

## Reprise de l'emploi dans la fabrication après plus d'une décennie de recul

par Marc-André Demers et Julie Rabemananjara

L'industrie de la fabrication au Québec, tout comme au Canada et aux États-Unis, a subi des bouleversements majeurs au cours des dernières décennies, et des milliers d'emplois ont disparu. Plusieurs facteurs tels que l'évolution technologique, la libéralisation du commerce et des mouvements de capitaux ainsi que le développement des économies émergentes ont contribué à la mutation de cette industrie (Jalette et Prudent, 2010).

Selon Statistique Canada (2017), le prix des ressources a favorisé les investissements dans l'industrie de la construction, mais aussi dans l'économie en général de l'Alberta, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador. Toutefois, cet essor a en contrepartie coïncidé avec des pertes d'emplois dans l'industrie de la fabrication, notamment au Québec et en Ontario. On compte environ 500 000 emplois de moins dans l'industrie de la fabrication au Canada en 2016 comparativement à 2001; plus de 80 % de ces pertes d'emplois ont eu lieu au Québec et en Ontario (données non présentées<sup>1</sup>).

Dans le document « Le secteur manufacturier en crise ? » (Desfossés et Fadel, 2006), publié en 2006, l'Institut de la statistique du Québec a analysé les variations de l'emploi entre 2002 et 2005 dans cette industrie. Il en a conclu que le secteur manufacturier traverse effectivement une crise et a indiqué que la fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues, la fabrication de produits en bois et la fabrication de matériel de transport sont les sous-industries de la fabrication les plus touchées.

Une décennie plus tard, compte tenu de l'évolution de l'emploi dans la fabrication au cours des dernières années, nous nous intéressons de nouveau à cette industrie, une des plus importantes en termes d'emploi au Québec<sup>2</sup>. À cet effet, nous examinons d'abord les changements de l'emploi

dans l'ensemble des industries ainsi que dans la fabrication depuis 1991. Ensuite, nous mettons l'accent sur les différentes sous-industries pour diverses sous-périodes. Une analyse de ce qui s'est passé depuis janvier 2017 est également réalisée. Pour ce faire, nous utiliserons l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada<sup>3</sup>.

**Contrairement à la décennie 1990, l'emploi dans l'industrie de la fabrication évolue à contre-courant de celui de l'ensemble des industries depuis 2000**

L'emploi dans le secteur manufacturier suit l'évolution de l'emploi dans l'ensemble des industries jusqu'au début de la décennie 2000 (figure 1). En effet, de 1991 à 1994, l'emploi décline tant

### Également dans ce numéro :

Entreprises privées de 200 employés et plus : salaire annuel moyen en 2016 selon la syndicalisation de l'employé et la taille des entreprises.... 12

1. Le Québec représente 27,4 % de l'emploi manufacturier au Canada comparativement à 44,6 % pour l'Ontario en 2016.
2. Le commerce (17,5 %), les soins de santé et l'assistance sociale (12,2 %) et la fabrication (11,5 %) sont les trois plus importantes industries en termes d'emploi au Québec en 2016. En 1991, la fabrication se classait au 1<sup>er</sup> rang.
3. Dans ce document, le terme *emploi* fait référence à l'emploi salarié uniquement; les données présentées ne comprennent pas les travailleurs autonomes. Dans Desfossés et Fadel (2006), c'est l'Enquête sur la population active (EPA) qui est utilisée. L'analyse de l'emploi dans les différentes industries et dans les sous-industries est de meilleure qualité avec l'EERH, c'est pourquoi nous utilisons cette dernière. Pour plus de détails à propos des différences entre ces deux enquêtes, voir Demers et Rabemananjara (2016).

dans l'ensemble des industries (-1,4%<sup>4</sup>) que dans la fabrication (-2,6%). Par la suite, on constate une reprise de l'emploi de 1994 à 2000. La croissance annuelle moyenne est d'ailleurs deux fois plus élevée dans la fabrication (+4,3%) que dans l'ensemble des industries (+1,7%). Toutes les sous-industries contribuent à la croissance de l'emploi dans la fabrication au cours de cette période (données non présentées). La fabrication de produits en bois (+7,8%) ainsi que la fabrication de produits en plastique et en caoutchouc (+7,5%) se démarquent en affichant les plus fortes croissances. La fabrication de produits minéraux non métalliques, la fabrication de produits métalliques, la fabrication de machines, la fabrication de produits informatiques et électroniques ainsi que la fabrication de meubles et de produits connexes méritent également d'être mentionnées avec une croissance annuelle moyenne se situant entre 6,2% et 6,9%.

Un changement s'amorce au tournant de la décennie 2000 : l'évolution de l'emploi dans la fabrication cesse d'être semblable à celle de l'emploi dans l'ensemble des industries. Ce dernier est en progres-

sion quasi constante (+1,0%), alors que l'emploi dans la fabrication (-2,0%) tend à décroître de 2001 à 2016. En 2016, cette dernière représente seulement 11,5% de l'ensemble des industries, comparativement à 17,7% en 1991 et à 19,7% en 2000.

### La fabrication compte 150 000 emplois de moins en 15 ans

De 2001 à 2016, l'industrie de la fabrication a perdu près de 150 000 emplois (-147 800). La majorité de ces pertes d'emplois s'observe dans la décennie 2000 (figure 2). À l'exception de 2003, le recul annuel de l'emploi entre 2001 et 2007 est supérieur à 10 000.

De 2007 à 2009, la fabrication a été particulièrement touchée par la récession : l'industrie perd 60 000 emplois durant cette période (28 400 en 2008 et 31 400 en 2009). Il s'agit de 40% de la contraction de l'emploi entre 2001 et 2016. Dans les années qui suivent la récession, le déclin de l'emploi dans l'industrie de la fabrication se poursuit, mais à un rythme moins rapide qu'avant 2008. Le recul de l'emploi est généralement inférieur à 2%

de 2010 à 2014 ; c'est en moyenne 4 000 emplois qui sont perdus annuellement au cours de cette période.

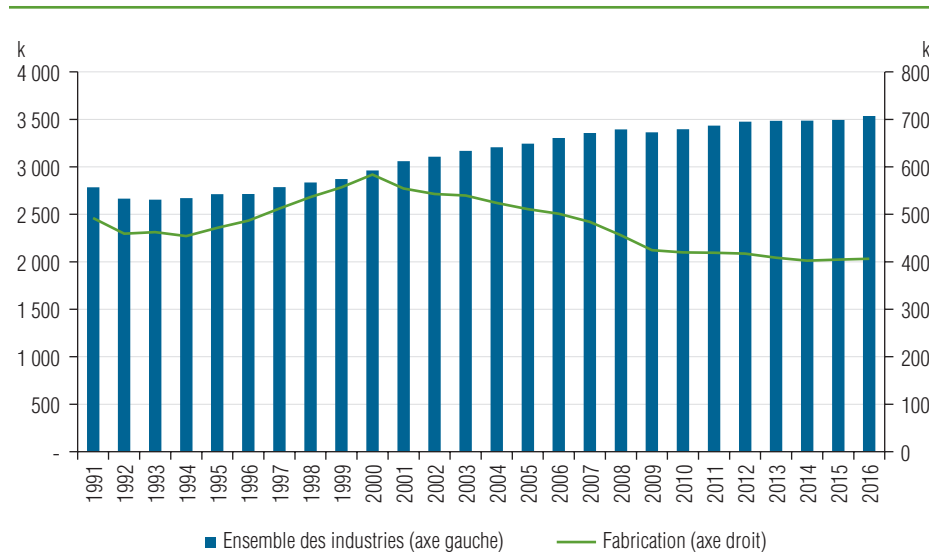
### Depuis 2015, l'emploi dans la fabrication ne décroît plus au Québec

À l'exception de 2011, où l'emploi est demeuré relativement stable (-0,2%), l'emploi a reculé à toutes les années entre 2001 et 2014. Ce n'est toutefois plus le cas depuis 2015, où l'on observe une légère croissance de l'emploi pour une première fois en 15 ans, soit une hausse de 0,6% en 2015 (+2 300) et de 0,5% en 2016 (+1 800).

D'ailleurs, nous sommes en bonne voie d'observer une troisième année consécutive de croissance de l'emploi dans l'industrie de la fabrication. En effet, si les tendances observées se maintiennent, le bilan de l'emploi de l'année 2017 affichera un solde positif et possiblement une hausse supérieure à celles qui ont été observées en 2015 et en 2016 (voir encart 1).

Dans la figure 2, on observe quatre phases dans l'évolution de l'emploi dans la fabrication depuis le début des années 2000. Dans la première phase qui s'étend de 2001 à 2007, l'emploi affiche un recul annuel moyen de 2,2% (figure 3). Par la suite, la contraction de l'emploi s'accélère durant les années de ralentissement économique, soit en 2008 et en 2009, avec un repli annuel moyen de 6%. Durant la troisième phase, qui s'étend de 2010 à 2014, le repli de l'emploi ralentit ; le recul moyen de 1,1% est deux fois moins élevé que celui qui est observé dans la première phase. Enfin, au cours de la période la plus récente, soit en 2015 et en 2016, l'emploi cesse de reculer ; on constate même une légère hausse annuelle moyenne de 0,5%.

Figure 1  
**Évolution de l'emploi dans l'ensemble des industries et dans la fabrication, Québec, 1991 à 2016**

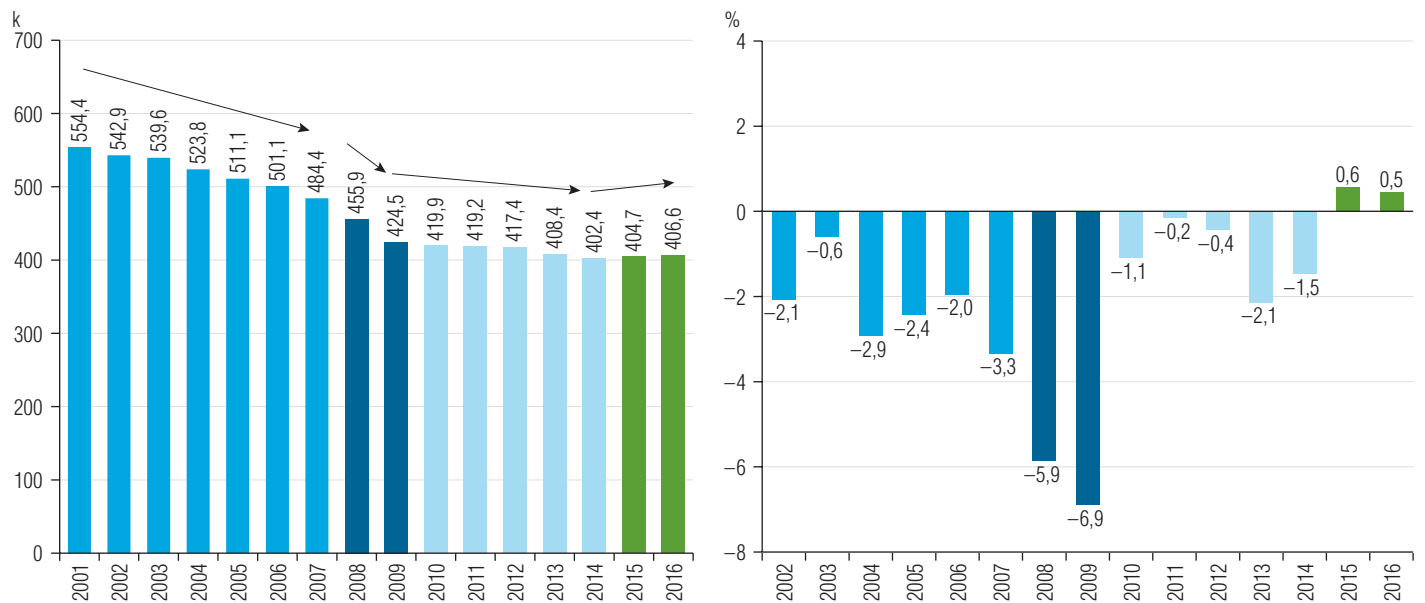


Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

4. À moins d'indication contraire, tous les taux présentés dans ce document sont des taux de croissance annuels moyens (TCAM).

Figure 2

## Évolution de l'emploi et taux de croissance de l'emploi dans l'industrie de la fabrication, Québec, 2001 à 2016



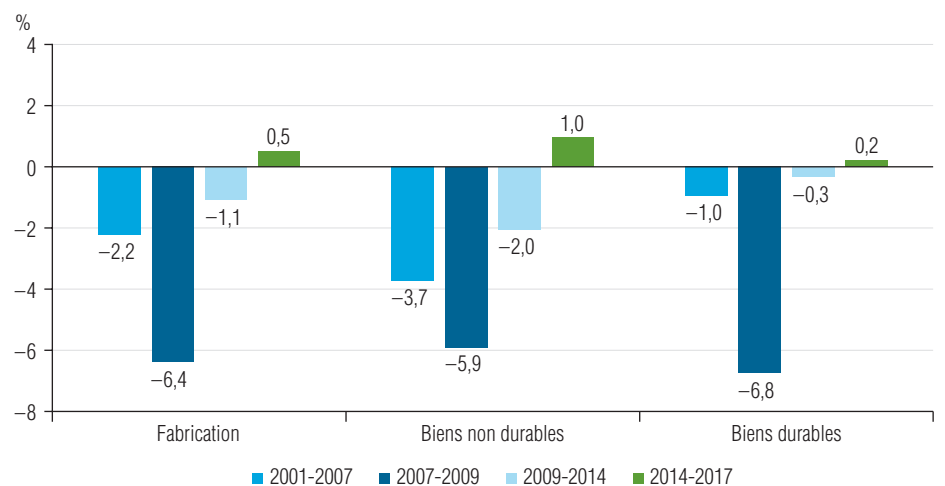
Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

### La fabrication de biens durables et non durables : un portrait contrasté

Les variations de l'emploi dans les biens durables diffèrent de ce qu'on observe dans les biens non durables<sup>5</sup>, et ce, pour presque toutes les périodes établies (figure 3). En effet, le recul annuel moyen de l'emploi entre 2001 et 2007 était presque quatre fois plus rapide dans la fabrication de biens non durables (-3,7%) que dans les biens durables (-1,0%), alors que la décroissance était relativement similaire durant la période de ralentissement économique de 2007 à 2009 (respectivement -5,9% et -6,8%). Pour ce qui est de la période 2009-2014, l'emploi dans la fabrication de biens non durables enregistre un recul annuel moyen de 2,0%, alors que l'emploi demeure relativement stable dans la fabrication de biens durables (-0,3%). Enfin, au cours de la période la plus récente (2014-2016), l'emploi reste stable dans la fabrication de biens durables (+0,2%), alors qu'il se met à croître dans la fabrication de biens non durables (+1,0%).

Figure 3

### Taux de croissance moyen de l'emploi dans l'industrie de la fabrication selon le type de secteur, Québec, 2001-2007, 2007-2009, 2009-2014 et 2014-2016



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

5. Les définitions de biens durables et non durables ainsi qu'une liste des sous-industries qui les composent se trouvent dans l'encart Sources, concepts et définitions.

## Encart 1

### Vers une troisième année consécutive de croissance de l'emploi dans l'industrie de la fabrication ?

La figure 4 montre l'évolution mensuelle de l'emploi dans la fabrication ainsi que les moyennes annuelles. Selon les données disponibles au moment de la rédaction de cet article, il est permis de croire que l'emploi dans la fabrication connaîtra, en 2017, une croissance supérieure à celles qui ont été enregistrées en 2015 et en 2016.

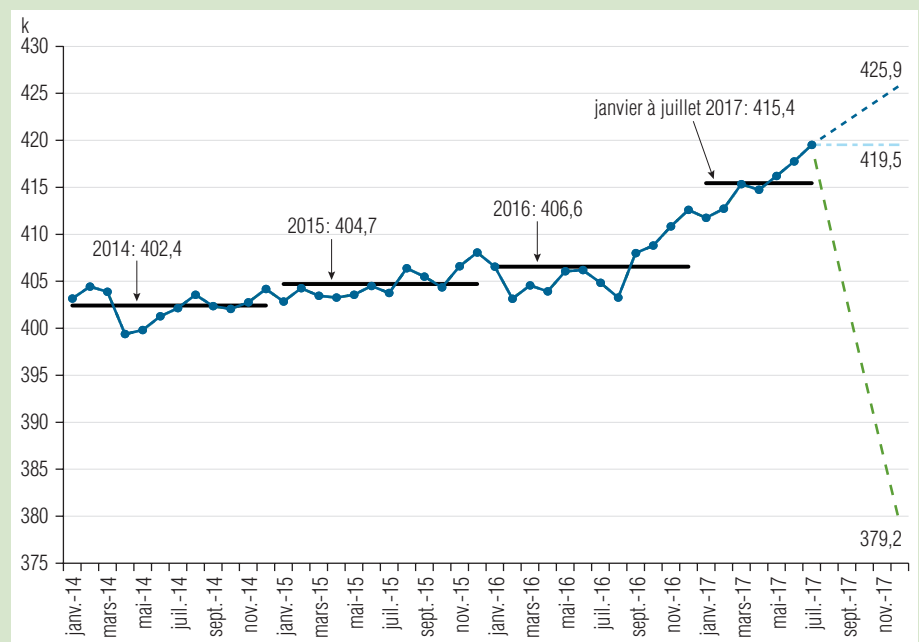
En effet, on compte en moyenne 415 000 emplois dans la fabrication pour les 7 premiers mois de 2017 (moyenne de janvier à juillet). Dans la figure 4, nous présentons trois scénarios d'évolution de l'emploi pour les cinq mois qui compléteront l'année 2017. Le premier scénario correspond au cas où le niveau d'emploi se stabiliserait au niveau de juillet 2017, soit à 419 500 emplois (pointillé bleu pâle); l'industrie enregistrerait ainsi une hausse de 2,6% (environ 11 000 emplois) en 2017. Le deuxième scénario correspond au cas où l'emploi continuerait de croître de 0,3% par mois (pointillé bleu foncé), soit comme depuis janvier 2017. La poursuite de cette progression de l'emploi pour le reste de l'année entraînerait une hausse de l'emploi de 12 000 en moyenne en 2017 (+3,0%) et porterait le niveau d'emploi dans la fabrication au-delà de la barre des 425 000, soit une première depuis mai 2009 (données non présentées).

Enfin, le troisième scénario correspond au cas où l'emploi se contracterait d'environ 2% par mois à partir du mois d'août (pointillé vert); il s'agirait d'une perte d'environ 40 000 emplois en seulement 5 mois. Seul un tel scénario entraînerait une stabilité de l'emploi dans la fabrication en 2017 (+400; +0,1%). Ce dernier scénario est hautement improbable considérant qu'un tel repli n'a jamais observé au Québec depuis le début de la série chronologique en 2001. À titre indicatif, au cours des 10 dernières années, le recul de l'emploi le plus important en 5 mois n'est que de 20 000 et il s'observe au cours de la récession de 2009 (données non présentées).

Est-ce que le même constat ressort également dans les autres régions du Canada? La figure 5 présente l'évolution de l'emploi dans la fabrication depuis 2014 au Québec, en Ontario et dans les autres provinces canadiennes.

Figure 4

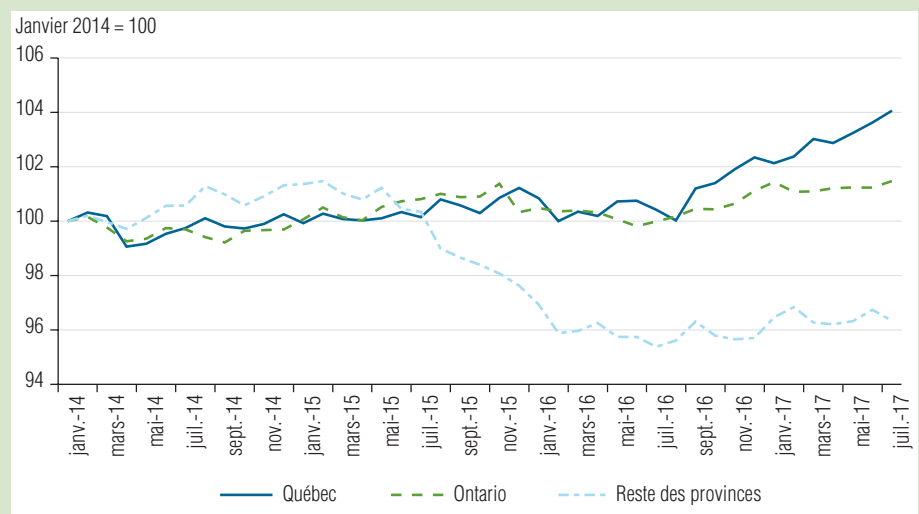
### Évolution de l'emploi dans la fabrication, données désaisonnalisées, Québec, janvier 2014 à juillet 2017



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, juillet 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5

### Indice de l'évolution de l'emploi dans la fabrication, données désaisonnalisées, Québec, Ontario et le reste des provinces, janvier 2014 à juillet 2017



Janvier 2014 = 100

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, juillet 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Encart 1 (suite)

### Depuis le milieu de l'année 2016, l'emploi dans la fabrication croît plus vite au Québec qu'en Ontario

On constate que l'emploi évolue de façon relativement similaire au Québec et en Ontario entre le début de 2014 et le milieu de 2016. Toutefois, depuis le milieu de l'année 2016, la croissance de l'emploi dans la fabrication est plus vigoureuse au Québec qu'en Ontario. En effet, l'emploi croît de 3,6% au Québec entre juillet 2016 et juillet 2017, mais seulement de 1,5% en Ontario.

Lorsqu'on compare le Québec aux autres provinces (le Canada sans le Québec et l'Ontario), on note chez ces dernières que l'emploi croît un peu plus vite de janvier 2014 jusqu'au milieu de 2015. Par la suite, et contrairement au Québec, l'emploi se met à fléchir de façon importante. Depuis juillet 2016, l'emploi se remet à croître (+ 1,0%). En juillet 2017, le niveau d'emploi dans la fabrication dans les autres provinces est inférieur à son niveau de janvier 2014. À l'opposé, le niveau d'emploi au Québec et en Ontario en juillet 2017 est plus élevé qu'en janvier 2014.

La reprise de l'emploi depuis juillet 2016 ne s'observe donc pas uniquement au Québec, mais on constate que son rythme y est plus soutenu qu'en Ontario. La section qui suit s'intéresse aux sous-industries qui sont le moteur de cette progression de l'emploi au Québec depuis juillet 2016.

### Quelles sous-industries sont à l'origine de la croissance de l'emploi dans la fabrication depuis juillet 2016 ?

La figure 6 montre l'évolution, depuis juillet 2016, de l'emploi dans les 10 plus grandes sous-industries représentant les trois quarts de l'emploi dans la fabrication. Elle permet de faire ressortir les sous-industries à l'origine de la croissance de l'emploi au cours des derniers mois.

On y constate que l'emploi dans la fabrication d'aliments, de produits métalliques, de machines, de produits en bois, de produits chimiques et de meubles et produits connexes tend à croître depuis juillet 2016. Ces six sous-industries représentent à elles seules 50% des emplois dans la fabrication.

Par ailleurs, après avoir affiché un repli dans les derniers mois de 2016, l'emploi dans le matériel de transport et dans le papier présente une croissance depuis le début de 2017. Ces deux sous-industries représentent 16% des emplois dans la fabrication.

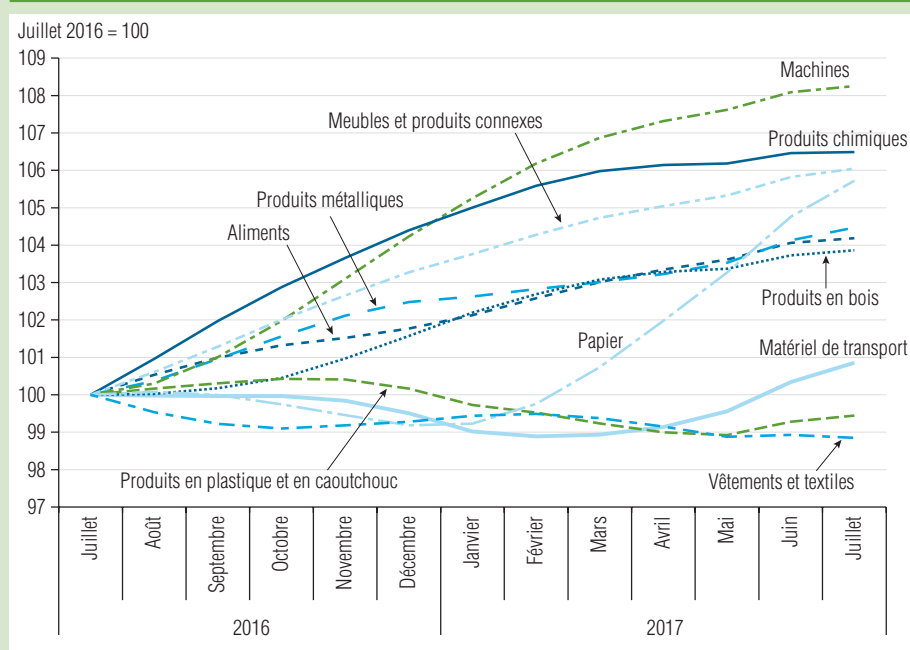
D'un autre côté, on remarque que l'emploi dans le regroupement « Vêtements et textiles » et dans la fabrication de produits en plastique et en caoutchouc a diminué d'environ 1% depuis 12 mois. Ces deux sous-industries comptent pour 11% de l'emploi dans la fabrication.

Dans les autres sous-industries qui ne sont pas présentées dans le graphique, l'emploi demeure stable depuis le début de 2017 (données non présentées).

En somme, il semble que l'industrie de la fabrication affichera, pour une troisième année consécutive, un solde d'emploi positif au terme de l'année 2017 si la tendance à la hausse de l'emploi depuis janvier 2017 se maintient ou s'accélère. Par ailleurs, même si le niveau d'emploi ne faisait que se stabiliser pour les cinq derniers mois de l'année, la croissance de l'emploi en 2017 serait quand même supérieure à celle de 2015 et de 2016. D'ailleurs, il s'agirait de la première fois depuis la fin des années 1990 que l'emploi dans la fabrication afficherait une hausse pour trois années consécutives.

Figure 6

### Indice de la tendance<sup>1</sup> de l'emploi dans les principales sous-industries de la fabrication, données désaisonnalisées, Québec, juillet 2016 à juillet 2017



1. La tendance-cycle résulte du lissage des données désaisonnalisées en diminuant l'effet des mouvements irréguliers. Elle aide ainsi à analyser l'évolution à long terme des données. Une moyenne mobile pondérée de Dagum et Luati de treize périodes est appliquée symétriquement à chacun des mois de la série désaisonnalisée, à l'exception des six derniers mois pour lesquels une pondération asymétrique est substituée aux moyennes de Dagum et Luati. Pour plus d'information : Fortier, Matthews et Gellatly, *Estimations de la tendance-cycle : foire aux questions*. Statistique Canada.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, juillet 2017, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Les différences décelées dans l'évolution de l'emploi dans la fabrication de ces deux types de biens nous montrent qu'il est nécessaire d'analyser les sous-industries de la fabrication (SCIAN<sup>6</sup> à trois chiffres) afin de bien comprendre la transformation de l'évolution de l'emploi dans l'industrie de la fabrication dans son ensemble.

La figure 7 montre les 19 sous-industries de la fabrication présentées en ordre décroissant de leur poids dans l'emploi dans la fabrication en 2016 avec les taux de croissance annuels moyens pour 4 périodes (voir encart 3). On constate que la quasi-totalité des sous-industries enregistre un recul de l'emploi durant la période 2007-2009, soit celle de ralentissement économique au Québec. Le regroupement « Vêtements et textiles » (-18,9%) affiche la plus forte baisse. La première transformation de métaux (-13,6%), la fabrication de produits en bois (-11,9%) et la fabrication de produits informatiques et électroniques (-11,3%) ont également été très touchées par les pertes d'emplois avec un repli annuel de plus de 10%.

De 2009 à 2014, sur les 19 sous-industries, 9 continuent de subir des pertes d'emploi, 6 demeurent relativement stables avec une variation de l'emploi de moins de 0,5% tandis que 4 sous-industries affichent une hausse de l'emploi. D'ailleurs, on constate que le regroupement « Vêtements et textiles » fait partie des sous-industries connaissant les plus fortes baisses. De 2014 à 2016, l'emploi progresse dans 10 sous-industries sur 19, demeure stable dans une sous-industrie et recule dans les 8 autres.

L'analyse qui suit se concentre particulièrement sur les deux plus récentes périodes (2009-2014 et 2014-2016).

### Contrairement à la période précédente, l'emploi est en croissance depuis 2014 dans quatre des cinq plus importantes sous-industries de la fabrication

Au total, neuf sous-industries représentant plus de 60% de l'emploi dans la fabrication affichent un changement de tendance depuis 2014; cinq d'entre elles proviennent de la production de biens durables, alors que quatre autres se rapportent aux biens non durables. Dans ces neuf sous-industries, l'emploi croît au cours de la période 2014-2016, alors qu'il était stable ou qu'il reculait entre 2009 et 2014.

En regardant de près les cinq sous-industries les plus importantes en termes d'emploi, on constate que l'emploi est en hausse au cours de la période 2014-2016 dans quatre sous-industries comptant pour près de 40% de l'emploi dans la fabrication.

La fabrication d'aliments, qui se situe au premier rang en termes d'emploi, enregistre une croissance annuelle moyenne de près de 2% (+1,7%) entre 2014-2016, alors que les variations d'emplois étaient moindres de 2009 à 2014 (-0,3%). La fabrication de produits métalliques et la fabrication de machines, qui se trouvent au 3<sup>e</sup> et au 4<sup>e</sup> rang, enregistrent une hausse de l'emploi respective de 1,8% et de 1,3% entre 2014 et 2016, alors qu'elles affichaient une stabilité de l'emploi au cours des deux périodes précédentes. La fabrication de produits en bois, qui se situe au 5<sup>e</sup> rang, présente une hausse de 1,5% entre 2014 et 2016, alors qu'elle subissait un repli au cours des deux autres périodes.

### L'emploi recommence à progresser dans cinq autres sous-industries de la fabrication depuis 2014

Deux autres sous-industries se démarquent également avec une croissance de plus de 4% au cours des deux dernières années. Il s'agit de la fabrication de produits chimiques (4,6%) et de la fabrication de produits du pétrole et du charbon (5,2%).

Outre ces deux sous-industries, la fabrication de produits en plastique et en caoutchouc (+2,9%), la fabrication de meubles et de produits connexes (+1,6%) ainsi que la fabrication de produits informatiques et électroniques (+2,0%) ont également connu une croissance de l'emploi au cours des deux dernières années.

Compte tenu du poids important de ces neuf sous-industries (61%) dans l'ensemble de l'industrie, le changement de tendance de l'emploi qui s'y produit contribue au changement observé dans la fabrication dans son ensemble entre 2014 et 2016. Il est toutefois nécessaire d'analyser ce qui se passe dans les 10 autres sous-industries.

### La croissance de l'emploi s'accélère dans la fabrication de boissons et de produits du tabac, alors que le repli se poursuit dans la fabrication du papier

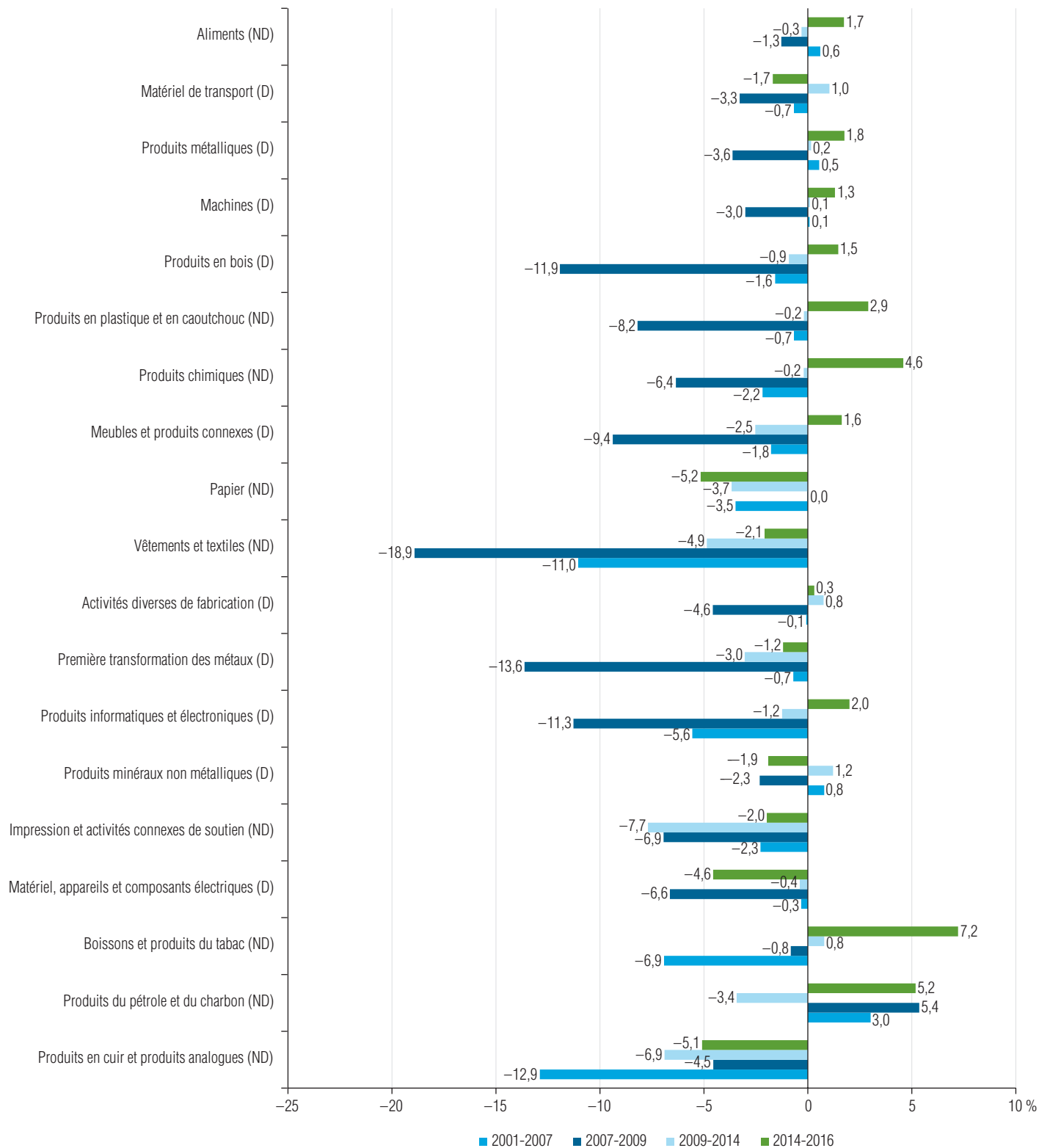
La fabrication de boissons et de produits du tabac se distingue avec une croissance annuelle de plus de 7% entre 2014 et 2016, soit la plus forte parmi toutes les sous-industries de la fabrication, alors que la hausse était seulement d'environ 1% de 2009 à 2014.

Dans la fabrication du papier, la contraction annuelle moyenne de l'emploi est semblable au cours des périodes 2009-2014 (-4%) et 2014-2016 (-5%).

6. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 2012.

Figure 7

**Taux de croissance moyen de l'emploi selon le sous-secteur, Québec, 2001-2007, 2007-2009, 2009-2014 et 2014-2016**



Note : Les sous-secteurs sont présentés en ordre décroissant de leur poids dans l'industrie de la fabrication. Leur poids dans la fabrication en 2016 est indiqué dans la légende.  
 D : biens durables; ND : biens non durables  
 La sous-industrie des vêtements, celle des usines de textiles ainsi que celle des usines de produits textiles sont regroupées dans la catégorie « Vêtements et textiles ».  
 Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Le recul de l'emploi ralentit dans quatre sous-industries au cours des dernières années

Dans quatre sous-industries, la baisse de l'emploi ralentit au cours des dernières années. C'est dans l'impression et les activités connexes de soutien que le ralentissement de la décroissance est le plus important lorsqu'on compare les périodes 2009-2014 et 2014-2016. En effet, on constate un recul annuel moyen de 8 % de 2009 à 2014, mais de seulement 2 % depuis les deux dernières années. Dans la fabrication de vêtements, qui affichait la plus forte baisse pendant la récession (-18,9%), le repli a été de seulement 2,1 % entre 2014 et 2016; il était de 4,9 % de 2009 à 2014.

Le même phénomène s'observe dans la première transformation des métaux (-3,0 % puis -1,2 %) et dans la fabrication de produits en cuir et de produits analogues (-6,9 % puis -5,1 %), et l'emploi décroît aussi moins rapidement dans ces sous-industries au cours de la période 2014-2016 comparativement à 2009-2014.

Ces quatre sous-industries représentent seulement 11 % de l'emploi, mais contribuent tout de même au changement de tendance observé dans l'industrie de la fabrication étant donné que leur décroissance ralentit. À l'exception de la première transformation des métaux, il s'agit toutes de sous-industries de biens non durables.

## L'emploi recule dans trois sous-industries, alors qu'il y était en croissance entre 2009 et 2014

Pour terminer, on compte trois sous-industries où l'emploi se contracte au cours de la plus récente période, alors qu'il y progressait entre 2009 et 2014. Cela vient atténuer le changement de tendance observé en 2014-2016 dans l'ensemble de la fabrication. Dans la fabrication de matériel de transport, qui se classe au deuxième rang en termes d'emploi, l'emploi a crû en moyenne de 1 % par année entre 2009 et 2014, alors que depuis 2014, il diminue de 2 % annuellement. Les deux autres sous-industries sont la fabrication de produits minéraux non métalliques (+1,2 % puis -1,9 %) et la fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques (-0,4 % puis -4,6 %). Ces trois sous-industries comptent pour un peu plus de 15 % de l'emploi dans la fabrication et concernent toutes la production de biens durables.

Enfin, l'emploi demeure stable dans les activités diverses de fabrication de 2014 à 2016 (+0,3 %), alors qu'il progressait de 2009 à 2014 (+0,8 %).

En résumé, on constate que la situation de l'emploi s'améliore dans la majorité des sous-industries de la fabrication, dont les plus importantes en termes d'emploi au cours des deux dernières années. Dans neuf sous-industries, l'emploi se remet à croître, dans une autre, la progression s'accélère, et dans quatre autres, la contraction ralentit. Ces 14 sous-industries représentent les trois quarts de l'emploi dans l'industrie de la fabrication et proviennent de la production de biens tant durables (6) que non durables (8).

## En somme...

Cet article met en lumière et décortique l'évolution de l'emploi dans la fabrication au cours des 15 dernières années. On constate que cette industrie s'est transformée de façon importante. Elle a connu un repli de l'emploi de 2001 à 2014; toutefois, le recul de l'emploi s'estompe au cours des dernières années. En effet, l'emploi est en croissance dans la fabrication en 2015 et en 2016, soit une première en 15 ans.

On remarque aussi que la majorité des sous-industries (14 sur 19) contribue à ce changement de tendance, dont 4 des 5 plus grandes sous-industries, soit la fabrication d'aliments, la fabrication de produits métalliques, la fabrication de machines et la fabrication de produits en bois. Chez ces dernières, l'emploi était stable ou reculait entre 2009 et 2014. Par ailleurs, le poids de ces sous-industries est généralement en croissance par rapport à 2001, alors que le poids de la fabrication du regroupement « Vêtements et textiles » se réduit de façon importante, passant du 1<sup>er</sup> rang en 2001 au 10<sup>e</sup> rang en 2016 en termes d'emploi. D'ailleurs, parmi toutes les sous-industries, la fabrication de machines se distingue et gagne de l'importance, passant du 9<sup>e</sup> rang au 4<sup>e</sup> rang au cours de la période. La fabrication d'aliments se démarque également avec une forte hausse, si bien qu'elle passe du 2<sup>e</sup> rang au 1<sup>er</sup> rang au cours de la période.

En outre, on constate que le changement de tendance observé en 2015 et en 2016 devrait perdurer en 2017 et pourrait même s'accélérer, si bien qu'on assisterait à une troisième année consécutive de croissance de l'emploi dans la fabrication pour la première fois depuis la fin des années 1990.



Enfin, peut-on donc parler d'une sortie de crise pour l'emploi dans la fabrication? Les données analysées montrent que le niveau d'emploi dans la fabrication en 2016 (et pour les huit premiers mois de 2017) reste en deçà de son niveau en 1991. Bien que l'emploi soit en croissance dans la majorité des sous-industries au cours des dernières années; pour certaines sous-industries, notamment le regroupement « Vêtements et textiles », l'emploi continue à baisser, quoique le rythme de décroissance a ralenti. Avec la renégociation de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) qui est en cours et dont les résultats pourraient avoir des impacts sur les futurs niveaux d'emplois dans la fabrication au Québec, il serait intéressant de faire un suivi de l'évolution de l'emploi dans cette industrie au cours des prochaines années afin de voir si la croissance de l'emploi observée au cours des dernières années se maintient.

## Bibliographie

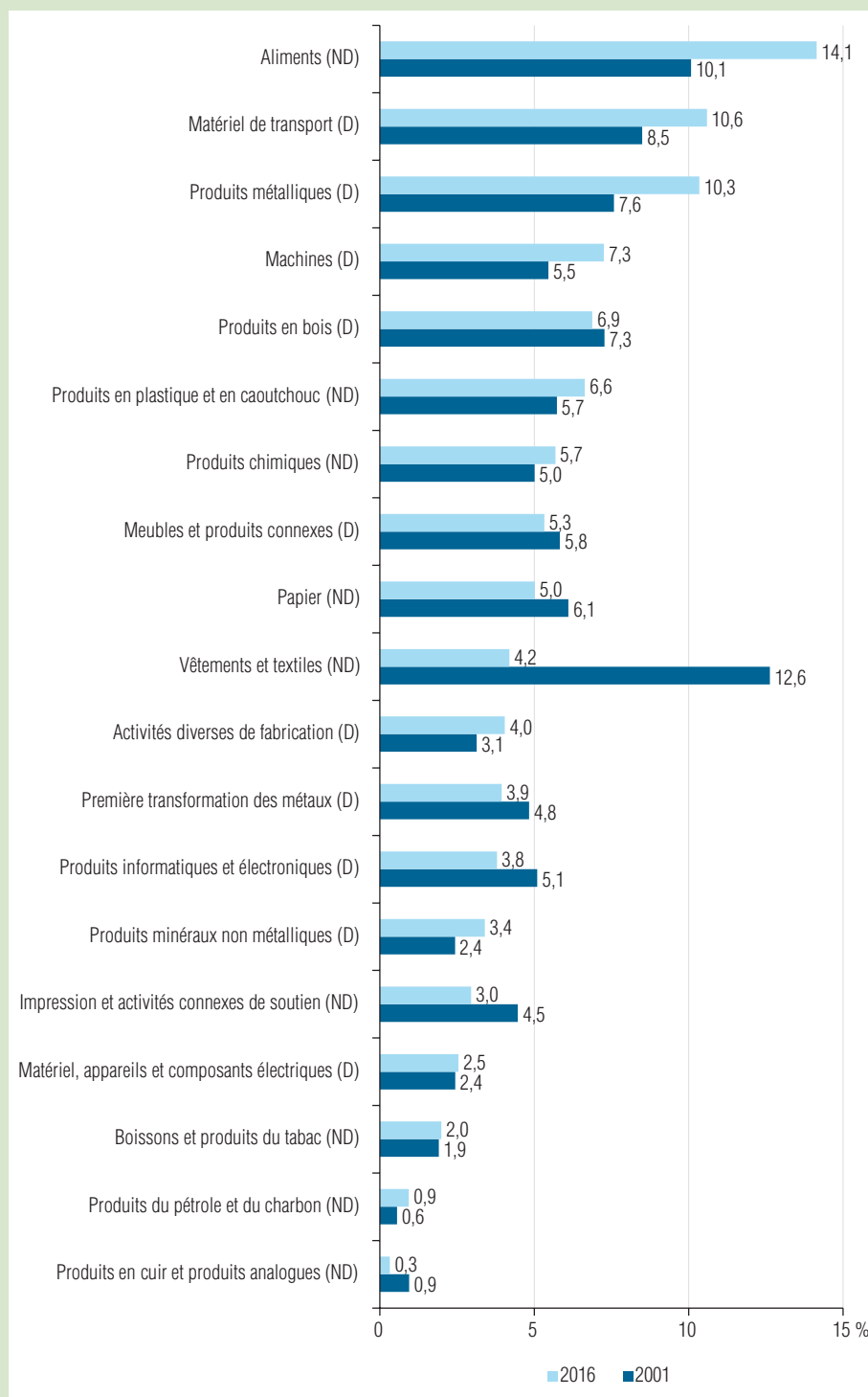
- DEMERS, Marc-André, et Julie RABEMANANJARA (2016). « Regard sur les industries: ralentissement de la croissance de l'emploi salarié depuis 2012 », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 17, n° 2, Institut de la statistique du Québec, p. 1-9.
- DESFOSSÉS, Corinne, et Anne-Marie FADEL (2006). « Le secteur manufacturier en crise? », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 7, n° 2, Institut de la statistique du Québec, p. 10-12.
- JALLETTE, Patrice, et Natacha PRUDENT (2010). « Le secteur manufacturier la tête sous l'eau », *L'État du Québec 2010*, Institut du Nouveau Monde, p. 125-130.
- STATISTIQUE CANADA (2017). *Le revenu des ménages au Canada: faits saillants du Recensement de 2016*, [Enligne]. [[www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170913/dq170913a-fra.htm](http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/170913/dq170913a-fra.htm)] (Consulté le 13 septembre 2017).

## Encart 2

### Évolution de la part des différentes sous-industries de la fabrication de 2001 à 2016

La figure ci-contre présente les parts des sous-industries selon le poids qu'elles occupent dans l'ensemble de la fabrication en 2001 et en 2016. On constate que le poids de la fabrication de biens durables augmente alors que celui de la fabrication de biens non durables diminue. Les plus importantes sous-industries en termes d'emploi en 2001 sont presque toutes les mêmes qu'en 2016. En effet, quatre des cinq plus importantes en 2001 le sont également en 2016, soit la fabrication d'aliments (14,1%), de matériel de transport (10,6%), de produits métalliques (10,3%) et de produits en bois (6,9%). Toutefois, un changement important s'observe dans certaines sous-industries. Ainsi, la fabrication de vêtements et de textiles affiche la diminution la plus notable. Son poids passe de 12,6% en 2001 à 4,2% en 2016. Première en importance en termes d'emploi en 2001, cette sous-industrie est reléguée au 10<sup>e</sup> rang en 2016. En outre, la fabrication de machines gagne de l'importance et passe du 9<sup>e</sup> rang au 4<sup>e</sup> au cours de la période (5,5% à 7,3%). Par ailleurs, parmi toutes les sous-industries, la fabrication d'aliments connaît la plus forte hausse avec un poids qui passe de 10,1% à 14,1%; elle passe ainsi du 2<sup>e</sup> rang au 1<sup>er</sup> rang.

Figure 8  
Poids des sous-industries dans l'ensemble de la fabrication, Québec, 2001 et 2016



Note : Les sous-secteurs sont présentés en ordre décroissant de leur poids dans l'industrie de la fabrication. Leur poids dans la fabrication en 2016 est indiqué dans la légende.

D : biens durables ; ND : biens non durables

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2016, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

## Encart 3 Sources, concepts et définitions

### Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail

L'EERH est une enquête-entreprise. Elle combine des informations provenant d'un recensement des retenues salariales fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et les données de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE). Comme il provient d'un recensement, le nombre total de salariés de l'EERH provient de dossiers administratifs et n'est soumis à aucune erreur d'échantillonnage. La population cible de l'enquête comprend les entreprises qui ont au moins un employé rémunéré (exclut les travailleurs autonomes); les entreprises dont les activités relèvent principalement de l'industrie de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services aux ménages privés, des organismes religieux, des organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux et du personnel militaire des services de la défense sont exclues.

### Fabrication

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN 2012) définit la fabrication comme étant 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. Les établissements de l'industrie de la fabrication sont connus sous diverses appellations selon les domaines, par exemple usines, fabriques ou manufactures.

### Biens durables

Un bien durable se définit comme un bien qui peut être utilisé de façon répétée ou continue sur une période supérieure à un an, moyennant un taux d'usure physique normal ou moyen. Dans l'EERH, cette catégorie comprend les codes du SCIAN suivants :

- Fabrication de produits en bois (321)
- Fabrication de produits minéraux non métalliques (327)
- Première transformation des métaux (331)
- Fabrication de produits métalliques (332)
- Fabrication de machines (333)
- Fabrication de produits informatiques et électroniques (334)
- Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques (335)
- Fabrication de matériel de transport (336)
- Fabrication de meubles et de produits connexes (337)
- Activités diverses de fabrication (339)

### Biens non durables

Les biens non durables sont les biens qui sont utilisés entièrement en moins d'une année, en supposant un taux d'usure physique normal ou moyen. Dans l'EERH, cette catégorie comprend les codes du SCIAN suivants :

- Fabrication d'aliments (311)
- Fabrication de boissons et de produits du tabac (312)
- Fabrication de vêtements (315), usines de textiles (313) et usines de produits textiles (314)
- Fabrication de produits en cuir et de produits analogues (316)
- Fabrication du papier (322)
- Impression et activités connexes de soutien (323)
- Fabrication de produits du pétrole et du charbon (324)
- Fabrication de produits chimiques (325)
- Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc (326)

Ces définitions proviennent du Glossaire du Système des comptes macroéconomiques de Statistique Canada, disponible à l'adresse suivante : [www.statcan.gc.ca/fra/cen/gloss/index](http://www.statcan.gc.ca/fra/cen/gloss/index)

# Entreprises privées de 200 employés et plus : salaire annuel moyen en 2016 selon la syndicalisation de l'employé et la taille des entreprises

par Nathalie Mongeau

Cet article présente une analyse des salaires annuels versés dans le secteur privé. L'objectif est de diffuser l'information sur la rémunération et de répondre à la question suivante : dans le secteur privé (entreprises de 200 employés et plus), la syndicalisation de l'employé et la taille de l'entreprise ont-elles une influence sur le niveau de la rémunération ?

Les données proviennent de la collecte 2016 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*<sup>1</sup> (ERG) réalisée chaque année par l'Institut. La population visée par l'ERG est constituée des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur la

rémunération de tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, et ces emplois se voient attribuer un code selon la Classification nationale des professions (CNP 2011<sup>2</sup>).

Le salaire annuel moyen ainsi que la répartition de l'effectif régulier à temps plein<sup>3</sup> pour l'ensemble et selon les groupes de compétence de la CNP (voir l'encadré C pour la définition des niveaux) sont analysés pour le secteur privé dans son ensemble et pour les deux ventilations considérées, soit le statut de syndicalisation des employés et la taille des entreprises (notamment les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus). Afin de compléter cette analyse, le salaire

annuel moyen pour un certain nombre de groupes intermédiaires (codes à trois chiffres) de la CNP est présenté.

Le tableau 1 présente le salaire annuel moyen du secteur privé et ceux des ventilations relatives à la syndicalisation et à la taille de l'entreprise.

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016*, disponible sur le site Web de l'Institut ([www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)), fournit l'ensemble des résultats. L'information porte sur les heures régulières de travail, les salaires, les échelles salariales et la rémunération globale, selon les professions de la CNP. Les résultats sont disponibles selon 13 ventilations.

Tableau 1

## Salaire annuel moyen<sup>1</sup> des employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le groupe de compétence de la CNP<sup>2</sup>, secteur privé, Québec, 2016

	Gestion <sup>3</sup>	Formation universitaire	Formation collégiale	Formation de niveau secondaire	Formation en cours d'emploi	Total <sup>4</sup>
	\$					
<b>Ensemble du privé</b>	95 342	77 401	57 328	43 271	36 471	57 321
Employés syndiqués	...	78 438	64 657 †	48 097 †	41 168 †	52 254
Employés non syndiqués	...	77 326	54 932	38 962	30 614	59 479 †
Entreprises de 200 à 499 employés	92 150	68 903	52 647	42 227	37 202	50 991
Entreprises de 500 employés et plus	95 962	78 704 †	58 665	43 568	36 118	59 009 †
500 à 999 employés	93 133	77 534	54 134	39 463	36 963	52 538
1 000 employés et plus	96 675	78 909	59 927	45 068	35 785	60 896 †

† Écart significatif au seuil de 5 %.

■ Résultat le plus élevé de la comparaison par paire de deux secteurs d'appartenance.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

2. Dans la Classification nationale des professions (CNP), les professions sont classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (formation universitaire, collégiale et de niveau secondaire et formation en cours d'emploi). Voici le lien du site officiel de la CNP 2011 : [noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11).

3. Les cadres supérieurs sont exclus.

4. Le total inclut les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité de leur attribuer un code CNP ; ces emplois représentent 1,0 % de l'ensemble des employés du secteur privé.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016*.

1. Pour en savoir plus sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG. Édition 2016* disponible sur le site Web de l'Institut ([www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)).

2. Voici le lien du site officiel de la CNP 2011 : [noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=11).

3. Un employé régulier à temps plein est une personne qui exécute un travail pour le compte d'un employeur, reçoit une rémunération en échange de sa prestation de travail, a un contrat de travail de durée indéterminée et travaille généralement 30 heures ou plus par semaine.

## Plus le niveau de compétence ou de formation requis par l'emploi est élevé, plus le salaire annuel moyen est élevé

Dans l'ensemble du secteur privé, le salaire annuel moyen<sup>4</sup> des employés réguliers à temps plein est estimé à 57 321 \$ en 2016.

Le groupe de gestion affiche le salaire annuel le plus élevé, soit 95 342 \$. Selon le niveau de compétence, le salaire varie de 36 471 \$ pour le niveau de formation en cours d'emploi à 77 401 \$ en ce qui concerne les emplois exigeant un niveau de formation universitaire. Le salaire annuel moyen des employés réguliers à temps plein occupant un emploi exigeant une formation collégiale (57 328 \$) est plus élevé que celui des employés dans le niveau de formation secondaire (43 271 \$).

Afin d'analyser les différences, nous avons examiné les intervalles de confiance des deux salaires annuels estimés à comparer. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles indique une différence significative entre les deux rémunérations. Lorsqu'il y a recoupement des intervalles de confiance, on considère que la rémunération moyenne de l'emploi analysé est similaire dans les deux secteurs. En présence d'un tel recoupement, un test statistique peut être appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de 5 %. La méthode basée sur la comparaison des intervalles de confiance est plus conservatrice que le test statistique de différence ; elle rejettera moins souvent l'hypothèse d'égalité des estimations alors qu'elle est vraie.

Le tableau 2 présente la répartition de l'effectif du secteur privé selon les niveaux de compétence et les ventilations prises en compte. Dans l'ensemble du secteur privé, l'effectif régulier à temps plein<sup>5</sup> est d'environ 509 590 employés. Près des deux tiers de ces employés occupent un emploi exigeant un niveau de formation collégiale ou secondaire (proportions respectives de 30,4 % et de 33,6 %). La proportion dans les autres groupes est inférieure ; elle varie de 8,3 % dans le groupe de gestion à 17,5 % dans le niveau de formation universitaire.

Tableau 2

### Répartition des employés réguliers à temps plein dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le groupe de compétence de la CNP<sup>1</sup>, secteur privé, Québec, 2016

	Gestion <sup>2</sup>		Formation universitaire		Formation collégiale		Formation de niveau secondaire		Formation en cours d'emploi		Total <sup>3</sup>	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Ensemble du privé</b>	<b>42 130</b>	<b>8,3</b>	<b>89 040</b>	<b>17,5</b>	<b>154 710</b>	<b>30,4</b>	<b>171 220</b>	<b>33,6</b>	<b>47 560</b>	<b>9,3</b>	<b>509 590</b>	<b>100,0</b>
Employés syndiqués	...	...	5 990*	3,9	38 100	25,0	80 760	53,1	26 390	17,3	152 220	100,0
Employés non syndiqués	...	...	83 060	23,2	116 600	32,6	90 460	25,3	21 170*	5,9	357 370	100,0
Taux de syndicalisation (en %)	...	...	6,7	...	24,6	...	47,2	...	55,5	...	29,9	...
Entreprises de 200 à 499 employés	6 860	6,4	11 840	11,0	34 380	32,0	37 840	35,3	15 470*	14,4	107 280	100,0
Entreprises de 500 employés et plus	35 270	8,8	77 210	19,2	120 330	29,9	133 380	33,2	32 090	8,0	402 310	100,0
500 à 999 employés	7 100*	7,8	11 490**	12,7	26 210*	28,9	35 720*	39,3	9 090**	10,0	90 840	100,0
1 000 employés et plus	28 170	9,0	65 710	21,1	94 120	30,2	97 660	31,4	23 000	7,4	311 470	100,0

\* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

\*\* Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Dans la Classification nationale des professions, les professions sont classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (formation universitaire, collégiale et de niveau secondaire et formation en cours d'emploi). Voici le lien du site officiel de la CNP 2011 : [noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=1.1](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Bienvenue.aspx?ver=1.1).

2. Les cadres supérieurs sont exclus.

3. Le total inclut les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre et de l'impossibilité de leur attribuer un code CNP ; ces emplois représentent 1,0 % de l'ensemble des employés du secteur privé.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016*.

4. Le salaire annuel moyen correspond au salaire brut versé pour les heures régulières de travail (avant toute déduction ou retenue), incluant les indemnités de vie chère et les primes de chef d'équipe ou de spécialiste et excluant la rémunération des heures supplémentaires, les bonis, les autres primes et allocations ainsi que les montants forfaitaires. La rémunération des heures chômées fait partie intégrante du salaire annuel.

5. La population visée par l'ERG compte, en 2016, approximativement 939 entreprises. Le nombre d'employés réguliers à temps plein y travaillant est estimé à 977 240. Les employés réguliers à temps plein du secteur privé représentent 52,1 % de l'ensemble.

Dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé, la proportion d'employés syndiqués<sup>6</sup> est de 29,9 %. Cette proportion varie beaucoup d'un niveau de compétence à un autre. Le niveau de formation secondaire et celui de la formation en cours d'emploi affichent les proportions les plus élevées d'employés syndiqués; le taux de syndicalisation y est respectivement d'environ 47,2 % et 55,5 %. Dans le niveau de formation collégiale, environ 24,6 % des employés réguliers à temps plein sont syndiqués. Les emplois exigeant une formation universitaire montrent un taux de syndicalisation beaucoup plus faible, soit d'environ 6,7 %.

Selon la taille des entreprises, environ 78,9 % des employés réguliers à temps plein (402 310 employés) travaillent dans une entreprise de 500 employés et plus. En ce qui concerne la répartition de l'ef-

fectif selon les niveaux de compétence, elle est assez semblable dans les deux ventilations de taille d'entreprises. La proportion d'employés du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » est plus faible dans les entreprises de 500 employés et plus par rapport à celle qui est estimée dans les entreprises de 200 à 499 employés, alors que la proportion d'employés du niveau de formation universitaire y est plus élevée. Dans les entreprises de 1 000 employés et plus, la proportion d'employés du niveau universitaire est particulièrement élevée, soit 21,1 % de l'ensemble des employés.

L'encadré A présente de l'information complémentaire. Certaines des données sont tirées de l'ERG, par exemple la répartition de l'effectif selon les niveaux de compétence dans le secteur public, alors que d'autres proviennent de l'*Enquête sur la population active* (EPA).

Ces dernières permettent de mettre en contexte les résultats relatifs aux entreprises de 200 employés et plus en fournissant des résultats pour l'ensemble du marché du travail, notamment le nombre d'employés et le taux de présence syndicale dans les entreprises de plus petites tailles. Le lecteur intéressé par des résultats touchant l'ensemble du marché du travail peut consulter l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Sur la base des données de l'EPA, l'édition 2017 de cette publication de l'ISQ présente un portrait de l'état du marché du travail de 2006 à 2016. Le chapitre 5, qui traite de la rémunération horaire, comporte une analyse qui prend en compte diverses variables (régime de travail, durée de l'emploi, syndicalisation de l'employé, niveau de compétence de la CNP, taille de l'établissement, secteurs privé et public, etc.).

## Encadré A

### Information complémentaire

#### Répartition de la population de l'ERG selon les secteurs privé et public

La population visée par l'ERG compte environ 977 240 employés réguliers à temps plein. Le secteur privé en regroupe 509 590 (52,1 %) alors que le secteur public en compte environ 467 650 (47,9 %). Les résultats ventilés selon la syndicalisation indiquent qu'il y a 566 510 employés syndiqués (58,0 %) et 410 720 employés non syndiqués (42,0 %).

La répartition selon les niveaux de compétence est différente dans les secteurs privé et public. Dans le secteur privé, c'est le groupe de formation de niveau secondaire qui présente la plus forte proportion d'employés, soit 33,6 % de l'effectif. Cette proportion est supérieure à celle qui est notée dans le secteur public (17,0 %). Par ailleurs, pour le niveau de formation universitaire, la proportion d'employés dans le secteur privé est inférieure à celle dans le secteur public (17,5 % comparativement à 41,7 %). En ce qui concerne la formation collégiale, une proportion importante de l'effectif est estimée pour les deux ventilations (environ 30 %).

En ce qui concerne la syndicalisation, le taux est d'environ 29,9 % dans les entreprises privées de 200 employés et plus, alors qu'il est d'environ 88,6 % dans le secteur public. Dans l'ensemble des entreprises de l'ERG, il est d'environ 58,0 %.

6. Un employé syndiqué est un employé couvert par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat, qu'il soit membre ou non du syndicat.

## Encadré A (suite)

**Ensemble du marché du travail : le nombre d'employés selon la taille des établissements et le fait d'être visé par une convention collective ou non (la syndicalisation de l'employé)**

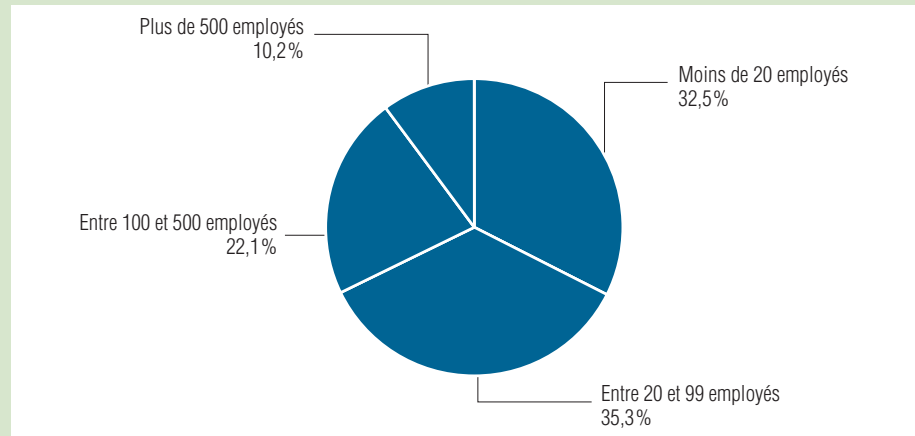
L'ensemble du marché du travail compte environ 2,622 millions d'employés permanents à temps plein ; 1,983 millions travaillent dans le secteur privé, une proportion de 75,6 % de l'ensemble des employés. La figure suivante montre la répartition de ces employés selon la taille de l'établissement ; 35,3 % des employés permanents du secteur privé sont dans un établissement comptant entre 20 et 99 employés. Un peu plus des deux tiers des employés, soit 67,8 %, travaillent dans un établissement de moins de 100 employés, alors que 10,2 % se trouvent dans un établissement de plus de 500 employés.

En comparaison, le nombre d'employés estimé dans l'ERG (entreprises de 200 employés et plus) est d'approximativement 509 590, ce qui représente environ 25,7 % de l'ensemble des employés permanents à temps plein du secteur privé.

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), le taux de présence syndicale est de 40,2 % pour l'ensemble des employés permanents à temps plein du marché du travail. Le taux de présence syndicale varie selon la taille de l'établissement ; dans les établissements de 20 employés et moins, il se situe à 20,8 %, alors que dans ceux de plus de 500 employés, il est de 65,4 %.

Dans le secteur privé, le taux de présence syndicale est plus faible que celui qui est estimé pour l'ensemble ; il est d'environ 25,5 %. Tout comme pour l'ensemble, ce taux varie selon la taille de l'établissement (voir le tableau suivant). Dans les établissements de 20 employés et moins, 15,8 % des employés du secteur privé sont visés par une convention, alors que dans ceux de plus de 500 employés, environ 36,9 % des employés le sont. En comparaison, selon les données de l'ERG, environ 30,2 % des employés dans les entreprises privées de 500 employés et plus sont syndiqués.

### Répartition des employés permanents à temps plein selon la taille des établissements, secteur privé, Québec, 2016



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale. Collecte 2016*.  
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

### Employés permanents à temps plein selon la taille de l'établissement et la syndicalisation, secteur privé, Québec, 2016

	Total	k		Taux de présence syndicale %
		Syndiqués	Non-syndiqués	
<b>Ensemble</b>	<b>1 983</b>	<b>505</b>	<b>1 478</b>	<b>25,5</b>
Moins de 20 employés	644	102	542	15,8
20 à 99 employés	700	173	526	24,8
100 à 500 employés	437	156	282	35,6
Plus de 500 employés	202	74	127	36,9

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2016*.  
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

**Dans les entreprises privées de 200 employés et plus, le salaire annuel moyen des syndiqués est supérieur à celui des non-syndiqués dans trois des quatre niveaux de compétence (formation collégiale, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi)**

Le salaire annuel moyen des non-syndiqués du secteur privé est plus élevé (59 479\$) que celui des syndiqués (52 254\$). Par contre, lorsque les niveaux de compétence sont pris en compte, cet avantage salarial en faveur des non-syndiqués n'est présent dans aucun des niveaux. Ainsi, le salaire annuel moyen des syndiqués est supérieur à celui des non-syndiqués dans les niveaux de formation collégiale, de formation secondaire et de formation en cours d'emploi. Dans le niveau de formation universitaire, la différence n'est pas significative sur le plan statistique. Il faut ajouter que dans ce niveau, le taux de syndicalisation n'est que de 6,7%.

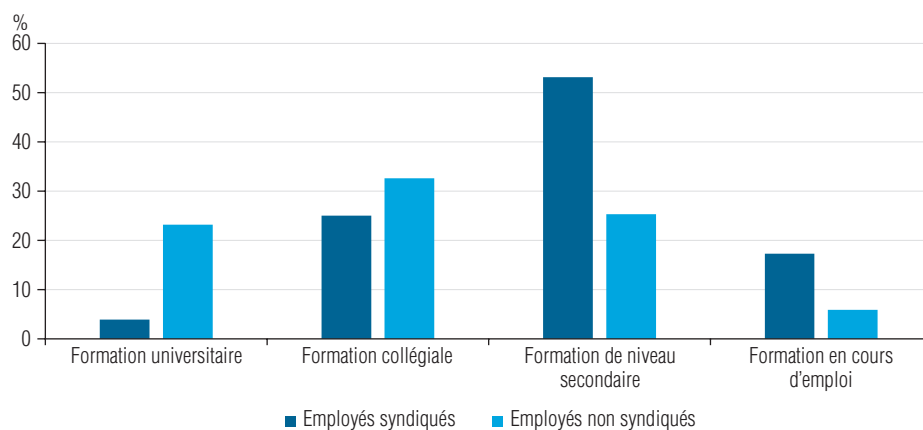
Dans les trois niveaux de compétence où une différence est estimée, l'écart salarial en faveur des syndiqués est d'environ 25,6% dans le niveau de formation en cours d'emploi, 19,0% dans le niveau de formation secondaire et 15,0% dans celui de la formation collégiale. Ainsi, plus le niveau de formation requis est faible, plus la différence en faveur des syndiqués est élevée.

Le constat selon la syndicalisation pour l'ensemble des employés diffère de ceux qui se dégagent selon les niveaux de compétence. Cela s'explique par la répartition de l'effectif syndiqué et non syndiqué dans les différents niveaux (voir le tableau 2 et la figure 1). Parmi les employés réguliers à temps plein du secteur privé, 152 220 sont syndiqués (une proportion de 29,9% de l'ensemble). Plus de la moitié des employés syndiqués du secteur privé occupent un emploi exigeant une formation de niveau secondaire, alors que chez les non-syndiqués, la proportion d'employés

dans ce niveau est beaucoup plus faible, soit 25,3%. De la même façon, la proportion d'employés dans le niveau de formation en cours d'emploi est plus élevée chez les syndiqués (17,3%) que chez les non-syndiqués (5,9%). À l'inverse, la proportion d'employés dans le niveau de formation universitaire est supérieure chez les non-syndiqués par rapport à celle qui est estimée chez les syndiqués (respectivement 23,2% et 3,9%). Cette répartition différente explique que

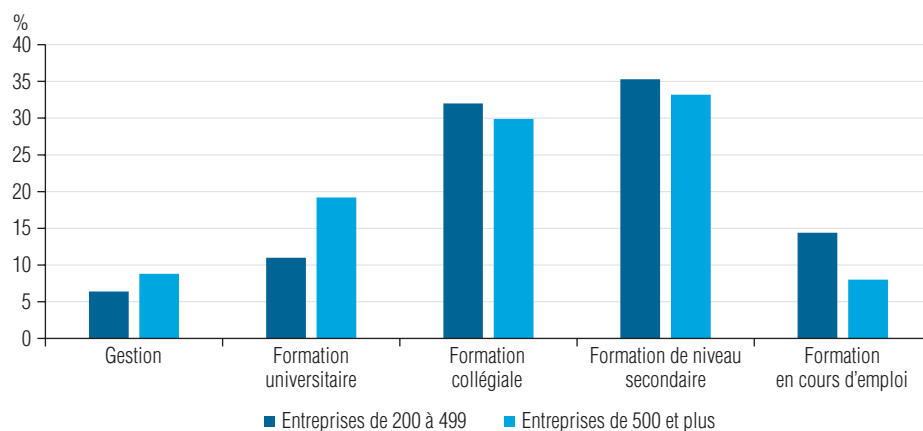
le salaire annuel moyen de l'ensemble des employés non syndiqués est supérieur à celui des syndiqués, puisque les non-syndiqués occupent dans une plus grande proportion des emplois qui exigent une formation universitaire ou collégiale. De plus, le groupe de gestion comporte des employés non syndiqués et leur rémunération est plus élevée (95 342\$) que celle qui est estimée dans les quatre niveaux de compétence.

Figure 1  
**Répartition de l'effectif à temps plein selon la syndicalisation de l'employé et le niveau de compétence de la CNP<sup>1</sup>, secteur privé, Québec, 2016**



Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale. Collecte 2016.*

Figure 2  
**Répartition de l'effectif à temps plein selon la taille de l'entreprise et le niveau de compétence de la CNP<sup>1</sup>, secteur privé, Québec, 2016**



Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale. Collecte 2016.*



## Encadré B

### Le salaire moyen : qu'en est-il dans les plus petites entreprises ?

Sur la base des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA), l'édition 2017 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* réalisé par l'ISQ présente un portrait de l'état du marché du travail de 2006 à 2016 (disponible sur le site Web de l'Institut). Le chapitre 5, qui traite de la rémunération horaire, comporte une analyse qui prend en compte diverses variables (régime de travail, durée de l'emploi, syndicalisation de l'employé, niveau de compétence de la CNP, taille de l'établissement, secteurs privé et public, etc.).

Il est à noter que selon cette enquête, le salaire inclut les pourboires, les commissions ou les primes. Dans l'ERG, le salaire annuel n'inclut pas la rémunération variable. Au Québec, selon l'EPA, les employés permanents à temps plein visés par une convention collective gagnent en moyenne un salaire horaire semblable à celui des employés qui ne sont pas visés par une convention (24,19\$ contre 24,15\$). Lorsque la taille des établissements est prise en compte, le salaire horaire moyen des syndiqués est plus élevé que celui des non-syndiqués dans les établissements de 20 employés et moins (24,91 \$ par rapport à 20,41 \$). Il est à noter qu'une proportion importante de l'effectif syndiqué dans les établissements de 20 employés et moins se trouve dans le secteur de la construction où les salaires sont élevés. À l'opposé, dans les établissements de 500 employés et plus, le salaire horaire moyen est plus élevé chez les non-syndiqués (35,14\$ comparativement à 28,85\$).

En ce qui concerne la taille des établissements, le salaire horaire moyen des employés permanents à temps plein du secteur privé est plus élevé lorsque la taille de l'établissement est supérieure. Aucun test de différence n'a été réalisé dans le but de statuer si la différence est significative sur le plan statistique. Pour les employés non syndiqués, le salaire horaire moyen est plus élevé dans les établissements où l'on trouve plus d'employés. La taille de l'établissement n'a pas cette influence sur la rémunération dans le cas des employés syndiqués. Ce sont les employés syndiqués travaillant dans les établissements de moins de 20 employés qui montrent le salaire horaire moyen le plus élevé.

Selon les données de l'ERG, le salaire horaire moyen est estimé à 25,34\$ dans les entreprises privées de 200 à 499 employés, à 26,10\$ dans celles de 500 à 999 employés et à 30,63\$ dans celles de 1 000 employés et plus. Cependant, la différence entre le salaire horaire moyen estimé dans les entreprises privées de 200 à 499 employés et celui des entreprises de 500 à 999 employés n'est pas significative sur le plan statistique.

#### Salaire horaire moyen<sup>1</sup> des employés permanents à temps plein selon la taille de l'établissement et la syndicalisation, secteur privé, Québec, 2016

	Total	Syndiqués	Non-syndiqués	Écart <sup>2</sup>
		\$		%
<b>Ensemble</b>	<b>24,16</b>	<b>24,19</b>	<b>24,15</b>	<b>0,2</b>
Moins de 20 employés	21,12	24,91	20,41	18,1
20 à 99 employés	22,87	22,28	23,06	-3,5
100 à 500 employés	26,71	23,62	28,41	-20,3
Plus de 500 employés	32,82	28,85	35,14	-21,8

1. Le salaire horaire inclut les pourboires, les commissions et les primes.

2. Écart : [(employés syndiqués - employés non syndiqués)/employés syndiqués]. Aucun test de différence n'a été réalisé dans le but de statuer si la différence est significative sur le plan statistique.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

## En moyenne, le salaire annuel dans les entreprises privées de 500 employés et plus est supérieur à celui des entreprises de 200 à 499 employés. Le facteur « taille de l'entreprise » a une influence sur les salaires des emplois du niveau de compétence universitaire

En ce qui concerne les résultats selon la taille de l'entreprise, le salaire annuel moyen est plus élevé dans les entreprises comptant 500 employés et plus que dans celles de 200 à 499 employés, soit respectivement 59 009 \$ et 50 991 \$ (voir le tableau 1). Par contre, une différence significative sur le plan statistique se trouve uniquement dans le niveau de formation universitaire. Dans ce niveau, le salaire annuel est estimé à 78 704 \$ dans les entreprises de 500 employés et plus comparativement à 68 903 \$ dans celles de 200 à 499 employés, un écart de 12,5 %. Dans les autres niveaux, les salaires annuels moyens estimés ne sont pas significativement différents sur le plan statistique.

Si l'on compare le salaire moyen dans les entreprises de 1 000 employés et plus avec celui des entreprises de 500 à 999 employés, une différence en faveur des plus grandes entreprises est estimée pour l'ensemble des employés. Par contre, aucune différence significative n'est estimée dans les niveaux de compétence.

La comparaison des salaires annuels moyens des entreprises de 1 000 employés et plus avec ceux des entreprises de 200 à 499 employés montre des différences pour l'ensemble et pour deux niveaux de compétence. Dans l'ensemble, le salaire annuel moyen

est estimé à 60 896 \$ dans les entreprises de 1 000 employés et plus par rapport à 50 991 \$ dans celles de 200 à 499 employés. Une différence en faveur des plus grandes entreprises est constatée dans les niveaux de compétence universitaire et collégiale. Dans le groupe de gestion et les deux autres niveaux de compétence, la différence n'est pas significative sur le plan statistique.

## Qu'en est-il lorsque l'on compare les salaires annuels moyens d'un certain nombre d'emplois ou de groupes intermédiaires de la CNP (entreprises de 200 employés et plus) ?

Le tableau 3 présente, pour le secteur privé dans son ensemble et pour les ventilations considérées, le salaire annuel moyen<sup>7</sup> ainsi que le taux de syndicalisation estimés de 25 groupes intermédiaires (emplois) de la CNP. Aux fins de cet article, le choix des emplois a été fait dans les niveaux de compétence universitaire, collégiale et secondaire. Dans ces niveaux, les emplois ont été retenus sur la base de trois critères. Premièrement, le coefficient de variation de toutes les estimations présentées est inférieur ou égal à 15 %, ce qui représente une cote de qualité « bonne » ( $10\% < CV \leq 15\%$ ), « très bonne » ( $5\% < CV \leq 10\%$ ) ou « excellente » ( $CV \leq 5\%$ ). Le deuxième critère est la présence de l'emploi dans toutes les ventilations analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert par l'emploi dans son niveau de compétence. Ce sont les emplois les plus peuplés dans le secteur privé pour chacun des niveaux de compétence ciblés qui ont été retenus<sup>8</sup>. Enfin, la confidentialité des résultats a aussi été considérée.

## Résultats selon la syndicalisation

- Lorsque le statut de syndicalisation de l'employé est pris en compte, un peu plus du tiers des emplois (9 sur 25) affichent un salaire annuel similaire chez les syndiqués et les non-syndiqués, 13 présentent un salaire plus élevé chez les syndiqués, et les 3 autres emplois montrent que les non-syndiqués ont un salaire supérieur.
- Dans le niveau de compétence universitaire, la moitié des emplois (deux sur quatre) présentent une différence significative en faveur des syndiqués. Le taux de syndicalisation est généralement plus faible dans ce niveau de compétence que dans les deux autres. En effet, dans la majorité des emplois (trois sur quatre), il est inférieur à 10 %.
- En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, le salaire annuel moyen des syndiqués et celui des non-syndiqués sont similaires pour 6 des 14 emplois. Parmi les emplois où une différence est estimée, sept montrent un salaire moyen estimé supérieur chez les syndiqués. Selon l'emploi, le taux de syndicalisation varie de 2,5 % à 87,4 %.
- Dans le niveau de formation secondaire, le salaire des employés syndiqués du secteur privé est généralement supérieur (4 emplois sur 7). Pour ce qui est des trois autres emplois, la différence selon la syndicalisation n'est pas significative pour deux emplois, alors qu'un emploi montre un salaire moyen estimé supérieur chez les non-syndiqués. Chez les employés de ce niveau, le taux de syndicalisation varie de 17,7 % à 79,0 %.

7. Le salaire correspond au traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières de travail et inclut les indemnités de vie chère ainsi que les primes de chef d'équipe et de spécialiste.

8. Les 25 emplois choisis couvrent environ 235 020 employés réguliers à temps plein, alors que la population visée par l'ERG dans ces trois niveaux de compétence compte environ 414 970 employés ; la proportion est d'environ 57 %.

Tableau 3

**Salaire annuel moyen<sup>1</sup>, certains groupes intermédiaires de la CNP, secteur privé, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2016**

Code CNP – Titre d'emploi		Ens.	Syndicalisation				Taille de l'entreprise		
			Non-synd.	Synd.	Écart <sup>2</sup>	Taux synd.	200 à 499 empl.	500 empl. et plus	Écart <sup>3</sup>
		\$			%	\$		%	
<b>Formation universitaire</b>									
112	Professionnels – gestion ress. hum. et serv. aux entreprises	74 745	74 561	78 124	...	5,2	68 605	75 547	9,2 <sup>†</sup>
217	Professionnels – informatique	80 397	80 529	74 681	-7,8 <sup>†</sup>	2,2	72 054	81 710	11,8 <sup>†</sup>
416	Rechercheurs, experts-cons. et agents des politiques et programmes	77 701	76 825	88 079	12,8 <sup>†</sup>	7,9	66 098	78 929	...
512	Professionnels – rédact., traduct. et pers. ass. des communications	65 844	62 133	74 564	16,7 <sup>†</sup>	30,0	54 663	66 976	...
<b>Formation collégiale</b>									
121	Superviseurs de services administratifs	60 327	60 583	53 247	-13,8 <sup>†</sup>	3,5	55 969	61 402	8,8 <sup>†</sup>
122	Personnel administratif et de réglementation en administration des affaires	59 898	59 826	60 958	...	6,5	55 659	60 847	8,5 <sup>†</sup>
124	Adjointes administratives de bureau – général, juridique et médical	51 609	51 490	53 253	...	6,8	51 192	51 790	...
131	Personnel – finance, assurance et pers. ass. en administration des affaires	52 955	52 649	55 634	5,4 <sup>†</sup>	10,3	48 318	54 158	...
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	67 663	67 021	74 554	10,1 <sup>†</sup>	8,5	64 865	68 238	4,9 <sup>†</sup>
224	Personnel techn. – génie électron. et élect.	69 857	63 904	75 592	15,5 <sup>†</sup>	51,0	54 820	74 110	26,0 <sup>†</sup>
228	Personnel techn. – informatique	51 523	50 563	56 087	9,8 <sup>†</sup>	17,4	47 173	52 324	9,8 <sup>†</sup>
522	Photographes, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	48 628	46 943	60 747	22,7 <sup>†</sup>	12,1	62 988	45 198	-39,4 <sup>†</sup>
524	Concepteurs artistiques et artisans	56 472	57 909	47 633	...	13,9	49 396	58 013	...
622	Personnel techn. spécialisé du commerce de gros, acheteurs du commerce de détail et de gros	56 156	55 839	64 084	...	3,8	x	x	...
631	Superviseurs de services	48 573	48 472	52 519	...	2,5	42 731	50 126	14,8 <sup>†</sup>
723	Personnel des métiers – usinage, formatage, profilage et montage de métal	67 646	51 097	70 074	27,1 <sup>†</sup>	87,4	59 466	71 211	...
731	Mécaniciens – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	64 249	55 562	68 652	19,1 <sup>†</sup>	66,4	56 276	66 941	15,9 <sup>†</sup>
921	Surveillants – transformation et fabrication	70 100	70 366	63 006	...	3,7	58 429	77 379	24,5 <sup>†</sup>
<b>Formation secondaire</b>									
141	Personnel – trav. gén. de bureau	40 339	38 792	47 549	18,4 <sup>†</sup>	17,7	39 031	40 621	...
152	Personnel – logistiques de chaîne d'approv., suivi et coordination d'horaires	44 581	41 006	49 695	17,5 <sup>†</sup>	41,2	42 056	45 501	...
654	Agents – sécurité et pers. ass. services de sécurité	36 567	38 607	36 025	-7,2 <sup>†</sup>	79,0	42 430	36 539	...
655	Représentants du service à la clientèle et de l'information	40 197	38 639	43 593	...	31,4	35 371	41 407	14,6 <sup>†</sup>
745	Débardeurs et manutentionnaires	42 972	39 361	46 725	15,8 <sup>†</sup>	49,0	36 883	45 414	18,8 <sup>†</sup>
751	Conducteurs – véh. autom. et de transport en commun	47 207	41 997	50 622	17,0 <sup>†</sup>	60,4	45 781	47 779	...
946	Opérateurs de mach. et pers. ass. – transf. des aliments et boissons et produits connexes	47 587	47 039	47 889	...	64,4	46 898	48 273	...

† Écart significatif au seuil de 5 %.

■ Résultat le plus élevé de la comparaison par paire de deux secteurs d'appartenance.

x Confidentiel.

... N'ayant pas lieu de figurer.

1. Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

2. Écart : [(employés syndiqués - employés non syndiqués)/employés syndiqués]. Seuls les écarts significatifs sont présentés.

3. Écart : [(entreprises de 500 employés et plus - entreprises de 200 à 499 employés)/entreprises de 500 employés et plus]. Seuls les écarts significatifs sont présentés.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016.*

## Résultats selon la taille de l'entreprise

- Pour près de la moitié des emplois (12 sur 25), le salaire annuel moyen est similaire dans les entreprises de 500 employés et plus et dans celles de 200 à 499 employés. Parmi les 13 emplois où une différence est estimée, 12 montrent un salaire annuel moyen supérieur dans les entreprises de 500 employés et plus. L'écart estimé va de 4,9 % à 26,0 %.
- Dans les niveaux de compétence universitaire et secondaire, la proportion d'emplois n'affichant pas de différence significative sur le plan du salaire est supérieure à 50 % (deux sur quatre dans le niveau de compétence universitaire et cinq sur sept dans le niveau de compétence de la formation secondaire).
- Pour 8 des 14 emplois du niveau de compétence collégiale, le salaire annuel moyen estimé dans les entreprises de 500 employés et plus est supérieur à celui des entreprises de 200 à 499 employés.

- Parmi les 25 emplois pris en compte, un seul affiche un salaire annuel moyen supérieur dans les entreprises de 200 à 499 employés.

En résumé, dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé, le salaire annuel moyen des non-syndiqués est supérieur à celui des syndiqués. Par contre, lorsque l'on prend en compte les niveaux de compétence, le salaire annuel moyen des syndiqués est supérieur à celui des non-syndiqués dans les niveaux de formation collégiale, de formation secondaire et de formation en cours d'emploi. Dans le niveau de formation universitaire, la différence n'est pas significative sur le plan statistique. Il faut noter que dans ce niveau, le taux de syndicalisation n'est que de 6,7 %. Le résultat d'ensemble est le fait d'une répartition différente des employés syndiqués et non syndiqués selon les différents niveaux de compétence des emplois.

Pour ce qui est de la taille, lorsque le salaire annuel moyen des employés réguliers à temps plein travaillant dans des entreprises de 200 à 499 employés est

comparé à celui de leurs homologues dans les entreprises de 500 employés et plus, une différence est estimée pour l'ensemble et dans un seul niveau de compétence, soit celui de la formation universitaire, où le salaire annuel est supérieur dans les plus grandes entreprises. Par ailleurs, le salaire annuel dans les entreprises de 1 000 employés et plus est supérieur à celui qui est estimé dans les entreprises de 200 à 499 employés, et ce, pour l'ensemble et pour deux niveaux de compétence (formations universitaire et collégiale).

Sur la base des données de l'EPA, les constats montrent que dans l'ensemble du secteur privé le salaire horaire moyen des employés permanents à temps plein dans les grands établissements est plus élevé que celui dans les plus petits établissements. Cette influence de la taille de l'établissement sur la rémunération se retrouve également chez les employés non syndiqués, qui représentent 74,5 % des employés du secteur.

## Encadré C

### La Classification nationale des professions (CNP 2011)

La CNP est un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes de base. La CNP classe les professions en fonction du niveau de compétence et du domaine ou genre de compétence. Il s'agit d'une classification hiérarchique : elle comporte 40 grands groupes (codes à deux chiffres), 140 groupes intermédiaires (codes à trois chiffres) et 500 groupes de base (codes à cinq chiffres). Chaque chiffre donne de l'information sur la profession : le premier indique le domaine ou le genre de compétence, le second désigne le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi, alors que le dernier sert à classer les différents emplois.

Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, l'expérience requise pour accéder à l'emploi, la complexité des tâches, les responsabilités inhérentes à cet emploi ainsi que le niveau de formation sont considérés.

### Gestion

Groupe d'emplois qui englobe les membres des corps législatifs et les cadres supérieurs et intermédiaires. Le titulaire de l'emploi consacre plus de 50 % de son temps de travail à des activités de gestion.

### Formation universitaire

Ensemble des programmes d'études universitaires sanctionnées par un diplôme de premier cycle, de deuxième cycle ou de troisième cycle.

## Encadré C (suite)

### Formation collégiale

Ensemble des programmes d'études postsecondaires sanctionnées par un diplôme d'études collégiales préuniversitaires, un diplôme d'études professionnelles (DEP), une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou un diplôme d'études collégiales techniques (DEC) qui mène généralement au marché du travail.

### Formation de niveau secondaire

Ensemble des programmes d'études secondaires et postsecondaires sanctionnées par une attestation d'études professionnelles (AEP) visant l'acquisition des compétences associées à une ou à plusieurs fonctions du travail.

### Formation en cours d'emploi

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres (sans aucune exigence scolaire particulière), par lesquels les personnes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences.

## À PARAÎTRE

### *Rémunération des salariés – État et évolution comparés*

Ce rapport présente les constats de l'Institut de la statistique du Québec sur la rémunération des salariés. Il contient les résultats détaillés de la comparaison des salaires, des avantages sociaux et de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux de l'ensemble des autres salariés québécois œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus. La comparaison est aussi effectuée avec différents secteurs du marché du travail : privé et « autre public » ainsi que les sous-secteurs de ce dernier (administrations municipale et fédérale, « entreprises publiques » et universitaire). Le point est également fait sur l'évolution des écarts salariaux et de rémunération globale de 2016 à 2017 ainsi que sur une plus longue période, soit de 2009 à 2017.

Par ailleurs, le rapport contient les résultats relatifs aux tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Il s'agit de la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales, ainsi que des perspectives salariales pour 2017 et 2018.

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

Ont collaboré à la réalisation : Catherine Chartier-Vézina, révision linguistique  
Anne-Marie Roy, mise en page  
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,  
Coordonnatrice des statistiques du travail  
1200, avenue McGill College, bureau 400  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
4<sup>e</sup> trimestre 2017  
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation  
personnelle est interdite sans l'autorisation  
du gouvernement du Québec.  
[www.stat.gouv.qc.ca/droits\\_auteur.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)