès selon l'âge a ainsi profondément changé, puisque les personnes de 65 ans et plus, qui ne représentaient que 33,5 % des décès en 2002, comptaient pour 67,8 % de ceux-ci en 2017.

Par contre, pour tous les autres groupes d'âge, le nombre de décès a connu une diminution entre 2002 et 2017 (de plus de 60 % pour les groupes d'âge s'échelonnant de 25 à 44 ans). Chez les moins de 20 ans et les 20 à 24 ans, les décès sont généralement peu nombreux; en 2017, aucun décès n'était à déplorer chez les moins de 20 ans, et il y en a eu quatre chez les 20 à 24 ans (tableau 104).

Tableau 104

Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le groupe d'âge

GROUPE D'ÂGE	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Moins de 20 ans	2	2	1	0	–2	–100,0 %
20 à 24 ans	6	3	6	4	–2	–33,3 %
25 à 34 ans	21	17	11	8	–13	–61,9 %
35 à 44 ans	29	20	13	9	–20	–69,0 %
45 à 54 ans	33	25	20	23	–10	–30,3 %
55 à 64 ans	34	42	40	30	–4	–11,8 %
65 ans et plus	63	98	120	156	+93	+147,6 %
Total, ensemble des décès	**188**	**207**	**211**	**230**	**+42**	**+22,3 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Les principaux genres d'accidents[122] recensés dans les décès par accident du travail au cours des dernières années sont reliés aux accidents de transport, aux contacts avec des objets ou de l'équipement, aux chutes, aux réactions du corps[123] et efforts ainsi qu'à l'exposition à des substances ou à des environnements nocifs (tableau 105).

Les genres d'accidents visés par un décès par accident du travail pour lesquels il y a eu une augmentation entre 2002 et 2017 sont les réactions du corps et efforts. La tendance pour les autres genres d'accidents entraînant le décès est à la baisse, y compris pour les trois genres les plus fréquents.

Le nombre de décès causés par d'autres motifs, très faible, a eu tendance à diminuer durant la période analysée.

Tableau 105

Nombre de décès par accident du travail, selon le genre d'accident et l'année d'acceptation du décès

GENRE D'ACCIDENT	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Accident de transport	37	34	26	27	–10	–27,0 %
Contact avec des objets ou de l'équipement	27	23	18	15	–12	–44,4 %
Chute	17	11	15	10	–7	–41,2 %
Réaction du corps et effort	3	6	1	5	+2	+66,7 %
Exposition à des substances ou à des environnements nocifs	16	5	8	4	–12	–75,0 %
Voie de fait et acte violent	6	3	2	1	–5	–83,3 %
Feu et explosion	1	0	5	0	–1	–100,0 %
Autres événements, expositions, ou inconnu	2	0	0	0	–2	–100,0 %
Total, ensemble des décès	**109**	**82**	**75**	**62**	**–47**	**–43,1 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

122. Le genre d'accident ou d'exposition décrit la manière dont la blessure ou la maladie a été produite ou infligée par l'agent causal de la lésion.

123. La réaction du corps (s'étirer, se pencher, se tourner, courir et marcher).

L'augmentation du nombre de décès par maladie professionnelle est essentiellement reliée à des substances telles que l'amiante. En effet, le nombre de décès rattachés à cette substance, en 2017, était de 145, soit plus du double du nombre enregistré en 2002 (58). Entre 2002 et 2017, les décès reliés à la silice ont enregistré une baisse de plus de 30 % (tableau 106). En 2017, 9 décès ont été causés par la silice, et 14 par des substances autres.

En d'autres termes, l'amiante était responsable de 73,4 % des décès par maladie professionnelle au Québec en 2002; cette proportion a atteint 86,3 % en 2017.

Tableau 106

Nombre de décès par maladie professionnelle, selon la nature de la lésion et l'année d'acceptation du décès

NATURE DE LA LÉSION	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Amiante	58	96	115	145	+87	+150,0 %
Silice	13	15	13	9	–4	–30,8 %
Autres substances	8	14	8	14	+6	+75,0 %
Total, ensemble des décès	**79**	**125**	**136**	**168**	**+89**	**+112,7 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

Le secteur d'activité économique qui cumule le plus grand nombre de décès par lésion professionnelle est celui du bâtiment et des travaux publics. Ce secteur a même vu son nombre de décès passer de 33 dossiers en 2002 à 63 dossiers en 2017, soit une augmentation de plus de 90 %.

Parmi les autres secteurs, ceux qui suivent quant aux nombres de décès en 2017 sont les mines, carrières et puits de pétrole (24), le transport et l'entreposage (21) et l'administration publique (18).

Parmi les secteurs dans lesquels le bilan récent est plus encourageant se trouvent le secteur de la forêt et des scieries et celui du commerce, avec respectivement 73,3 % et 30,0 % moins de décès acceptés en 2017 comparativement à 2002 (tableau 107).

Tableau 107

Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le secteur d'activité économique

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2002	2007	2012	2017	ÉCART 2002-2017	VARIATION 2002-2017
Bâtiment et travaux publics	33	54	64	63	+30	+90,9 %
Industrie chimique	2	3	5	4	+2	+100,0 %
Forêt et scieries	15	2	3	4	–11	–73,3 %
Mines, carrières et puits de pétrole	18	23	28	24	+6	+33,3 %
Fabrication de produits en métal	4	3	9	3	–1	–25,0 %
Industrie du bois (sans scierie)	2	1	1	0	–2	–100,0 %
Industrie du caoutchouc et du plastique	1	1	1	3	+2	+200,0 %
Fabrication d'équipement de transport	4	4	8	7	+3	+75,0 %
Première transformation des métaux	9	22	7	12	+3	+33,3 %
Fabrication de produits minéraux non métalliques	7	5	9	7	0	0,0 %
Administration publique	10	12	7	18	+8	+80,0 %
Industrie des aliments et boissons	3	1	2	3	0	0,0 %
Industrie du meuble et art. d'ameublement	2	0	2	1	–1	–50,0 %
Industrie du papier et activités diverses	3	7	3	9	+6	+200,0 %
Transport et entreposage	15	22	19	21	+6	+40,0 %
Fabrication de machines (sauf électriques)	4	0	2	6	+2	+50,0 %
Industrie du tabac	0	1	0	0	0	0,0 %
Commerce	20	10	12	14	–6	–30,0 %
Industrie textile	1	0	0	1	0	0,0 %
Autres services commerciaux et personnels	13	19	11	10	–3	–23,1 %
Communications, transport d'énergie	6	2	1	5	–1	–16,7 %
Imprimerie, édition et activités annexes	0	0	0	0	0	0,0 %
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	2	1	3	4	+2	+100,0 %
Fabrication de produits électriques	1	2	2	1	0	0,0 %
Agriculture	4	0	4	3	–1	–25,0 %
Bonneterie et habillement	0	1	0	0	0	0,0 %
Enseignement et services annexes	2	3	5	3	+1	+50,0 %
Finances, assurances et affaires immobilières	1	0	0	0	–1	–100,0 %
Services médicaux et sociaux	4	2	3	4	0	0,0 %
Chasse et pêche	0	0	0	0	0	0,0 %
Industries manufacturières diverses	2	2	0	0	–2	–100,0 %
Indéterminé	0	4	0	0	0	0,0 %
Total, ensemble des décès	**188**	**207**	**211**	**230**	**+42**	**+22,3 %**

Source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019.

FAITS SAILLANTS DU CHAPITRE 4

Normes du travail

- En vertu des dispositions de la LNT, quatre principaux types de plaintes peuvent être déposés à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail : les plaintes pécuniaires, les plaintes à l'encontre d'une pratique interdite, les plaintes à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante et les plaintes pour harcèlement psychologique.
- Entre 2007 et 2017, le nombre de plaintes pécuniaires déposées a fluctué entre 16 036 et 19 449 et représentait entre 44 % et 64,9 % de l'ensemble des plaintes reçues à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
- Le nombre de plaintes pour congédiement effectué sans cause juste et suffisante a fluctué entre 3 787 à 8 439. Il représentait entre 15,3 % et 21,9 % de l'ensemble des plaintes reçues à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail entre les années 2007 et 2017.
- Le nombre de plaintes pour pratique interdite s'est avéré plus élevé au cours des années 2012 et 2017 comparativement à l'année 2007. Alors que le nombre de plaintes déposées en vertu de l'article 122 de la LNT représentait 10,5 % de l'ensemble des plaintes reçues à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail en 2007, cette proportion s'élevait à 14,8 % en 2017. Les femmes ont été plus nombreuses à déposer des plaintes pour pratique interdite que les hommes.
- Entre 2007 et 2017, le nombre de plaintes pour harcèlement a connu une forte progression, passant de 1 769 à 4 669, soit une augmentation de près de 164 %. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déposer ce type de plainte.
- L'ensemble des plaintes était issu principalement des secteurs du commerce de détail, des services professionnels, de l'hébergement et de la restauration, des services de soins de santé et d'assistance sociale de même que du secteur manufacturier.

Équité salariale

- Bien que l'écart salarial femmes-hommes persiste, il est en constante diminution au Québec depuis 2002[124].
- Le volume d'entreprises soumises à la Loi sur l'équité salariale est en constante évolution depuis 2011 et devrait encore croître au cours des prochaines années. La Loi couvrirait 1 167 000 travailleuses parmi lesquelles près de 594 000, soit 50,9 %, seraient non syndiquées[125].

124. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2014 et 2015.

125. Estimation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail établie à partir de l'Enquête sur la population active, 2017, de Statistique Canada, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec et du tableau 281-0042 (Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail) de décembre 2015 de Statistique Canada en fonction des tailles d'entreprises disponibles.

Santé et sécurité

- Le nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a diminué de 2002 à 2017 alors qu'il est passé de 137 456 à 96 135, soit une diminution de 30,0 %.
- Le nombre d'accidents du travail a connu une baisse substantielle de 34,9 % de 2002 à 2017. Par contre, les maladies professionnelles sont en recrudescence. Après avoir diminué de 17,2 % de 2002 à 2012, le nombre de maladies professionnelles a plus que doublé entre 2012 et 2017, soit une augmentation de 140,8 %.
- Le nombre de lésions professionnelles subies par les hommes est passé de 100 210 en 2002 à 62 421 en 2017, soit une diminution de 37,7 %. Chez les femmes, ce nombre est passé de 37 246 en 2002 à 33 714 en 2017, soit une baisse de 9,5 %.
- De 2002 à 2017, le nombre de décès annuels reliés à un accident du travail est passé de 109 à 62, ce qui équivaut à une baisse de 43,1 %. Les décès annuels reliés à des maladies professionnelles ont augmenté de 112,7 %, passant de 79 à 168.
- Dans tous les groupes d'âge, hormis celui des 65 ans et plus, le nombre de décès a connu une diminution entre 2002 et 2017. Chez les 65 ans et plus, il a plus que doublé entre 2002 et 2017, passant de 63 à 156 durant cette période.
- Les principales causes de décès par accident du travail, au cours des dernières années, étaient les accidents de transport, les contacts avec des objets ou de l'équipement, les chutes, la réaction du corps et l'effort de même que l'exposition à des substances ou à des environnements nocifs.
- L'amiante était responsable de 73,4 % des décès par maladie professionnelle au Québec en 2002; cette proportion a atteint 86,3 % en 2017.

CONCLUSION

Cette étude quinquennale sur l'évolution des conditions de travail fournit une information précieuse sur l'évolution du marché du travail et également sur les caractéristiques des personnes en emploi au Québec et leurs conditions de travail.

Le présent bilan fait ressortir, entre autres, les constats suivants : une croissance de l'emploi, une augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail, une meilleure répartition des emplois selon le sexe, une main-d'œuvre plus scolarisée, le vieillissement de la main-d'œuvre et l'augmentation du travail à temps partiel. Il met également en exergue la précarité des conditions de travail chez certaines personnes non couvertes par une convention collective. Il s'agit des plus jeunes travailleurs, du personnel peu scolarisé, des femmes ainsi que des employés de certains secteurs d'activité, tels que les services professionnels, scientifiques et techniques, l'agriculture et les services d'hébergement et de restauration.

De façon globale, l'analyse démontre une relative stabilité des conditions de travail depuis 2002, bien qu'on observe un resserrement à certains égards. L'industrie de la construction se distingue par une stabilité plus importante.

Au chapitre des normes du travail, on remarque une croissance soutenue des plaintes déposées et acceptées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. L'analyse fait d'ailleurs ressortir la prédominance de certains secteurs d'activité plus à risque. Quant à l'équité salariale, bien que la situation s'améliore, l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes persiste. Enfin, quant au nombre de lésions professionnelles, on constate une amélioration de la situation. Le portrait de ces dernières a toutefois changé, alors que le nombre de maladies professionnelles est en hausse et que le nombre d'accidents de travail est en baisse.

Ce tour d'horizon de l'évolution des conditions de travail fait émerger de grandes tendances. La récurrence de cette étude permettra notamment de décrire les effets de ces tendances et des changements apportés dans le monde du travail.

Il n'y a qu'à penser à la mondialisation, aux changements technologiques, à la tertiarisation de l'économie, aux nouveaux modes de gestion, aux nouvelles formes d'emploi ou à l'essor du numérique, qui transforment le monde du travail. Non seulement ces tendances ont des effets sur l'organisation du travail, mais elles en ont également sur les conditions de travail et d'emploi des salariés québécois. Ces transformations génèrent d'importants défis à relever non seulement en matière de politiques publiques, mais aussi en termes de préoccupations pour les employeurs et les travailleurs. Cet outil de veille se veut un soutien aux réflexions et aux décisions du gouvernement de même qu'aux interventions de l'ensemble des acteurs préoccupés par le monde du travail.

ANNEXE 1

Source des données

Ce rapport résulte du travail conjoint de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, de la Commission de la construction du Québec et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ce dernier assurant également la coordination de l'Étude. Considérant que chacun de ces organismes détient une expertise quant aux personnes en emploi représentées, chacun était responsable à la fois des données relevant de sa compétence ainsi que de l'analyse de ces dernières.

Enquête sur la population active

L'Enquête sur la population active constitue une source riche d'information permettant de décrire certaines conditions de travail, mais également d'en constater l'évolution. Les données de l'Enquête sur la population active sont utilisées notamment pour produire des indicateurs de base du marché de travail tels que le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité. L'Enquête sur la population active permet également d'obtenir des données selon différentes variables, dont la branche d'activité, la profession, le nombre d'heures travaillées, les salaires, la couverture syndicale, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail[126]. Cette enquête ne fournit toutefois pas d'information sur l'appréciation des répondants à l'égard de leur milieu de travail, de leurs conditions de travail, du climat de travail, de leur revenu et de la durée de leur semaine de travail.

L'Enquête sur la population active est une enquête mensuelle réalisée par Statistique Canada auprès d'un échantillon représentatif de 56 000 ménages au Canada, dont près de 10 000 au Québec. Il s'agit d'une enquête à participation obligatoire dont la collecte des données est effectuée par entretien téléphonique ou à domicile. La population cible comprend la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus[127].

Les données dressent un portrait en fonction de moyennes pondérées annuellement comprenant les observations en date du 1er janvier jusqu'au 31 décembre de la même année (année civile). Des informations supplémentaires à propos de l'Enquête sur la population active sont disponibles au www.statcan.gc.ca.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale collige, à partir d'un ensemble de variables prédéterminées, de l'information issue des conventions collectives[128]. Cette information concerne non seulement le travail et l'emploi, mais aussi les facteurs qui les régissent, tels que la nature des tâches, les heures de travail, la garantie d'emploi, les heures supplémentaires, les congés, les périodes de repos, la possibilité d'horaires flexibles, les avantages sociaux, les mesures de conciliation travail-famille, notamment.

126. Le questionnaire de l'Enquête sur la population active ne permet toutefois pas de discriminer les travailleurs étrangers temporaires, ceux-ci étant inclus dans l'analyse.

127. Sont exclus du champ de l'enquête les personnes qui vivent dans les réserves et dans d'autres peuplements autochtones des provinces, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes, les pensionnaires d'établissements institutionnels et les ménages situés dans des régions extrêmement éloignées et où la densité de population est très faible.

128. L'article 72 du Code du travail prescrit le dépôt obligatoire des conventions collectives et de leurs annexes auprès du ministre du Travail pour leur entrée en vigueur.

Cette base de données concerne uniquement les entreprises ou les organisations visées par une convention collective, elle n'est donc pas représentative de l'ensemble de la population. Bien que l'ensemble des conventions collectives soit analysé et codifié depuis 2008, seulement un échantillon limité des conventions collectives l'était avant cette date. Afin d'apprécier l'évolution de ces conditions de travail négociées, l'analyse se concentre sur la comparaison des clauses de conventions collectives en vigueur à des dates distinctes. Bien que les années visées pour l'étude générale soient celles de 2002, 2007, 2012 et 2017, des modifications à l'échantillonnage des données nous empêchent d'utiliser les données antérieures à 2008. Ainsi, seules les données issues des années 2012 et 2017 ont été retenues aux fins de l'analyse. Les résultats sont ventilés par secteurs et sous-secteurs d'activité économique.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail comptabilise de l'information sur la santé et la sécurité du travail telle que des données sur les plaintes formulées en vertu de la LNT (plainte pécuniaire; congédiement sans cause juste et suffisante; pratique interdite; et harcèlement psychologique), de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (la qualité, la sécurité et la salubrité des milieux de travail) et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail possède de l'information sur l'indemnisation des travailleurs accidentés et sur la nature des accidents de travail et des lésions professionnelles. Ces données sont recueillies à partir des plaintes et des déclarations déposées par les salariés et les employeurs.

Commission de la construction du Québec

La Commission de la construction du Québec veille à l'administration de la loi R-20, dont le champ d'application couvre une vaste étendue de travaux de construction[129]. Ainsi, en vertu des mandats qui lui sont confiés, la Commission de la construction du Québec détient des informations uniques concernant les salariés et les employeurs œuvrant sur les chantiers de construction, dont les heures travaillées, le nombre d'emplois, de travailleurs et d'employeurs.

129. Plusieurs exceptions s'appliquent, par exemple la rénovation résidentielle chez un propriétaire occupant. Voir l'article 19 de la loi R-20.

ANNEXE 2

Description des sous-secteurs du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2017

Secteur de la production de biens

Agriculture

Ce sous-secteur comprend les établissements, tels les fermes, vergers, plantations, serres et pépinières, dont l'activité principale est la culture agricole, la culture de plantes, de plantes grimpantes, d'arbres et de leurs semences (à l'exception des établissements qui se consacrent à la foresterie). En général, le processus de production arrive à terme lorsque le produit brut ou le produit cultivé est prêt à être mis sur le marché, c'est-à-dire lorsqu'il atteint le point de première vente ou de fixation des prix. Les établissements inclus dans ces classes peuvent utiliser des méthodes de cultures agricoles traditionnelles, employer des intrants agricoles modifiés ou améliorés ou utiliser des méthodes de cultures agricoles biologiques.

Ce sous-secteur comprend aussi les établissements, comme les ranchs, les fermes et les parcs d'engraissement, dont l'activité principale est l'élevage, la production de produits d'origine animale et l'engraissement des animaux.

Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la production et la récolte du bois caractérisé par un long cycle de croissance (dix ans ou plus).

Ce sous-secteur comprend aussi les établissements dont l'activité principale est la prise de poissons et d'autres animaux sauvages dans leur habitat naturel. La chasse et le piégeage nécessitent le recours à une large gamme de procédés de production et sont rangés dans le même sous-secteur que la pêche en raison des similitudes qui existent sur le plan de la disponibilité des ressources et des contraintes imposées, comme les exigences de conservation et le maintien adéquat de l'habitat.

Finalement, ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction de substances minérales d'origine naturelle. Il peut s'agir de solides comme le charbon et les minerais de liquides comme le pétrole brut; de gaz, notamment le gaz naturel. Le terme *extraction minière* est utilisé au sens large, de façon à englober l'exploitation de carrières, l'exploitation de puits, la concentration du minerai (par exemple, concassage, criblage, lavage, flottation) et les autres préparations généralement faites à la mine ou dans le cadre de l'activité minière. Sont compris dans ce secteur les établissements qui font de l'exploration minérale, de l'aménagement de biens miniers et de l'exploitation minière, de même que les établissements qui se livrent à des activités similaires en vertu d'ententes contractuelles ou contre rémunération.

Services publics

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de services publics d'électricité, de gaz et d'eau. Les établissements de ce secteur assurent la production, le transport, la gestion et la distribution d'électricité, la distribution de gaz naturel, le traitement et la distribution de l'eau, l'exploitation des égouts et des usines de traitement des eaux usées ainsi que la fourniture de services connexes par l'entremise d'une infrastructure permanente de conduites, de tuyauteries ainsi que d'installations de traitement et de transformation.

Construction

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la construction, la réparation et la rénovation d'immeubles et d'ouvrages de génie civil et le lotissement et l'aménagement de terrain. Ces établissements peuvent exercer leurs activités pour leur propre compte ou pour celui d'autres établissements avec qui ils sont liés par contrat. Ils peuvent être responsables de l'exécution de l'ensemble ou d'une partie du projet de construction. Ces établissements donnent souvent en sous-traitance une partie ou la totalité des travaux à faire. Il peut s'agir de constructions neuves ou de travaux de réparation et de rénovation d'ouvrages existants.

L'établissement de construction peut être le seul établissement d'une entreprise ou faire partie d'un groupe d'établissements formant une entreprise immobilière intégrée dont les activités sont le lotissement, la promotion financière, le financement, la construction et la vente de grands projets.

Fabrication

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés chimiques, mécaniques ou physiques. Il peut s'agir de produits finis, c'est-à-dire propres à l'utilisation ou à la consommation, ou de produits semi-finis, c'est-à-dire destinés à servir de matières premières à un établissement qui les utilisera pour produire autre chose. Sont aussi assimilées aux activités de fabrication des activités telles que l'assemblage des composants de produits fabriqués, le mélange de matières, la finition de produits fabriqués par la teinture, le traitement thermique, le placage et d'autres procédés similaires. Les établissements du secteur de la fabrication sont connus sous diverses appellations selon les domaines (par exemple, usines, fabriques ou manufactures).

Les établissements du secteur de la fabrication peuvent posséder les matières qu'ils transforment ou transformer des matières appartenant à d'autres établissements. La fabrication peut s'effectuer en usine ou au domicile des travailleurs à l'aide de machines ou d'outils à main.

Secteur des services

Commerce de gros et de détail

Ce secteur du commerce de gros comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises généralement sans transformation et à fournir des services résultant de la vente de marchandises.

La vente en gros est une étape intermédiaire de la distribution de biens. Bon nombre de grossistes sont organisés pour vendre des marchandises en grandes quantités à des détaillants, à des entreprises et à des institutions clientes. Toutefois, certains grossistes, notamment ceux qui fournissent des biens d'équipement qui ne sont pas destinés au grand public, vendent des marchandises à la pièce aux utilisateurs finaux.

Les ventes de biens de capital ou de biens durables, mais qui sont utilisés dans la production de biens et de services qui ne sont pas destinés au grand public, comme les machines et le matériel agricoles, les camions lourds et les machines industrielles, sont toujours incluses dans le commerce de gros.

Les grossistes vendent des marchandises à d'autres entreprises et travaillent habituellement à partir d'entrepôts ou de bureaux. Ces entrepôts et bureaux sont caractérisés par le fait que peu de marchandises y sont exposées, voire aucune. En outre, ni l'aménagement ni l'emplacement des locaux ne visent à attirer les passants. Les grossistes, habituellement, ne font pas de publicité auprès du grand public. En général, on sollicite les clients initialement par téléphone, en personne ou au moyen de publicité spécialisée, y compris par Internet ou d'autres moyens électroniques. Les commandes subséquentes sont passées par le fournisseur ou par le client, sont fondées généralement sur les ventes précédentes et attestent habituellement de liens étroits entre vendeurs et acheteurs.

Le secteur du commerce de détail, quant à lui, comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des marchandises généralement sans transformation et à fournir des services connexes.

Le commerce de détail représente le dernier maillon de la chaîne de distribution; les détaillants sont donc organisés pour vendre des marchandises en petites quantités au grand public. Ce secteur comprend deux grands types d'établissements : les détaillants en magasin et les détaillants hors magasin.

Transport et entreposage

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de personnes et de marchandises, des services d'entreposage de marchandises et des services liés au transport et à l'entreposage. Les modes de transport visés sont le transport routier (transport par camion, transport en commun et transport terrestre de voyageurs), le transport ferroviaire, le transport par

eau, le transport aérien et le transport par pipeline. Ces catégories sont subdivisées selon les modes d'organisation des établissements par les entreprises. Sont compris dans ce secteur les bureaux de poste nationaux et les établissements de messageries qui, eux aussi, transportent des marchandises.

Finance, assurances, services immobiliers et de location

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations financières (c'est-à-dire des opérations portant sur la création, la liquidation ou la cession d'actifs financiers) ou à en faciliter l'exécution. Sont compris :

- les établissements dont l'activité principale est l'intermédiation financière. Ces établissements mobilisent des fonds en recevant des dépôts et/ou en émettant des titres et contractent, de ce fait, des dettes. Ils emploient ces fonds à l'acquisition d'actifs financiers en octroyant des prêts et/ou en achetant des valeurs mobilières. Prenant des risques, ils acheminent les fonds des prêteurs aux emprunteurs et transforment ou réaménagent les échéances, les volumes et les risques;
- les établissements dont l'activité principale consiste à mettre en commun les risques en faisant souscrire à des contrats d'assurance de rente et à d'autres formes de contrats d'assurance. Ils perçoivent des droits (primes d'assurance ou capital constitutif de rente), se constituent des réserves, placent ces réserves et effectuent des paiements contractuels. Les droits prélevés varient selon l'incidence prévue des risques assurés et le rendement escompté des fonds placés;
- les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services spécialisés qui facilitent ou complètent des programmes d'intermédiation financière, d'assurance et d'avantages sociaux.

Les établissements ayant une fonction de contrôle monétaire (les autorités monétaires) sont aussi rangés dans ce secteur.

Ce secteur comprend aussi les établissements dont l'activité principale consiste à conférer le droit d'usage de biens corporels ou incorporels par la location, la location à bail ou autrement. Sont également inclus les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des biens immobiliers pour le compte de tiers, à vendre, à louer et/ou à acheter des biens immobiliers pour le compte de tiers et à évaluer des biens immobiliers.

Services professionnels, scientifiques et techniques

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale repose sur le capital humain, qui constitue, de ce fait, le principal facteur de production. Ces établissements offrent les connaissances et les compétences de leurs employés, souvent dans le cadre d'affectations.

Les principales composantes de ce secteur sont les services juridiques; les services de comptabilité, de préparation de déclarations de revenus, de tenue de livres et de paie; l'architecture, le génie et les services connexes; les services spécialisés de design; la conception de systèmes informatiques et les services connexes; les services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques; les services de recherche et de développement scientifiques; et la publicité, les relations publiques et les services connexes.

Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des sociétés et des entreprises et/ou à détenir des titres ou des actifs financiers de sociétés et d'entreprises afin d'avoir une participation majoritaire dans celles-ci et/ou d'influer sur les décisions de leurs dirigeants. Ces établissements peuvent exercer la fonction de gestion ou confier la gestion financière à des gestionnaires de portefeuille.

De plus, ce secteur comprend deux autres types distincts d'établissements : ceux dont l'activité principale est le soutien des opérations quotidiennes d'autres organisations et ceux dont l'activité principale est la gestion des déchets.

Les établissements du premier type sont ceux dont l'activité principale consiste à gérer, à recruter et à placer du personnel, à préparer des documents, à prendre les commandes pour des clients, à recouvrer les créances, à organiser des voyages, à fournir des services de sécurité et de surveillance, à nettoyer des bâtiments ou à emballer et à étiqueter des produits. Ces activités sont souvent entreprises à l'interne par des établissements qui appartiennent à de nombreux secteurs de l'économie. Les établissements classés dans le présent secteur se spécialisent dans une ou plusieurs de ces activités et peuvent donc fournir des services à des clients de diverses industries et, dans certains cas, à des ménages.

Les activités des établissements spécialisés dans la gestion des déchets consistent à collecter, à traiter et à éliminer les déchets, à exploiter des installations de récupération des matériaux, à assainir les sites pollués et à nettoyer les fosses septiques.

Services d'enseignement

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser un enseignement et une formation dans une grande variété de matières. Il s'agit d'établissements spécialisés, notamment des écoles, des collèges, des universités et des centres de formation. Ces établissements peuvent être privés, avec ou sans but lucratif ou publics. Ils peuvent également offrir des services d'alimentation et d'hébergement à leurs élèves.

Les services d'enseignement sont habituellement dispensés par des enseignants appelés à expliquer, à informer, à faire des démonstrations ainsi qu'à superviser et à diriger l'autoapprentissage. L'enseignement se donne dans des cadres divers, dans les établissements d'enseignement, le milieu de travail ou à domicile, par correspondance, par le biais de la télévision ou par d'autres moyens. Les cours peuvent aussi être adaptés aux besoins particuliers de l'élève; à titre d'exemple, le langage par signes peut être utilisé à la place du langage oral pour enseigner à des élèves malentendants. Toutes les classes de ce secteur ont une caractéristique en commun, celle de faire appel à des enseignants dont on exige des connaissances approfondies dans une matière ainsi qu'une aptitude à l'enseignement.

Soins de santé et assistance sociale

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser des soins de santé en assurant des services diagnostiques et thérapeutiques, à soigner des bénéficiaires internes pour des raisons médicales et sociales et à offrir à ceux qui en ont besoin une aide sociale telle que des services de counseling, d'assistance sociale et de protection de l'enfance, des services communautaires d'alimentation et d'hébergement, des services de réadaptation professionnelle et des services de garderie.

Information, culture et loisirs

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à produire et à distribuer, sauf par des méthodes propres au commerce de gros et de détail, des produits d'information et des produits culturels. Sont également inclus les établissements qui offrent les moyens de transmettre ou de distribuer ces produits ou qui offrent un accès à du matériel et à de l'expertise pour traiter les données.

La valeur de ces produits réside dans leur contenu informatif, éducatif, culturel ou récréatif, et non dans le format sous lequel ils sont distribués. La plupart de ces produits sont protégés contre la reproduction illégale par les lois sur le droit d'auteur. Seuls les détenteurs des droits de propriété sur ces œuvres sont autorisés à les reproduire, à les modifier, à les améliorer et à les distribuer. Les coûts d'acquisition et d'exploitation de ces droits sont souvent élevés.

Les principales composantes de ce secteur sont l'édition, les industries du film et de l'enregistrement sonore, la radiodiffusion et la télédiffusion, les télécommunications et les industries de traitement et d'hébergement de données.

Ce secteur comprend aussi les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations ou à fournir des services répondant aux intérêts de leurs clients en matière de culture, de divertissement et de loisirs. Ces établissements assurent la production et la promotion de spectacles, d'activités ou d'expositions destinés au grand public, fournissent les compétences artistiques, créatrices et techniques nécessaires à la production de spectacles et de produits artistiques,

préservent et exposent des objets et des sites présentant un intérêt historique, culturel ou éducatif, exploitent des installations ou assurent des services qui permettent à la clientèle de participer à des activités sportives ou récréatives ou de s'adonner à des passe-temps ou à des loisirs.

Services d'hébergement et de restauration

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir de l'hébergement de courte durée et des services complémentaires à des voyageurs, à des vacanciers et à d'autres personnes dans des installations telles que des hôtels, des auberges routières, des centres de villégiature, des motels, des hôtels-casinos, des gîtes touristiques, des chalets et des cabines sans service, des parcs pour véhicules récréatifs et des campings, des camps de chasse et de pêche et différents types de camps de loisirs et de camps d'aventures.

Sont aussi compris dans ce secteur les établissements dont l'activité principale consiste à préparer des repas, des repas légers et des boissons commandés par les clients pour consommation immédiate sur place ou à l'extérieur de l'établissement.

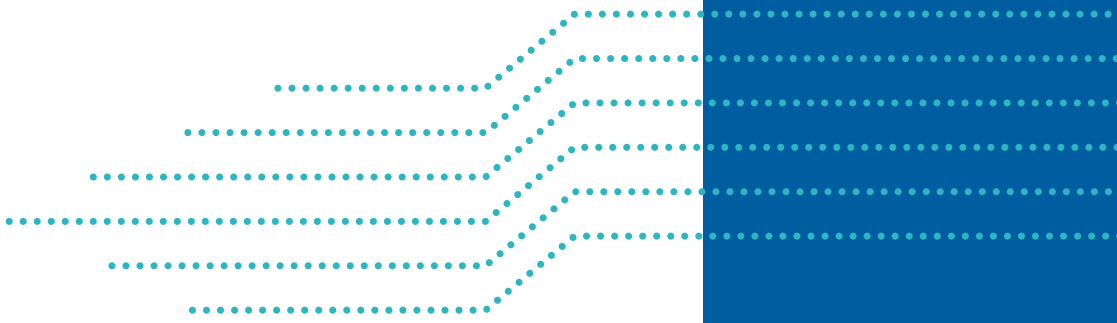
Autres services (sauf les administrations publiques)

Ce secteur comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre secteur et dont l'activité principale consiste à effectuer la réparation ou l'entretien préventif de véhicules automobiles, de machines, de matériel et d'autres produits pour en garantir le bon fonctionnement, à fournir des services de soins personnels, des services funéraires, des services de blanchissage et d'autres services aux particuliers, tels que des soins pour animaux de maison et des services de développement et de tirage de photos, à organiser et à promouvoir des activités religieuses, à appuyer diverses causes par des subventions, à défendre (promouvoir) diverses causes sociales et politiques et à favoriser et défendre les intérêts de leurs membres. Ce secteur comprend aussi les ménages privés.

Administrations publiques

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale, qui est de nature gouvernementale, touche la promulgation et l'interprétation judiciaire des lois et de leurs règlements d'application ainsi que l'administration des programmes établis sous le régime de ces lois et règlements d'application. Les services législatifs, la taxation, la défense nationale, le maintien de l'ordre et de la sécurité publique, les services d'immigration, les affaires étrangères et l'aide internationale ainsi que la gestion des programmes publics sont toutes des activités de nature purement gouvernementale.

Pour en savoir plus sur les codes SCIAN :
https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=380372.



Québec