Étude sur l’évolution des conditions de travail au Québec

Édition 2026

Bâtir l’avenir

Québec

Loi sur le ministère du Travail (Chapitre M-32.2)
Rapport du ministre 2026 sur l'application de la Loi sur le ministère du Travail

Rédaction et édition

Direction des études et de l'information sur le travail
Ministère du Travail

En collaboration avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et la Commission de la construction du Québec

Diffusion
Cette publication est accessible en ligne uniquement, à l'adresse suivante :
https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/travail/publications

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026
ISBN : 978-2-555-04579-8 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Table des matières

Chapitre 1 – Portrait du marché du travail au Québec 1

1. Portrait général 3
1.1. Population en âge de travailler 3
1.1.1. Population active et taux d'activité 6
1.1.1.1. Comparaison interprovinciale du taux d'activité 6
1.1.1.2. Population active selon le genre et le groupe d'âge 6
1.1.1.3. Taux d'activité selon le genre et l'âge 9
1.1.1.4. Population active et taux d'activité selon le niveau de scolarité atteint 11
1.1.2. Population en emploi 14
1.1.2.1. Taux d'emploi dans les provinces canadiennes 14
1.1.2.2. Nombre d'emplois et taux d'emploi selon le genre et le groupe d'âge 14
1.1.2.3. Nombre d'emploi et taux d'emploi selon le genre et le niveau de scolarité atteint 16
1.1.2.4. Nombre d'emplois selon le genre et le secteur d'activité 19
1.1.3. Chômage 21
1.1.3.1. Taux de chômage dans les provinces canadiennes 21
1.1.3.2. Taux de chômage selon le groupe d'âge et le genre 22
1.1.4. Heures habituellement travaillées 23
1.1.4.1. Heures habituellement travaillées dans les provinces canadiennes 24
1.1.5. Heures habituellement travaillées selon la catégorie de travailleur 24
1.1.6. Proportion d'emplois selon l'intervalle d'heures habituellement travaillées 25
1.2. Salaire horaire moyen 26
1.2.1. SHM provinces canadiennes 26
1.2.2. SHM et inflation 26
1.2.3. SHM selon le genre 27
1.2.4. SHM selon le secteur d'activité 28

Chapitre 2 – Conditions de travail des personnes salariées visées par une convention collective 29

2. Portrait général 30
2.1 Les conventions collectives négociées 30
2.2 Congé annuel 33
2.3 Congés sociaux 37
2.3.1 Naissance ou adoption 37

2.3.2 Mariage et divorce 41
2.3.3 Congé en cas de décès 46
2.3.3.1 Congé en cas de décès du conjoint ou de l'enfant de la personne salariée 46
2.3.3.2 Congé en cas de décès d'un membre de la famille immédiate de la personne salariée 49
2.4 Congé de maladie 52
2.5 Jours fériés et journées mobiles 53
2.6 Aménagement du temps de travail 56
2.7 Politique de conciliation travail-famille 59
2.8 Régime de retraite 60
2.9 Durée du travail 63
2.9.1 Nombre d'heures normales de travail par jour 63
2.9.2 Nombre de jours normaux de travail par semaine 67
2.9.3 Nombre d'heures normales de travail par semaine 71
2.10 Heures supplémentaires 75
2.10.1 Rémunération des heures supplémentaires 75
2.10.2 Rémunération des heures supplémentaires quotidiennes 78
2.10.3 Rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires 82
2.10.4 Rémunération des heures effectuées le premier jour de repos 86
2.10.5 Rémunération des heures effectuées le second jour de repos 90
2.10.6 Rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé 94
2.10.7 Droit individuel de refuser des heures supplémentaires 97

Chapitre 3 – Portrait des travailleurs de la construction 101

3. Portrait général 103
3.1 L'industrie de la construction en chiffres 103
3.1.1 Nombre de travailleurs et répartition selon le genre 104
3.1.2 Répartition des travailleurs selon l'âge 104
3.1.3 Répartition des travailleurs selon le secteur de l'industrie 105
3.1.4 Répartition des travailleurs selon le métier occupé 105
3.2 Conditions de travail conventionnées 106
3.2.1 Nombre de jours fériés et mobiles payés 107
3.2.2 Congé annuel 107
3.2.3 Congés de maladie 107
3.2.4 Accès à une assurance salaire en cas de maladie 107
3.2.5 Durée du travail et des pauses repas 107

3.2.5.1 Semaine normale de travail 107
3.2.5.2 Nombre normal d'heures de travail par semaine et par jour 107
3.2.5.3 Durée des périodes de repos journalier payées et de la période régulière de repas 108
3.2.6 Heures supplémentaires 108
3.2.7 Conciliation travail-famille 109
3.2.8 Nature du régime de retraite 109
3.2.9 Congés spéciaux et harcèlement psychologique 109
Chapitre 4 – Normes du travail, équité salariale et santé et sécurité du travail ..110
4. Portrait général 111
4.1. Normes du travail 111
4.1.1. Plaintes et traitement des plaintes 111
4.2. Équité salariale 120
4.2.1. L'écart salarial entre les femmes et les hommes 120
4.2.2. Les entreprises visées et les personnes salariées couvertes par la Loi sur l'équité salariale 122
4.2.3. L'avancement de l'application de la Loi sur l'équité salariale 122
4.3. La santé et la sécurité du travail 124
4.3.1. Les lésions professionnelles 124
4.3.2. Les décès 127
Conclusion 131

Chapitre 1 – Portrait du marché du travail au Québec

Le premier chapitre de cette étude vise à offrir une vue d'ensemble des conditions du marché du travail au Québec, ainsi que des enjeux qui s'y rattachent. Il présente des comparaisons interprovinciales permettant de situer le Québec au sein du contexte canadien. La première partie du chapitre brosse un portrait général du marché du travail à partir d'un ensemble d'indicateurs clés permettant d'en saisir les principales dynamiques. Elle propose une analyse structurée de la population en âge de travailler, de sa participation au marché du travail, de l'emploi et du chômage, tout en identifiant les différences observées selon le genre, l'âge, le niveau de scolarité et le secteur d'activité. Ensuite, ce chapitre analyse les emplois occupés, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures habituellement travaillées et leur répartition selon différentes catégories de travailleuses et travailleurs. Finalement, ce chapitre aborde la question de la rémunération, et ce, à travers l'examen du salaire horaire moyen, de son évolution en lien avec l'inflation et des écarts observés selon le genre et le secteur d'activité.

Faits saillants du chapitre 1

Portrait général

- Entre 2018 et 2023, la population en âge de travailler est passée de 6,9 à 7,3 millions de personnes (+ 5,1 %), et les femmes y étaient plus nombreuses que les hommes.
- Le groupe d'âge des 65 ans et plus est celui qui a connu la plus grande augmentation de la population, tant absolue que relative (+ 272 900, + 18,3 %).
- En 2023, l'augmentation de la population a été plus élevée que la moyenne des 10 années précédentes, principalement grâce à un accroissement migratoire total de plus de 165 640 personnes.
- En 2023, le taux d'activité du Québec était de 65,3 %, inférieur à la moyenne des provinces canadiennes (65,8 %) et plaçant le Québec en septième position du classement provincial.
- Entre 2018 et 2023, le taux d'activité des femmes était inférieur à celui des hommes. Une explication possible pourrait être que les femmes bénéficient généralement de rémunérations inférieures à celles des hommes, ce qui peut expliquer économiquement qu'elles soient plus susceptibles de quitter le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants.
- L'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes est particulièrement marqué chez les 55 à 64 ans, en partie parce que les femmes de cette génération ont grandi à une époque où leur participation au marché du travail était moins répandue.
- En 2023, l'augmentation relative de la participation au marché du travail des personnes âgées de 65 ans et plus a largement dépassé celle des autres groupes d'âge (+ 36,4 % chez les hommes et + 41,9 % chez les femmes).
- La répartition de la population en âge de travailler et des taux d'activité selon le groupe d'âge révèle que les personnes les plus âgées correspondent à la fois aux groupes d'âge les plus nombreux dans la population et aux groupes pourvus des taux d'activité les plus bas, ce qui confère une composante démographique au phénomène de la pénurie de main-d'œuvre.
- En 2023, le taux d'emploi au Québec était de 62,4 %, surpassant légèrement la moyenne canadienne de 62,2 % et plaçant le Québec en quatrième place du classement provincial.
- En 2020, au début de la pandémie de COVID-19, le nombre d'emplois a diminué de façon plus importante chez les femmes (- 119 200, - 4,2 %) que chez les hommes (- 93 500, - 4,2 %).

- En 2023, le Québec avait un taux de chômage de 4,5 %, soit le plus bas au pays, comparativement à une moyenne de 5,4 % pour les autres provinces canadiennes.

Heures habituellement travaillées

- En 2023, le nombre d'heures habituellement travaillées à l'emploi principal au Québec était de 34,8 heures par semaine, ce qui le plaçait en dernière place du classement provincial et en dessous de la moyenne canadienne de 35,7 heures par semaine.
- Entre 2018 et 2023, la moyenne des heures habituellement travaillées a diminué de 1,6 % chez les hommes, tandis qu'elle a légèrement augmenté de 0,9 % chez les femmes. La plus forte présence des femmes dans le secteur des services publics (santé, éducation, etc.), généralement moins vulnérables aux ralentissements économiques, peut contribuer à expliquer ces résultats.
- En 2023, une pluralité d'hommes (44,4 %) travaillait 40 heures par semaine, tandis qu'une pluralité de femmes (38,6 %) travaillait entre 35 et 39 heures par semaine. Cette tendance reflète la concentration plus marquée des femmes dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et des services sociaux, où l'horaire hebdomadaire varie de 35 à 39 heures, alors que les hommes travaillent plus dans des secteurs d'activité où la semaine normale de travail est de 40 heures (industrie manufacturière, construction, etc.).

Salaire horaire moyen

- En 2023, le salaire horaire moyen au Québec était de 32,29 $ l'heure, ce qui le plaçait au quatrième rang du classement provincial et en dessous de la moyenne canadienne de 33,56 $ l'heure.
- Entre 2018 et 2023, le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs du Québec s'est globalement amélioré. En effet, durant cette période, la composante d'ensemble de l'Indice des prix à la consommation (IPC) au Québec a augmenté de 19,1 %, tandis que le salaire horaire moyen a progressé de 24,9 %.
- Bien que le salaire horaire moyen des hommes demeure globalement plus élevé que celui des femmes (respectivement 33,87 $ et 30,82 $ l'heure en 2023), l'écart relatif entre les deux groupes s'est réduit de 2,4 % entre 2018 et 2023.

1. Portrait général

Cette section du présent chapitre présente le portrait général du marché du travail au Québec entre 2018 et 2023. 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. Population en âge de travailler

La population en âge de travailler correspond à toutes les personnes âgées de 15 ans et plus sur un territoire donné. Bien que toutes ces personnes ne participent pas nécessairement au marché du travail, cet indicateur a la pertinence de permettre l'identification des tendances démographiques qui ont une incidence sur le marché du travail.

Le **tableau 1** présente l'évolution de la population en âge de travailler au Québec, entre 2018 et 2023, répartie selon le genre[1] et le groupe d'âge. Durant toute la période considérée, les femmes étaient légèrement plus nombreuses que les hommes.

Tableau 1 – Population en âge de travailler, selon genre et groupe d'âge (en milliers), 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	15 à 24 ans	913,7	908,4	910,8	901,1	906,4	930,3
	25 à 34 ans	1 069,6	1 079,3	1 096,5	1 100,9	1 107,7	1 138,9
	35 à 44 ans	1 110,3	1 124,6	1 136,4	1 140,0	1 142,4	1 158,6
	45 à 54 ans	1 087,9	1 062,7	1 046,8	1 041,3	1 047,9	1 065,1
	55 à 64 ans	1 225,6	1 235,5	1 238,5	1 230,2	1 213,0	1 191,5
	65 ans et plus	1 494,3	1 545,6	1 596,2	1 648,7	1 708,2	1 767,2
	Total	**6 901,4**	**6 956,1**	**7 025,1**	**7 062,2**	**7 125,4**	**7 251,7**
Hommes+	15 à 24 ans	466,5	463,8	465,8	460,5	462,3	475,2
	25 à 34 ans	543,8	549,0	559,1	562,2	566,5	585,4
	35 à 44 ans	561,4	568,9	575,0	577,0	577,9	588,0
	45 à 54 ans	549,1	537,0	530,0	527,8	531,0	540,1
	55 à 64 ans	611,4	617,0	619,3	616,0	607,8	597,3
	65 ans et plus	695,1	720,7	746,0	771,9	801,7	831,7
	Total	**3 427,2**	**3 456,4**	**3 495,2**	**3 515,2**	**3 547,1**	**3 617,6**
Femmes+	15 à 24 ans	447,2	444,6	445,0	440,6	444,0	455,1
	25 à 34 ans	525,8	530,3	537,4	538,7	541,2	553,6
	35 à 44 ans	548,9	555,7	561,4	563,0	564,5	570,7
	45 à 54 ans	538,8	525,7	516,7	513,5	516,8	525,1
	55 à 64 ans	614,3	618,5	619,2	614,3	605,2	594,2
	65 ans et plus	799,2	824,9	850,2	876,9	906,5	935,5
	Total	**3 474,2**	**3 499,7**	**3 529,9**	**3 547,0**	**3 578,3**	**3 634,1**

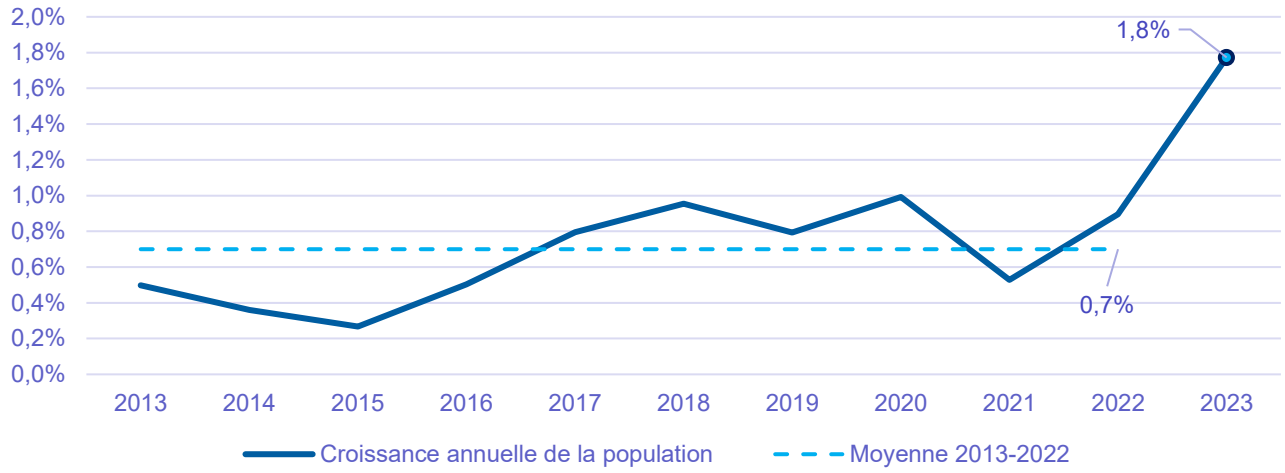
Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

1. Avant 2022, l'Enquête sur la population active (EPA) ne collectait que des renseignements sur le sexe de la personne ayant participé à l'enquête (masculin ou féminin), tels que déclarés par cette personne ou qu'enregistrés par la personne ayant mené l'interview. Bien que le sexe et le genre soient deux concepts différents, l'introduction du concept du genre ne devrait pas avoir d'incidence importante sur l'analyse de données et la comparabilité historique étant donné la petite taille des populations transgenre et non binaire.

Accélération de la croissance démographique

Les données révèlent que la croissance récente de la population dépasse la tendance observée au cours des 10 dernières années. En effet, en 2023, la population âgée de 15 ans et plus a augmenté de 1,8 % par rapport à 2022, soit bien au-dessus de la moyenne de 0,7 % observée entre 2013 et 2022 (**figure 1**). Cette hausse s'explique presque entièrement par l'immigration, notamment l'immigration temporaire. En effet, cette année-là, l'accroissement total de la population est évalué à 166 063 personnes, dont 165 640 correspondent à l'accroissement migratoire total et seulement 344 personnes, à l'accroissement naturel[2]. Cependant, le caractère exceptionnellement bas de l'accroissement naturel en 2023 doit être relativisé, puisqu'il se chiffrait généralement en milliers ou dizaines de milliers les années précédentes. À titre indicatif, les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) sont présentées sommairement[3] entre 2018 à 2023 au **tableau 2.**

Figure 1 – Croissance annuelle de la population âgée de 15 ans et plus, 2013 à 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

Tableau 2 - Composantes de l'accroissement de la population, sommaire, 2018 à 2023

Année	Accroissement total	Accroissement naturel	Accroissement migratoire total	Écart résiduel[4]
2018	91 480	15 029	83 200	- 6 749
2019	107 013	16 692	97 052	- 6 731
2020	13 185	7 159	12 795	- 6 769
2021	62 721	14 973	49 902	- 2 154
2022	129 693	996	127 395	+ 1 302
2023	166 063	344	165 640	79

Source : Institut de la statistique du Québec, 24 septembre 2025.

2 L'accroissement naturel est défini par la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès sur une période donnée, sans tenir compte des mouvements migratoires.

3. Pour des données exhaustives et détaillant les composantes de chaque élément (naissances, décès, solde migratoire international, etc.), consulter le Tableau Population et composantes de l'accroissement démographique, par année, Québec, 1972-2025, produit par l'ISQ.

4. L'ISQ indique que « l'écart résiduel est égal à la somme de l'accroissement naturel et de l'accroissement migratoire moins l'accroissement total. Un écart résiduel négatif indique que la somme des composantes surestime l'accroissement total ». Ainsi, cette colonne permet de comprendre pourquoi la somme de l'accroissement naturel et de l'accroissement migratoire total ne donne pas nécessairement l'accroissement total.

Vieillissement de la population

Par ailleurs, les données du **tableau 1** montrent qu'entre 2018 et 2023, la population en âge de travailler est passée de 6,9 à 7,3 millions de personnes (+ 5,1 %). Cette croissance n'est pas uniformément répartie selon le groupe d'âge et révèle un processus structurel de vieillissement de la population du Québec. En effet, comme indiqué dans le **tableau 3**, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté de 272 900 (+ 18,3 %), ce qui dépasse largement les variations constatées dans les autres groupes d'âge, qu'elles soient absolues ou relatives.

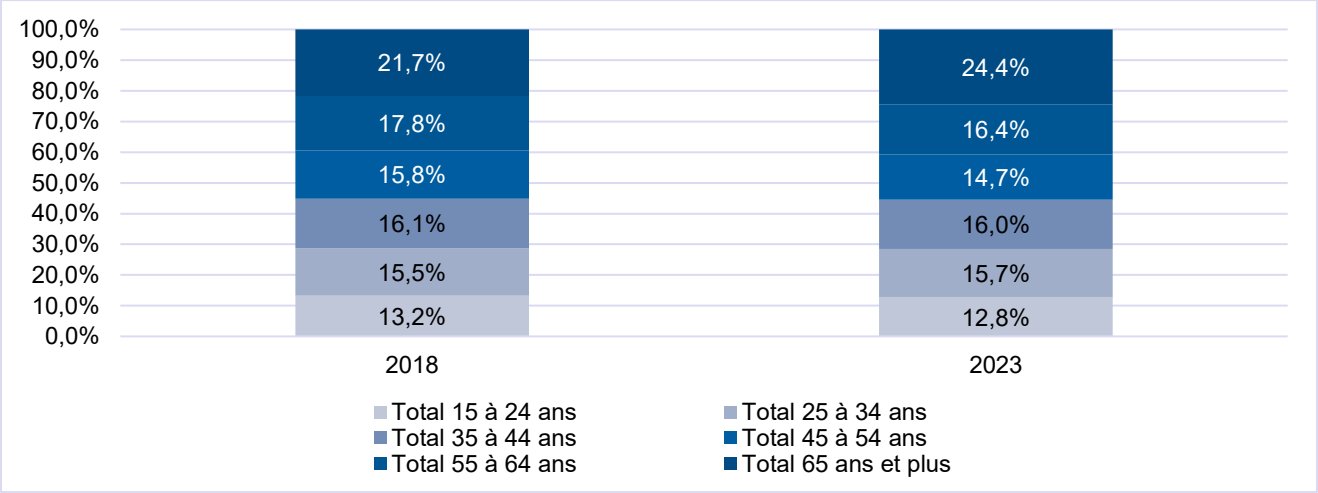
Tableau 3 – Croissance absolue et relative de la population selon le groupe d'âge, entre 2018 et 2023

Groupe d'âge	Variation absolue (en milliers)	Variation relative (en %)
15 à 24 ans	16,6	1,8
25 à 34 ans	69,3	6,5
35 à 44 ans	48,3	4,4
45 à 54 ans	- 22,8	- 2,1
55 à 64 ans	- 34,1	- 2,8
65 ans et plus	272,9	18,3
Total	350,3	5,1

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

De plus, entre 2018 et 2023, la composition de la population en âge de travailler selon le groupe d'âge révèle que les personnes âgées de 65 ans et plus étaient les plus nombreuses de tous les groupes d'âge considérés, comparativement aux personnes de 15 à 24 ans qui étaient les moins nombreuses. En outre, durant cette période, la part des personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté de 2,7 %; celle des 25 à 34 ans, de 0,2 %; et les parts de tous les autres groupes d'âge ont diminué (**figure 2)**.

Figure 2 – Composition de la population selon le groupe d'âge, 2018 et 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

Ces changements démographiques entraînent une pression sur le marché du travail. En effet, en 2018, le rapport entre le nombre de travailleuses et travailleurs potentiels (population âgée de 15 à 64 ans) et le nombre de personnes de 65 ans et plus était de 3,6. En 2023, ce rapport avait diminué à 3,1 travailleurs potentiels pour une personne de 65 ans et plus, ce qui soulève le défi du remplacement de la main-d'œuvre dans un contexte où le taux de natalité est historiquement bas.

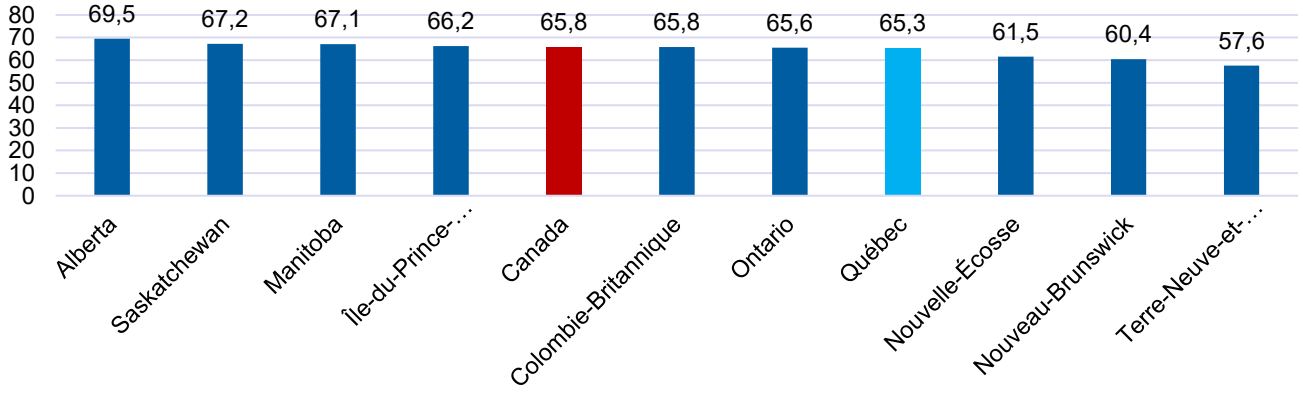
1.1.1. Population active et taux d'activité

La population active fait référence aux personnes âgées de 15 ans et plus qui participent au marché du travail. Elle désigne donc toute personne âgée de 15 ans et plus qui occupe un emploi ou qui est au chômage, c'est-à-dire sans emploi, mais disponible pour travailler. Le taux d'activité des personnes de 15 ans et plus désigne, quant à lui, la proportion de la population active par rapport à l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus. Ainsi, plus le taux d'activité est élevé, plus la population concernée participe au marché du travail.

1.1.1.1. Comparaison interprovinciale du taux d'activité

La **figure 3** présente les taux d'activité dans les différentes provinces canadiennes en 2023. Il est constaté que le taux d'activité de la population en âge de travailler au Québec était alors de 65,3 %, ce qui est légèrement inférieur à la donnée canadienne pour la même année (65,8 %). De plus, cela plaçait le Québec en septième position du classement provincial. En outre, la province ayant le taux d'activité le plus élevé en 2023 était l'Alberta (69,5 %), alors que la province ayant le taux d'activité le plus bas était Terre-Neuve-et-Labrador (57,6 %).

Figure 3 – Taux d'activité (en %) dans les provinces canadiennes, 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

1.1.1.2. Population active selon le genre et le groupe d'âge

Le **tableau 4** présente l'évolution de la population active selon le genre et le groupe d'âge entre 2018 et 2023 au Québec. Bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes au sein de la population de 15 ans et plus (3 634 100 contre 3 617 600, respectivement), il est constaté que les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes dans la population active.

Tableau 4 – Population active (en milliers) selon le genre et le groupe d'âge, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	15 à 24 ans	630,5	640,1	626,2	621,1	623,7	655,5
	25 à 34 ans	951,5	952,3	965,3	972,7	991,8	1 023,0
	35 à 44 ans	1 000,9	1 014,5	1 018,3	1 033,6	1 041,2	1 061,6
	45 à 54 ans	953,4	947,3	921,6	929,3	940,5	957,7
	55 à 64 ans	787,2	791,5	786,6	803,1	786,5	807,5
	65 ans et plus	165,6	183,5	169,0	179,7	207,0	229,1
	Total	**4 489,1**	**4 529,2**	**4 486,9**	**4 539,4**	**4 590,8**	**4 734,4**
Hommes +	15 à 24 ans	320,4	320,4	319,0	311,9	314,5	329,1
	25 à 34 ans	496,7	493,3	505,2	509,0	519,6	534,2
	35 à 44 ans	518,9	529,8	528,7	537,7	541,0	553,3
	45 à 54 ans	487,9	489,8	477,8	480,3	484,2	492,8
	55 à 64 ans	433,6	434,3	433,1	439,6	429,2	439,7
	65 ans et plus	106,9	116,8	107,6	119,2	128,8	145,8
	Total	**2 364,3**	**2 384,3**	**2 371,4**	**2 397,7**	**2 417,3**	**2 494,8**
Femmes +	15 à 24 ans	310,1	319,7	307,2	309,2	309,2	326,5
	25 à 34 ans	454,8	459,0	460,1	463,7	472,2	488,9
	35 à 44 ans	482,0	484,7	489,6	495,9	500,2	508,3
	45 à 54 ans	465,5	457,6	443,8	449,0	456,4	464,9
	55 à 64 ans	353,7	357,2	353,4	363,4	357,3	367,8
	65 ans et plus	58,7	66,7	61,4	60,5	78,2	83,3
	Total	**2 124,8**	**2 144,9**	**2 115,5**	**2 141,7**	**2 173,5**	**2 239,6**

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

Augmentation marquée de la participation des 65 ans et plus au marché du travail

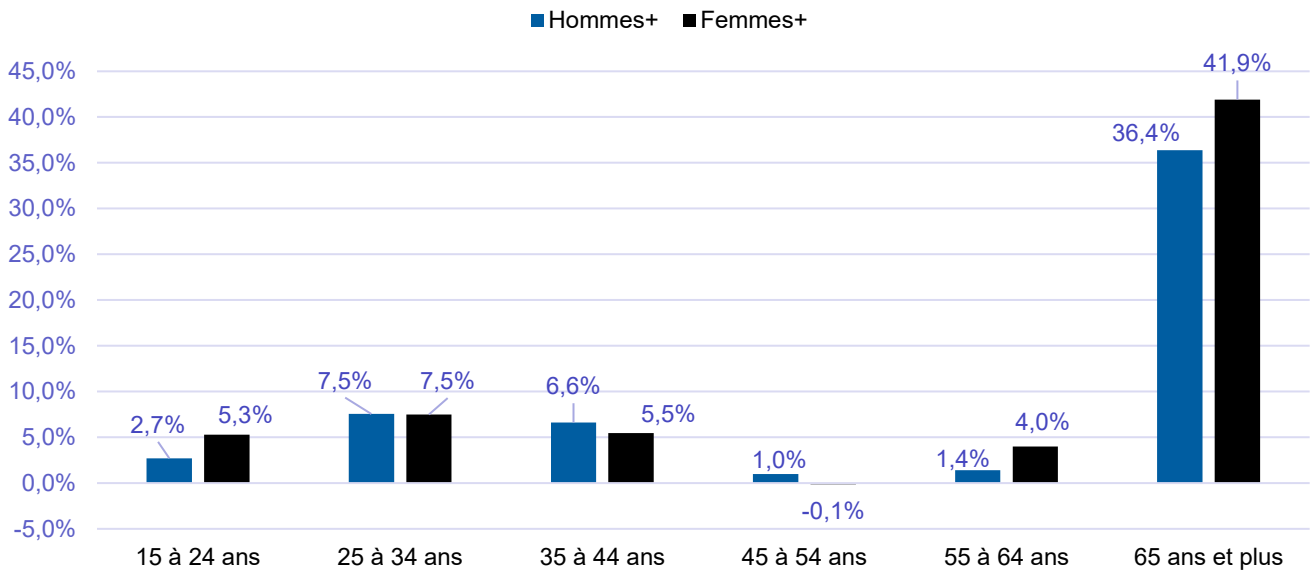
En outre, entre 2018 et 2023, la population active est passée de 4,5 à 4,7 millions de personnes (+ 245 300, + 5,5 %). Or, cette croissance n'est pas uniformément répartie selon le groupe d'âge considéré, et il est constaté que l'augmentation de l'activité des personnes âgées de 65 ans et plus dépasse largement celle des autres groupes d'âge, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes (**figure 4**). En effet, il s'avère que l'augmentation la plus grande en valeur absolue est observée chez les hommes de 65 ans et plus (+ 38 900 personnes, + 36,4 %). En valeur relative, l'augmentation la plus grande est constatée chez les femmes de 65 ans et plus (+ 24 600 personnes, + 41,9 %).

Cette observation pourrait partiellement être expliquée par les politiques d'incitation au travail que le gouvernement du Québec a déployées afin d'encourager les personnes âgées à repousser leur départ à la retraite ou à revenir sur le marché du travail, et ce, afin d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre[5]. Une autre explication possible à l'augmentation de la participation des personnes âgées au marché du travail est qu'elle soit motivée par des conditions économiques plus difficiles.

5. À titre indicatif, une évaluation de l'efficacité de ces mesures est faite dans la thèse de doctorat du Dr Pierre Tircher, publiée au mois d'avril 2024. Il y est précisé que les mesures incitatives ont eu un effet à la hausse sur l'activité des personnes âgées de 60 à 64 ans.

En effet, la période 2018 à 2023 fut marquée par une poussée inflationniste inédite depuis le début des années 1990 (**figure 13**), ayant placé de nombreuses personnes âgées sous pression. De plus, selon la mesure de faible revenu après impôts[6], il est constaté que la pauvreté des personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté depuis le milieu des années 1990[7].

Figure 4 – Variation relative du nombre de personnes actives selon l'âge et le genre, 2018 à 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

6. À cet effet, consulter l'étude Le taux de pauvreté et la situation de faible revenu des personnes âgées au Canada : une analyse intersectionnelle, produite par Statistique Canada en 2024.
7. À noter que la mesure de faible revenu après impôts (MFR-ApI) est une mesure « relative » de la pauvreté. Ainsi, l'augmentation de la pauvreté selon la MFR-ApI indique que la situation des personnes âgées s'est détériorée par rapport au reste de la population, et non qu'elle s'est détériorée dans l'absolu.

1.1.1.3. Taux d'activité selon le genre et l'âge

Le **tableau 5** présente l'évolution du taux d'activité du Québec selon le genre et le groupe d'âge entre 2018 et 2023.

Tableau 5 – Taux d'activité (en %) selon le genre et le groupe d'âge, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	15 à 24 ans	69,0	70,5	68,8	68,9	68,8	70,5
	25 à 34 ans	89,0	88,2	88,0	88,4	89,5	89,8
	35 à 44 ans	90,1	90,2	89,6	90,7	91,1	91,6
	45 à 54 ans	87,6	89,1	88,0	89,2	89,8	89,9
	55 à 64 ans	64,2	64,1	63,5	65,3	64,8	67,8
	65 ans et plus	11,1	11,9	10,6	10,9	12,1	13,0
	Total	**65,0**	**65,1**	**63,9**	**64,3**	**64,4**	**65,3**
Hommes+	15 à 24 ans	68,7	69,1	68,5	67,7	68,0	69,3
	25 à 34 ans	91,3	89,9	90,4	90,5	91,7	91,3
	35 à 44 ans	92,4	93,1	91,9	93,2	93,6	94,1
	45 à 54 ans	88,9	91,2	90,2	91,0	91,2	91,2
	55 à 64 ans	70,9	70,4	69,9	71,4	70,6	73,6
	65 ans et plus	15,4	16,2	14,4	15,4	16,1	17,5
	Total	**69,0**	**69,0**	**67,8**	**68,2**	**68,1**	**69,0**
Femmes+	15 à 24 ans	69,3	71,9	69,0	70,2	69,6	71,7
	25 à 34 ans	86,5	86,6	85,6	86,1	87,3	88,3
	35 à 44 ans	87,8	87,2	87,2	88,1	88,6	89,1
	45 à 54 ans	86,4	87,0	85,9	87,4	88,3	88,5
	55 à 64 ans	57,6	57,8	57,1	59,2	59,0	61,9
	65 ans et plus	7,3	8,1	7,2	6,9	8,6	8,9
	Total	**61,2**	**61,3**	**59,9**	**60,4**	**60,7**	**61,6**

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

Les femmes moins présentes que les hommes sur le marché du travail

Entre 2018 et 2023, le taux d'activité des femmes est demeuré inférieur à celui des hommes. Cependant, il est le seul des deux à avoir augmenté durant cette période, bien que légèrement. Par ailleurs, l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes s'est réduit de 0,5 % entre 2018 et 2023, poursuivant ainsi la tendance à la baisse observée dans les 20 dernières années. En effet, entre 2003 et 2023, cet écart a diminué de 4,9 %, passant de 12,3 % à 7,4 %[8]. De plus, on constate que l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes est le plus marqué dans le groupe d'âge des 55 à 64 ans. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que les femmes de cette génération ont grandi à une époque où leur participation au marché du travail était moins répandue[9].

8. Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.
9. L'Institut Vanier de la famille, L'écart entre la participation des hommes et des femmes au marché du travail se rétrécit, mais à un rythme plus lent qu'auparavant, 2024.

Pénurie de main-d'œuvre et vieillesse de la population

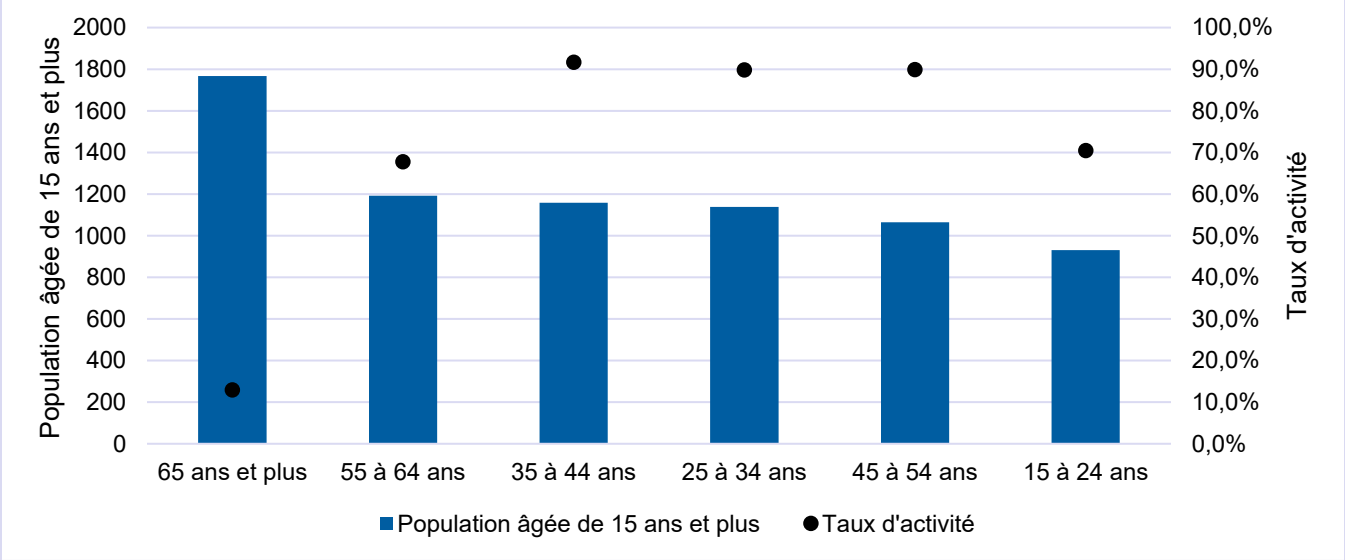
Par ailleurs, la **figure 5** permet de mettre en évidence la composante démographique de la pénurie de main-d'œuvre, qui atteignait son paroxysme au troisième trimestre de 2022. En théorie, bien que l'augmentation des taux d'activité des populations les moins actives permettrait d'atténuer la pénurie de main-d'œuvre, la structure démographique de la population québécoise rend difficile l'emploi de cette stratégie. En effet, en 2023, même si le groupe d'âge des 65 ans et plus a connu la plus forte variation de leur effectif entre 2018 et 2023 (**figure 4**), ce groupe demeure aussi celui qui a le taux d'activité le moins élevé (13,0 %) cette même année, et il s'avère que les personnes de ce groupe sont aussi les plus nombreuses dans la population (**figure 2**). Ainsi, bien que ce groupe d'âge soit le plus à même de contribuer à la force de travail en termes nominaux, on constate que ces individus ne rejoignent pas massivement le marché de travail.

Ensuite, sachant que les personnes âgées de 55 à 64 ans sont le deuxième groupe d'âge le plus nombreux dans la population, elles correspondent aussi au deuxième groupe d'âge le moins actif, avec un taux d'activité de 67,8 % en 2023. Entre autres facteurs, cela pourrait s'expliquer par des considérations médicales, ou encore par le fait qu'une part de ces personnes, qui sont en fin de carrière, choisissent de prendre une retraite anticipée[10]. Ainsi, les individus de ce groupe d'âge aussi ne rejoignent pas massivement le marché du travail.

De plus, les personnes âgées de 15 à 24 ans correspondent au troisième groupe d'âge le moins actif, avec un taux d'activité de 70,5 % en 2023. La scolarité des plus jeunes d'entre elles ou le choix de poursuivre des études supérieures par les plus vieilles d'entre elles pourraient partiellement contribuer à expliquer cette observation. Or, ces personnes correspondent aussi au groupe d'âge le moins nombreux dans la population du Québec. Ainsi, l'augmentation du taux d'activité de ce groupe d'âge aurait un effet d'atténuation limité sur la pénurie de main-d'œuvre en variation absolue et pourrait prolonger le temps de formation d'une main-d'œuvre qualifiée.

Concernant les trois groupes d'âge formant l'intervalle des 25 à 54 ans, leurs taux d'activité avoisinaient les 90,0 % en 2023.Considérant que neuf personnes sur 10 travaillaient déjà dans ces groupes d'âge, l'augmentation de leurs taux d'activité demeure là aussi improbable.

Figure 5 – Population âgée de 15 ans et plus selon le groupe d'âge (axe de gauche, en milliers) et taux d'activité correspondant (axe de droite), 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

10. Statistique Canada, Retraite et emploi après la retraite chez les Canadiennes et Canadiens âgés, 9 avril 2026.

En somme, la pénurie de main-d'œuvre au Québec peut partiellement s'expliquer par la répartition de la population selon le groupe d'âge. En effet, les deux groupes d'âge les plus âgés sont aussi les plus nombreux et les moins actifs. Le troisième groupe d'âge le moins actif est constitué des jeunes de 15 à 24 ans, en majorité en position d'études, et il s'agit aussi du groupe d'âge le moins nombreux. En outre, la mise en place de politiques d'incitation au travail ciblant spécifiquement ces groupes d'âge pourrait stimuler leurs taux d'activité.

Baisse de l'activité observée en 2020 dans le contexte pandémique

En 2020, soit l'année d'occurrence de la pandémie de COVID-19, les mesures de confinement ont entraîné une baisse d'activité dans la population de 42 300 personnes (- 0,9 %) à l'échelle du Québec. Toutefois, l'incidence des mesures de confinement sur l'activité a été plus élevée chez les femmes que chez les hommes. En effet, le nombre total de femmes actives a diminué de 29 400 (-1,4 %), ce qui est plus du double de la baisse de 12 900 (- 0,5 %) constatée chez les hommes actifs. Par ailleurs, le taux d'activité des personnes âgées de 15 ans et plus a diminué de 1,2 % par rapport à 2019, et cette diminution n'est pas uniformément répartie selon le genre et le groupe d'âge. Notamment, les femmes âgées de 15 à 24 ans sont celles dont le taux d'activité a le plus diminué (- 2,9 %), alors que le taux d'activité des hommes de 25 à 34 ans est le seul à avoir augmenté (+ 0,5 %).

1.1.1.4. Population active et taux d'activité selon le niveau de scolarité atteint

Le **tableau 6** présente l'évolution de la population active, entre 2018 et 2023, selon le genre et le plus haut niveau de scolarité atteint. Il est observé que, durant toute cette période, les femmes actives étaient plus nombreuses que les hommes actifs à détenir un diplôme de niveau universitaire. De plus, durant cette même période, le nombre de personnes actives détentrices de diplômes universitaires a augmenté dans l'ensemble, mais cette augmentation est plus importante chez les femmes (+ 19,5%) que chez les hommes (+ 18,4 %).

Tableau 6 – Population active (en milliers), selon genre et niveau de scolarité atteint, 2018 à 2023

	Niveau de scolarité atteint	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	**Total, tous les niveaux de scolarité**	**4 489,1**	**4 529,2**	**4 486,9**	**4 539,4**	**4 590,8**	**4 734,4**
	0 à 8 années	116,7	122,7	101,6	110,3	117,1	116,0
	Études secondaires partielles	353,1	348,2	353,8	325,9	334,0	356,3
	Études secondaires terminées	604,3	578,6	565,4	596	586,4	594,1
	Études postsecondaires partielles	283,6	273,2	276,8	232,7	243,8	248,0
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1 905,2	1 946,5	1 852,8	1 861,3	1 871,8	1 961,2
	Grade universitaire	**1 226,3**	**1 260,0**	**1 336,6**	**1 413,2**	**1 437,8**	**1 458,9**
	- Baccalauréat	831,2	848,6	879,2	949,5	953,3	951,2
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	395,1	411,4	457,4	463,7	484,5	507,7
Hommes+	**Total, tous les niveaux de scolarité**	**2 364,3**	**2 384,3**	**2 371,4**	**2 397,7**	**2 417,3**	**2 494,8**
	0 à 8 années	79,5	82,8	70,9	70,1	79,0	76,0
	Études secondaires partielles	223,8	218,7	228,6	209,0	212,1	230,0
	Études secondaires terminées	339,9	328,1	330,9	335,6	337,9	342,0
	Études postsecondaires partielles	149,4	137,7	142,2	127,0	139,6	130,5
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1 001,4	1 018,0	971,8	972,8	980,0	1 041,3
	Grade universitaire	**570,3**	**599,0**	**627,1**	**683,2**	**668,6**	**675,1**
	- Baccalauréat	382,1	398,7	411,9	456,4	431,2	441,5

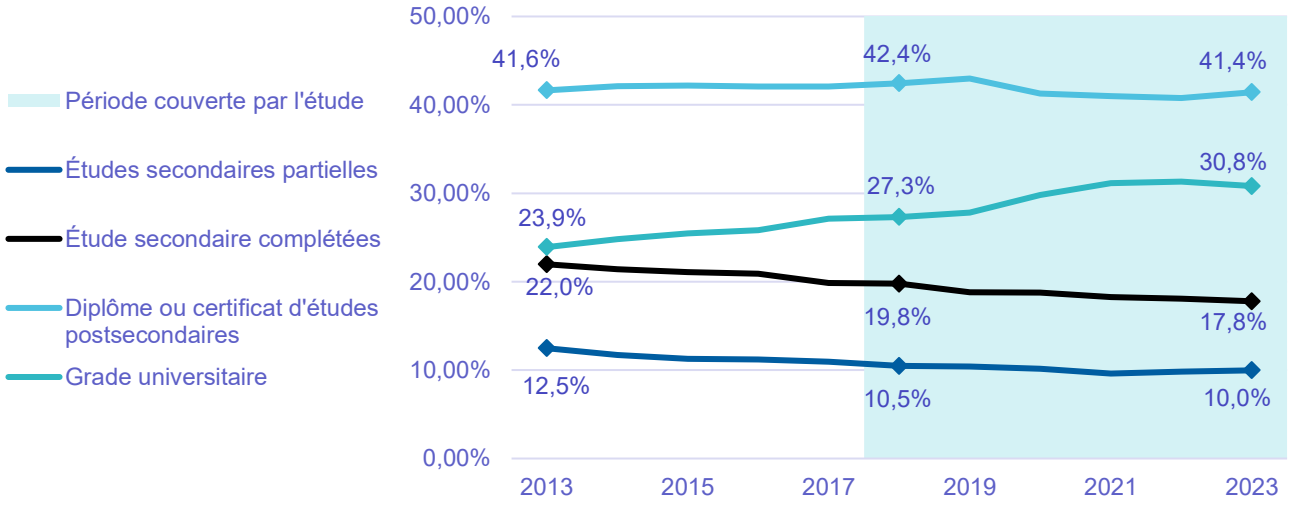
	Niveau de scolarité atteint	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	188,2	200,3	215,2	226,8	237,4	233,6
Femmes+	**Total, tous les niveaux de scolarité**	**2 124,8**	**2 144,9**	**2 115,5**	**2 141,7**	**2 173,5**	**2 239,6**
	0 à 8 années	37,1	39,9	30,7	40,1	38,1	40,0
	Études secondaires partielles	129,3	129,5	125,2	116,9	121,8	126,3
	Études secondaires terminées	264,4	250,5	234,5	260,4	248,5	252,1
	Études postsecondaires partielles	134,2	135,5	134,6	105,7	104,2	117,5
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	903,8	928,5	881	888,5	891,8	919,8
	Grade universitaire	**656,1**	**660,9**	**709,5**	**730**	**769,1**	**783,8**
	- Baccalauréat	449,1	449,9	467,3	493,1	522	509,8
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	207,0	211,1	242,2	236,9	247,1	274,1

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0020-01, 27 janvier 2025.

Une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée

D'une part, l'observation de la composition de la population active selon le plus haut niveau de scolarité atteint (**figure 6**) montre que les personnes détentrices d'un diplôme ou certificat d'études postsecondaires correspondaient à la plus grande part de la population active sur toute la période considérée. En 2023, cette part était de 41,4 %. D'autre part, il est observé que la main-d'œuvre est de plus en plus qualifiée au Québec. En effet, entre 2018 et 2023, la part des personnes détentrices d'un grade universitaire a augmenté de 3,5 %, contrairement aux parts des autres groupes, qui ont toutes diminué. À titre indicatif, l'évolution de la composition de la population active selon le niveau de scolarité atteint au cours des cinq années précédentes à la période couverte par l'étude est aussi illustrée à la **figure 6.**

Figure 6 – Composition de la population active selon le niveau de scolarité, 2013 à 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0020-01, 27 janvier 2025.

Le **tableau 7** présente l'évolution du taux d'activité selon le genre et le niveau de scolarité atteint, entre 2018 et 2023. En règle générale, il est constaté que le taux d'activité augmente avec le niveau de scolarité atteint. De plus, il est observé que, durant toute la période considérée, les femmes étaient moins actives que les hommes pour tous les niveaux de scolarité, excepté celles détenant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat. Dans cette catégorie, les femmes étaient légèrement plus actives que les hommes. À titre indicatif, en 2023, le taux d'activité des femmes détentrices de ce niveau d'études était de 79,0 %, comparativement à 77,0 % chez les hommes.

Tableau 7 – Taux d'activité (en %), selon niveau de scolarité, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	**Total, tous les niveaux de scolarité**	**65,0**	**65,1**	**63,9**	**64,3**	**64,4**	**65,3**
	0 à 8 années	22,6	22,9	20,5	22,9	25,4	25,8
	Études secondaires partielles	47,4	49,1	48,1	45,4	47,2	48,9
	Études secondaires terminées	58,7	58	56,5	56,9	56,1	56,6
	Études postsecondaires partielles	64,4	64,5	63,4	62,3	64,4	66
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	74,1	73,9	71,1	70,9	69,9	71,0
	Grade universitaire	**76,7**	**76,1**	**76,4**	**77,8**	**77,5**	**77,3**
	- Baccalauréat	76,0	75,9	75,5	77,4	76,8	76,9
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	78,3	76,6	78,2	78,8	79,0	78,1
Hommes+	**Total, tous les niveaux de scolarité**	**69,0**	**69,0**	**67,8**	**68,2**	**68,1**	**69,0**
	0 à 8 années	32,2	31,6	29,**0**	30,8	34,4	35,3
	Études secondaires partielles	55,9	58,1	57,3	53,6	55,5	56,6
	Études secondaires terminées	66,8	66,3	66,6	64,4	64,3	64,8
	Études postsecondaires partielles	67,9	65,9	64,2	65,5	67,8	67,3
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	76,5	76,4	74,1	73,8	72,8	74,2
	Grade universitaire	**76,9**	**76,6**	**76,4**	**78,9**	**77,9**	**77,4**
	- Baccalauréat	77,1	77,6	76,8	79,6	77,8	77,6
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	76,4	74,6	75,5	77,7	78,1	77,0
Femmes+	**Total, tous les niveaux de scolarité**	**61,2**	**61,3**	**59,9**	**60,4**	**60,7**	**61,6**
	0 à 8 années	13,8	14,6	12,2	15,7	16,5	17,0
	Études secondaires partielles	37,6	39	37,1	35,7	37,4	39,3
	Études secondaires terminées	50,7	49,8	46,5	49,5	47,8	48,3
	Études postsecondaires partielles	60,8	63,2	62,6	58,9	60,4	64,7
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	71,6	71,3	68,1	67,9	67,0	67,7
	Grade universitaire	**76,6**	**75,7**	**76,4**	**76,8**	**77,2**	**77,3**
	- Baccalauréat	75,1	74,4	74,4	75,5	76	76,4
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	80,1	78,6	80,8	79,8	79,9	79,0

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0020-01, 27 janvier 2025.

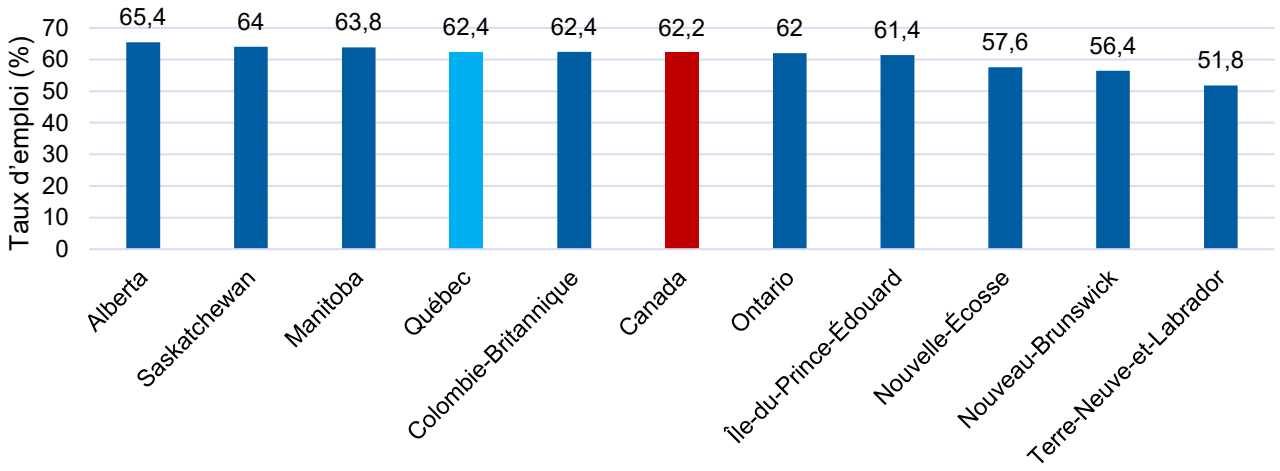
1.1.2. Population en emploi

Cette section présente la population en emploi selon diverses caractéristiques. La population en emploi correspond à toutes les personnes âgées de 15 ans et plus « occupées », c'est-à-dire celles qui effectuent un travail rémunéré pour un employeur ou pour leur propre compte. Quant au taux d'emploi, il correspond au nombre de personnes en emploi exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

1.1.2.1. Taux d'emploi dans les provinces canadiennes

La **figure 7** présente les taux d'emploi dans les provinces canadiennes en 2023. Il est constaté que le Québec avait un taux d'emploi de 62,4 %, ce qui est légèrement supérieur à la donnée canadienne de 62,2 %. De plus, le Québec occupait alors la quatrième position du classement provincial. La province où le taux d'emploi était le plus élevé est l'Alberta (65,4 %), tandis que celle où il était le plus bas était Terre-Neuve-et-Labrador (51,8 %).

Figure 7 – Taux d'emploi dans les différentes provinces canadiennes, 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

1.1.2.2. Nombre d'emplois et taux d'emploi selon le genre et le groupe d'âge

Le **tableau 8** montre l'évolution du nombre d'emplois entre 2018 et 2023, selon le genre et le groupe d'âge. Globalement, il est observé que le nombre d'emplois a augmenté de 279 600 (+ 6,6 %) durant cette période. Notamment, il est constaté que la tranche d'âge dans laquelle le nombre d'emplois a le plus augmenté, en valeur relative, est celle des 65 ans et plus, et ce, tant chez les hommes (+ 36 100, + 35,5 %) que chez les femmes (+ 24 000, + 42,8 %). Ce constat est cohérent avec l'observation faite précédemment, à savoir que les personnes de 65 ans et plus sont celles dont le nombre a le plus augmenté dans la population active entre 2018 et 2023. En valeur absolue, l'augmentation la plus grande est observée chez les hommes de 35 à 44 ans avec 38 300 nouveaux emplois (+ 7,7 %), tandis que c'est chez les femmes de 45 à 54 ans qu'est observée l'augmentation la plus basse, 'en valeurs absolue et relative, avec une augmentation de 6 800 nouveaux emplois (+ 1,5 %).

De plus, le **tableau 8** montre aussi qu'en 2020, soit l'année d'occurrence de la pandémie de COVID-19, le nombre d'emplois a diminué par rapport à 2019 (- 212 800 emplois, - 4,9 %). En outre, ces pertes d'emplois ont été plus élevées chez les femmes (- 119 200, - 5,8 %) que chez les hommes (- 93 500, - 4,2 %). Cela pourrait s'expliquer par « leur surreprésentation dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration ainsi que dans les emplois des ventes et des services[11] ». En effet, 54,6 % des pertes d'emplois se sont produites dans des secteurs d'activité employant majoritairement des femmes. Plus

11. Conseil du statut de la femme (2023), Les femmes sur le marché du travail en 2022, près de trois ans après le début de la pandémie.

spécifiquement, la diminution de 37 000 emplois (-12,4 %) chez les femmes de 15 à 24 ans correspond à la plus grande perte d'emplois en valeur absolue. En valeur relative, c'est chez les femmes de 65 ans et plus que la plus grande diminution est observée (-8 500 emplois, -13,6 %).

Tableau 8 – Nombre d'emplois (en milliers), selon genre et groupe d'âge, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	15 à 24 ans	574,0	587,0	522,0	561,3	576,4	607,1
	25 à 34 ans	905,3	901,9	883,4	913,6	951,0	975,1
	35 à 44 ans	956,2	973,6	945,9	983,4	1 006,7	1 025,1
	45 à 54 ans	906,8	912,8	863,3	887	910,7	925,1
	55 à 64 ans	743,2	751,4	721,6	748,7	750,1	772,6
	65 ans et plus	157,7	173,4	151,3	167,7	197	217,8
	Total	**4 243,2**	**4 300,3**	**4 087,5**	**4 261,8**	**4 392,0**	**4 522,8**
Hommes+	15 à 24 ans	287,2	289,5	261,5	278,5	287,6	300,6
	25 à 34 ans	469,4	462,2	461,6	475,4	495,4	505,4
	35 à 44 ans	495,7	506,7	490,1	509,7	525,2	534
	45 à 54 ans	463,0	471,7	450,5	458,1	467,3	474,6
	55 à 64 ans	406,9	409,1	395,6	411,3	407,5	420,3
	65 ans et plus	101,6	111,1	97,4	111,2	122,2	137,7
	Total	**2 223,8**	**2 250,3**	**2 156,8**	**2 244,1**	**2 305,1**	**2 372,6**
Femmes+	15 à 24 ans	286,8	297,5	260,5	282,8	288,8	306,4
	25 à 34 ans	435,9	439,8	421,8	438,3	455,7	469,7
	35 à 44 ans	460,5	467,0	455,7	473,8	481,5	491,1
	45 à 54 ans	443,7	441,0	412,8	428,8	443,6	450,5
	55 à 64 ans	336,4	342,3	326	337,4	342,6	352,4
	65 ans et plus	56,1	62,3	53,8	56,5	74,8	80,1
	Total	**2 019,4**	**2 050,0**	**1 930,8**	**2 017,7**	**2 086,9**	**2 150,3**

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

Par ailleurs, le **tableau 9** présente l'évolution du taux d'emploi entre 2018 et 2023 selon le genre et le groupe d'âge. Entre ces deux années, le taux d'emploi des personnes de 15 ans et plus est passé de 61,5 % à 62,4 % (+ 0,9 %), ce qui veut dire qu'une plus grande part de la population occupait un emploi. Cependant, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans a augmenté davantage, passant de 75,6 % à 78,5 % (+ 2,9 %). De plus, parmi les personnes de 15 ans et plus, il est constaté que les hommes avaient un taux d'emploi plus élevé que celui des femmes, et ce, sur toute la période considérée. Toutefois, de ces deux groupes, c'est chez les femmes que le taux d'emploi a le plus augmenté entre 2018 et 2023 (+ 1,0 %, contre + 0,7 % pour les hommes). En outre, aucun des sous-groupes n'affiche une diminution de son taux d'emploi durant cette période, et le taux d'activité des hommes de 25 à 34 ans est resté stable à 86,3 %. Qui plus est, les femmes de 55 à 64 ans sont celles qui ont connu la plus grande augmentation de leur taux d'emploi, qui est passé de 54,8 % à 59,3 % (+ 4,5 %).

Une fois encore, l'année 2020 correspond à la plus forte baisse du taux d'emploi, particulièrement pour les femmes. En effet, entre 2019 et 2020, le taux d'emploi des femmes de 15 ans et plus a baissé de 3,9 %, comparativement à une baisse de 3,4 % chez les hommes. De plus, les femmes qui ont connu la plus grande baisse de leur taux d'emploi entre 2019 et 2020 sont celles âgées de 15 à 24 ans (-8,4 %). Chez les hommes, la plus forte baisse du taux d'emploi est aussi observée chez ceux âgés de 15 à 24 ans, toutefois inférieure (-6,3 %) à la baisse observée chez les femmes du même groupe d'âge.

Tableau 9 – Évolution du taux d'emploi (en %), selon genre et groupe d'âge, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	15 à 24 ans	62,8	64,6	57,3	62,3	63,6	65,3
	25 à 34 ans	84,6	83,6	80,6	83,0	85,9	85,6
	35 à 44 ans	86,1	86,6	83,2	86,3	88,1	88,5
	45 à 54 ans	83,4	85,9	82,5	85,2	86,9	86,9
	55 à 64 ans	60,6	60,8	58,3	60,9	61,8	64,8
	65 ans et plus	10,6	11,2	9,5	10,2	11,5	12,3
	Total	61,5	61,8	58,2	60,3	61,6	62,4
Hommes+	15 à 24 ans	61,6	62,4	56,1	60,5	62,2	63,3
	25 à 34 ans	86,3	84,2	82,6	84,6	87,4	86,3
	35 à 44 ans	88,3	89,1	85,2	88,3	90,9	90,8
	45 à 54 ans	84,3	87,8	85,0	86,8	88,0	87,9
	55 à 64 ans	66,6	66,3	63,9	66,8	67,0	70,4
	65 ans et plus	14,6	15,4	13,1	14,4	15,2	16,6
	Total	64,9	65,1	61,7	63,8	65,0	65,6
Femmes+	15 à 24 ans	64,1	66,9	58,5	64,2	65,0	67,3
	25 à 34 ans	82,9	82,9	78,5	81,4	84,2	84,8
	35 à 44 ans	83,9	84,0	81,2	84,2	85,3	86,1
	45 à 54 ans	82,3	83,9	79,9	83,5	85,8	85,8
	55 à 64 ans	54,8	55,3	52,6	54,9	56,6	59,3
	65 ans et plus	7,0	7,6	6,3	6,4	8,3	8,6
	Total	58,1	58,6	54,7	56,9	58,3	59,2

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

1.1.2.3. Nombre d'emploi et taux d'emploi selon le genre et le niveau de scolarité atteint

Le **tableau 10** présente l'évolution du nombre d'emplois entre 2018 et 2023, répartie selon le genre et le niveau de scolarité atteint par les individus. Il est constaté que le nombre d'emplois occupés par des individus ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (DES) a augmenté de 8 800 (+ 2,1 %), tandis que celui des emplois occupés par des individus qui ont obtenu un DES a diminué de 33 000 (-4,0 %). Ensuite, le nombre d'emplois occupés par les détenteurs d'un diplôme ou certificat d'études postsecondaires (qui correspondait à la plus grande part de l'emploi) a augmenté de 75 600 (+ 4,2 %). Enfin, le grade universitaire est le niveau de scolarité pour lequel le nombre d'emplois a le plus augmenté, en valeur tant absolue que relative (+ 228 300, + 19,3 %). Ainsi, entre 2018 et 2023, la qualification des personnes salariées a augmenté, car la croissance absolue de l'emploi est principalement observée chez les personnes à haut niveau de scolarité.

Par ailleurs, il est constaté qu'à l'occurrence de la pandémie de COVID-19 en 2020, les emplois occupés par les personnes détentrices d'un diplôme universitaire sont les seuls dont le nombre a augmenté (+ 46 800, + 3,9 %), tandis que pour les autres, il a diminué : le nombre d'emplois occupés par les individus ne détenant pas de DES a diminué de 38 400 (-8,9 %), celui des personnes détentrices d'un DES a diminué de 57 000 (-7,2 %) et celui des personnes détenant un diplôme ou certificat d'études postsecondaires a diminué de 164 200 (-8,8 %).

Cette observation pourrait s'expliquer par le fait que les secteurs d'activité où sont employés des détenteurs de diplômes universitaires sont plus propices au télétravail et ainsi moins exposés aux restrictions adoptées en contexte de crise sanitaire. En effet, 59,0 % des personnes détenant un baccalauréat ou un grade de niveau supérieur sont en mesure de travailler à domicile, contre 10,0 % de

celles ne détenant pas de diplôme d'études secondaires. De plus, la possibilité de faire du télétravail varie beaucoup d'une industrie à l'autre. À titre d'exemple, environ 85 % des travailleurs des secteurs de la finance et des assurances ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques peuvent potentiellement travailler à domicile, comparativement à 6,0 % dans le secteur des services d'hébergement et de restauration[12]. Enfin, on observe qu'entre 2018 et 2023, le nombre d'emplois occupés par des détenteurs de diplômes universitaires a crû continuellement.

Tableau 10 – Nombre d'emplois (en milliers) répartis selon le genre et le niveau de scolarité atteint, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	Total, tous les niveaux de scolarité	4 243,2	4 300,3	4 087,5	4 261,8	4 392,0	4 522,8
	0 à 8 années	103	111,1	86,4	97,9	106	104,3
	Études secondaires partielles	318,4	318,4	304,7	292,7	305,3	325,9
	Études secondaires terminées	567,4	543	503,8	550,6	551,1	559,9
	Études postsecondaires partielles	259,1	253,7	235,9	211,1	229	233,6
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	1 814,8	1 862,2	1 698,0	1 753,6	1 807,8	1 890,4
	Grade universitaire	**1 180,5**	**1 211,8**	**1 258,6**	**1 355,9**	**1 392,7**	**1 408,8**
	- Baccalauréat	800,7	814,7	825	909,8	921,5	919,2
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	379,7	397,1	433,6	446	471,2	489,6
Hommes+	Total, tous les niveaux de scolarité	2 223,8	2 250,3	2 156,8	2 244,1	2 305,1	2 372,6
	0 à 8 années	69,9	76,1	61,2	62,4	71,3	69,4
	Études secondaires partielles	202,4	198,7	200,7	190,2	194,2	209,8
	Études secondaires terminées	318	305,9	295	310,5	316,6	321,3
	Études postsecondaires partielles	135,2	127,5	120,4	113,8	132,3	122,8
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	950,6	967,7	888,1	914,1	943	999,7
	Grade universitaire	**547,7**	**574,4**	**591,3**	**653,1**	**647,7**	**649,6**
	- Baccalauréat	366,6	383	386,2	436,7	416,9	423,8
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	181,1	191,5	205	216,4	230,8	225,8
Femmes+	Total, tous les niveaux de scolarité	2 019,4	2 050,0	1 930,8	2 017,7	2 086,9	2 150,3
	0 à 8 années	33,1	35	25,2	35,5	34,7	34,9
	Études secondaires partielles	116	119,8	104	102,5	111	116,1
	Études secondaires terminées	249,4	237,1	208,8	240,1	234,5	238,6
	Études postsecondaires partielles	123,9	126,3	115,5	97,3	96,8	110,7
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	864,2	894,4	809,9	839,5	864,8	890,7
	Grade universitaire	**632,7**	**637,4**	**667,3**	**702,8**	**745,1**	**759,2**
	- Baccalauréat	434,1	431,7	438,8	473,1	504,6	495,4
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	198,6	205,7	228,5	229,7	240,4	263,8

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0020-01, 27 janvier 2025.

12. Statistique Canada, Le travail à domicile au Canada : qu'avons-nous appris jusqu'à présent?, 5 décembre 2023.

Le **tableau 11** présente l'évolution du taux d'emploi entre 2018 et 2023 selon le genre et le niveau de scolarité. Il est observé que plus le niveau de scolarité atteint est élevé, plus le taux d'emploi l'est aussi. De plus, le taux d'emploi qui a le plus fortement augmenté est celui des femmes ayant fait des études postsecondaires partielles (+ 4,9 %, contre + 1,80 % pour les hommes du même niveau de scolarité). Inversement, le taux d'emploi qui a le plus diminué est celui des femmes ayant obtenu un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires (-2,90 %, contre -1,30 % pour les hommes du même niveau de scolarité). Par ailleurs, il est intéressant de comparer ce dernier résultat à ce qui est observé par rapport au nombre d'emplois (**tableau 10**). Pour rappel, entre 2018 et 2023, le nombre d'emplois occupés par les détenteurs d'un diplôme ou certificat d'études postsecondaires a augmenté de 75 600 (+ 4,2 %), alors que le taux d'emploi des hommes et des femmes pourvus de ce niveau de scolarité a diminué sur cette même période. Observer à la fois l'augmentation du nombre d'emplois et la diminution du taux d'emploi pour les personnes détentrices de ce niveau de scolarité indique qu'entre 2018 et 2023, la population de cette catégorie de personnes a augmenté plus intensément que le nombre d'emplois.

Tableau 11 – Taux d'emploi (en %), selon genre et niveau de scolarité atteint, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	Total, tous les niveaux de scolarité	61,5	61,8	58,2	60,3	61,6	62,4
	0 à 8 années	20,0	20,7	17,4	20,3	23,0	23,2
	Études secondaires partielles	42,8	44,9	41,4	40,8	43,1	44,8
	Études secondaires terminées	55,1	54,4	50,3	52,6	52,7	53,4
	Études postsecondaires partielles	58,8	59,9	54,1	56,5	60,5	62,2
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	70,6	70,7	65,1	66,8	67,5	68,5
	Grade universitaire	**73,8**	**73,2**	**72,0**	**74,7**	**75,1**	**74,7**
	- Baccalauréat	73,2	72,8	70,9	74,1	74,2	74,3
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	75,2	73,9	74,2	75,8	76,8	75,3
Hommes+	Total, tous les niveaux de scolarité	64,9	65,1	61,7	63,8	65,0	65,6
	0 à 8 années	28,3	29,1	25,0	27,5	31,1	32,2
	Études secondaires partielles	50,5	52,8	50,3	48,8	50,8	51,6
	Études secondaires terminées	62,5	61,9	59,3	59,6	60,3	60,9
	Études postsecondaires partielles	61,5	61,0	54,4	58,7	64,3	63,3
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	72,6	72,6	67,7	69,4	70,0	71,3
	Grade universitaire	**73,8**	**73,4**	**72,0**	**75,5**	**75,5**	**74,5**
	- Baccalauréat	73,9	74,6	72,1	76,1	75,2	74,5
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	73,6	71,3	72,0	74,1	75,9	74,4
Femmes+	Total, tous les niveaux de scolarité	58,1	58,6	54,7	56,9	58,3	59,2
	0 à 8 années	12,3	12,8	10,0	13,9	15,0	14,8
	Études secondaires partielles	33,7	36,1	30,9	31,3	34,1	36,1
	Études secondaires terminées	47,8	47,1	41,4	45,7	45,1	45,7
	Études postsecondaires partielles	56,1	58,9	53,7	54,2	56,1	61,0
	Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	68,4	68,7	62,6	64,1	64,9	65,5
	Grade universitaire	**73,9**	**73,0**	**71,9**	**74,0**	**74,8**	**74,8**
	- Baccalauréat	72,6	71,4	69,8	72,4	73,4	74,2
	- Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	76,9	76,6	76,2	77,4	77,7	76,0

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0020-01, 27 janvier 2025.

1.1.2.4. Nombre d'emplois selon le genre et le secteur d'activité

Le **tableau 12** présente l'évolution du nombre d'emplois entre 2018 et 2023, selon le genre et le secteur d'activité. En 2018, 79,5 % des emplois (3 375 400) étaient occupés dans le secteur des services, tandis que 20,5 % (867 800) l'étaient dans le secteur de la production de biens. Cette répartition est restée sensiblement la même jusqu'en 2023. De plus, sur cette période, l'industrie comportant le plus d'emplois était celle du commerce de gros et de détail. En 2023, elle comptait 662 900 emplois, soit 14,7 % de l'emploi total. Cette industrie était suivie de près par celle des soins de santé et assistance sociale, regroupant 612 900 employés en 2023, soit 13,6 % de l'emploi total. Quant à l'industrie des services publics, elle comptait le moins d'employés en 2023, soit 31 800 personnes (0,7 % de l'emploi total).

D'une part, entre 2018 et 2023, l'industrie des services d'hébergement et de restauration est celle dans laquelle est observée la plus forte baisse du nombre d'emplois, tant en valeurs absolue 'que relative (- 41 700, - 15,1 %). Parmi les pistes d'explications, il importe de noter qu'en 2023, le nombre d'emplois dans cette industrie n'avait pas encore retrouvé son niveau prépandémique en raison du déconfinement progressif.

Tableau 12 – Nombre d'emplois (en milliers) selon le genre et le secteur d'activité, 2018 à 2023

	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	Agriculture	53,8	54	54,7	58,2	57,8	53,0
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	38,2	41,2	37,9	38,5	45,2	38,1
	Services publics	25,7	22,8	21,7	27,9	31,5	31,8
	Construction	248,3	264	264,9	286,8	296,4	320,3
	Fabrication	501,8	497,8	473,7	485,4	496	505,7
	Secteur de la production de biens	**867,8**	**879,8**	**852,9**	**896,8**	**926,9**	**948,9**
	Commerce de gros et de détail	682,1	676,3	652,2	656,8	661,1	662,9
	Transport et entreposage	208,5	232,2	225,0	222,0	215,9	217,2
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	236,1	238,5	241,4	279,3	274,3	271,1
	Services professionnels, scientifiques et techniques	328,3	346,7	341,3	361,0	374,5	378,7
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	188,5	176,0	158,0	157,1	170,1	173,0
	Services d'enseignement	284,1	286,4	305,0	352,5	339,2	341,8
	Soins de santé et assistance sociale	580,6	601,8	580,7	582,1	603,7	612,9
	Information, culture et loisirs	178,4	178,7	154,9	153,9	186,1	213,5
	Services d'hébergement et de restauration	276,7	261,7	187,2	180,7	202,3	235
	Autres services (sauf les administrations publiques)	172,7	175,5	149,2	158	161,8	180
	Administrations publiques	239,5	246,7	239,7	261,8	276,2	287,8
	Secteur des services	**3 375,4**	**3 420,4**	**3 234,7**	**3 365,0**	**3 465,0**	**3 573,9**
	Total, toutes les industries	**4 243,2**	**4 300,3**	**4 087,5**	**4 261,8**	**4 392,0**	**4 522,8**

	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes+	Agriculture	38,3	35,3	36,8	38,2	42,0	37,2
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	33,5	37,0	32,2	34,8	38,3	31,0
	Services publics	18,9	17,5	16,5	20,7	22,6	23,3
	Construction	217,5	236,5	229,9	247,1	258,2	279,5
	Fabrication	370,7	357,7	350,0	349,5	345,4	362,9
	Secteur de la production de biens	**678,8**	**684,0**	**665,4**	**690,2**	**706,5**	**734,0**
	Commerce de gros et de détail	354,5	347,1	348	353,8	344,4	357,3
	Transport et entreposage	159,4	181,2	176,2	174,6	168,5	169,3
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	110,9	113,0	116,2	132,9	133,5	123,8
	Services professionnels, scientifiques et techniques	190,0	208,7	188,8	196,4	217,8	214,8
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	106,6	100,5	102,9	87,4	97,0	100,8
	Services d'enseignement	89,8	84,6	92,5	117	109,2	103,4
	Soins de santé et assistance sociale	105,3	114,3	106,3	108,2	121,2	112,6
	Information, culture et loisirs	95,5	96,2	87,4	90,2	104	120,3
	Services d'hébergement et de restauration	133,5	117,3	87,8	82,9	94,3	114,7
	Autres services (sauf les administrations publiques)	83,7	81,0	70,7	77,5	80,8	89,3
	Administrations publiques	115,9	122,4	114,6	133,0	127,9	132,2
	Secteur des services	**1 545,0**	**1 566,3**	**1 491,4**	**1 553,9**	**1 598,6**	**1 638,5**
	Total, toutes les industries	**2 223,8**	**2 250,3**	**2 156,8**	**2 244,1**	**2 305,1**	**2 372,6**
Femmes+	Agriculture	15,5	18,7	17,8	20,0	15,8	15,8
	Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	4,8	4,2	5,7	3,8	6,9	7,1
	Services publics	6,8	5,3	5,2	7,2	9,0	8,5
	Construction	30,8	27,5	34,9	39,7	38,2	40,8
	Fabrication	131,1	140,2	123,7	136	150,7	142,8
	Secteur de la production de biens	**189,0**	**195,8**	**187,5**	**206,6**	**220,4**	**214,9**
	Commerce de gros et de détail	327,6	329,2	304,2	303	316,7	305,5
	Transport et entreposage	49,0	51,0	48,8	47,4	47,4	47,9
	Finance, assurances, services immobiliers et de location	125,3	125,5	125,2	146,4	140,8	147,3
	Services professionnels, scientifiques et techniques	138,2	138,0	152,5	164,5	156,8	163,9
	Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	81,9	75,5	55,1	69,7	73,1	72,2
	Services d'enseignement	194,3	201,8	212,5	235,4	229,9	238,4
	Soins de santé et assistance sociale	475,3	487,5	474,4	473,9	482,5	500,3
	Information, culture et loisirs	83,0	82,5	67,6	63,7	82,1	93,2

	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Services d'hébergement et de restauration	143,2	144,4	99,4	97,8	107,9	120,3
	Autres services (sauf les administrations publiques)	89,0	94,4	78,4	80,5	81,0	90,7
	Administrations publiques	123,6	124,4	125,1	128,8	148,3	155,6
	Secteur des services	**1 830,4**	**1 854,1**	**1 743,3**	**1 811,1**	**1 866,4**	**1 935,4**
	Total, toutes les industries	**2 019,4**	**2 050,0**	**1 930,8**	**2 017,7**	**2 086,9**	**2 150,3**

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0023-01, 24 janvier 2025.

De plus, il importe de souligner que la période 2018-2023 fut marquée par une résurgence notoire de l'inflation (voir **figure 13**) et l'exacerbation de la pénurie de main-d'œuvre, qui ont eu un effet négatif sur cette industrie. D'autre part, la plus forte hausse du nombre d'emplois absolue et relative est observée dans l'industrie de la construction (+ 72 000, + 29,0 %).

Par ailleurs, en 2023, 30,9 % des emplois occupés par les hommes (734 000) étaient situés dans le secteur de la production de biens, contre 10,0 % chez les femmes (214 900). Quant à lui, le secteur des services comptait 69,1 % des emplois chez les hommes (1 638 500), comparativement à 90,0 % chez les femmes. De plus, l'industrie de la fabrication était celle comportant la plus grande proportion d'hommes avec 15,3 % des effectifs (362 900), tandis que l'industrie dans laquelle on retrouvait la plus grande proportion de femmes était celle des soins de santé et assistance sociale avec 23,3 % des effectifs (500 300).

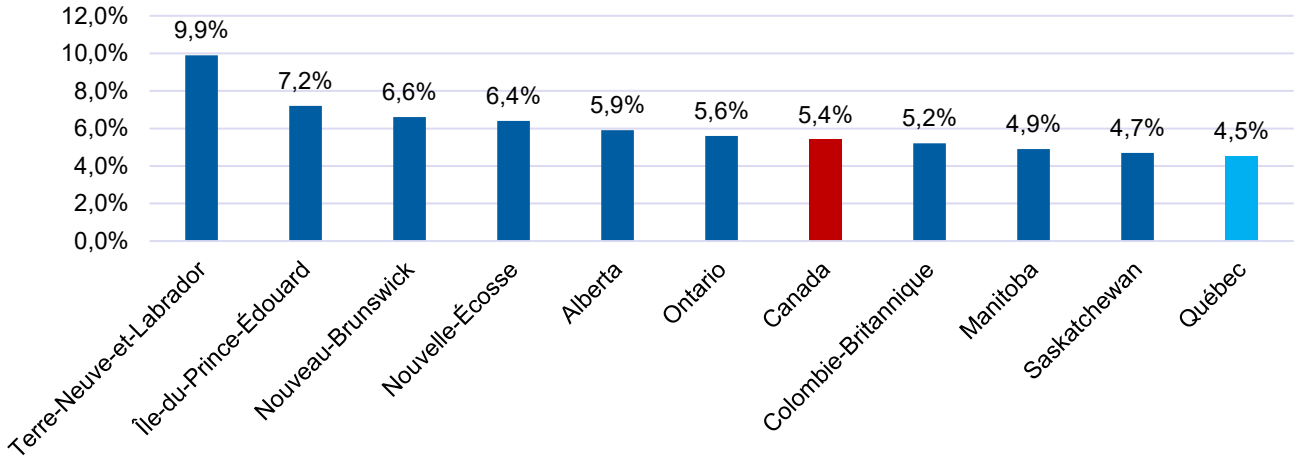
1.1.3. Chômage

Les personnes en situation de chômage sont celles qui, au moment de l'étude, sont sans travail mais disponibles pour travailler, et ont soit été mises à pied temporairement, soit ont cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines, soit doivent commencer un emploi au cours des quatre prochaines semaines. Le taux de chômage, quant à lui, fait référence au nombre de chômeurs dans la population active, exprimé en pourcentage. Plus le taux de chômage pour une population donnée est faible, moins il y a de personnes disponibles pour occuper les postes vacants.

1.1.3.1. Taux de chômage dans les provinces canadiennes

En 2023, parmi les provinces canadiennes, le Québec était celle où le taux de chômage était le plus bas (4,5 %), tandis que Terre-Neuve-et-Labrador était celle où il était le plus élevé (9,9 %) (**figure 8**). De manière plus générale, il est constaté que les provinces maritimes sont celles où les taux de chômage étaient les plus élevés, ce qui pourrait partiellement être expliqué par la plus forte saisonnalité de leurs économies. En effet, ces provinces ont une plus forte dépendance face aux secteurs saisonniers d'activités que sont le tourisme, la pêche et l'agriculture.

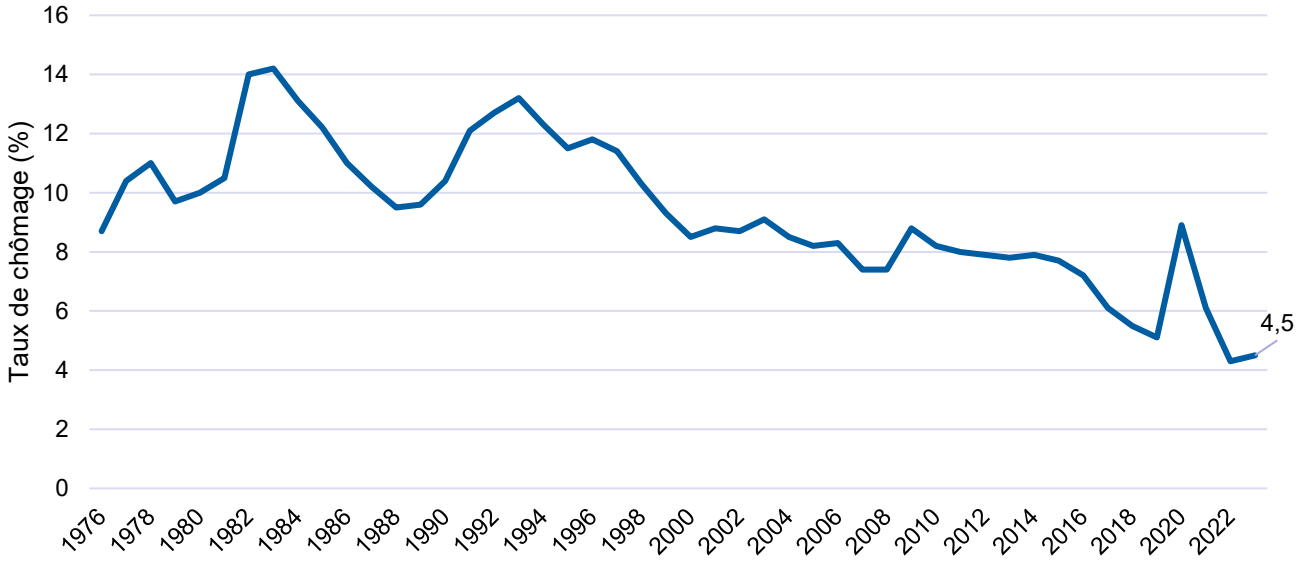
Figure 8 – Taux de chômage dans les différentes provinces canadiennes, 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

Il importe de noter que le taux de chômage du Québec était, en 2023, à un niveau historiquement bas à en juger par son évolution dans les 50 dernières années (**figure 9**). En outre, la tendance à la baisse du taux de chômage observée au Québec dans les 40 dernières années ouvre la voie à une nouvelle piste d'explication par rapport au phénomène de la pénurie de main-d'œuvre. En effet, les entreprises qui affichent des postes vacants sont contraintes de recruter dans un bassin de plus en plus petit de personnes disponibles pour travailler, tandis que le recrutement fait parmi les personnes occupant déjà un emploi comble un poste vacant tout en en créant un nouveau.

Figure 9 – Taux de chômage au Québec, 1976 à 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

1.1.3.2. Taux de chômage selon le groupe d'âge et le genre

Le **tableau 13** montre l'évolution du taux de chômage selon le groupe d'âge et le genre entre 2018 et 2023. Sur toute la période concernée, il est constaté que le groupe des 15 à 24 ans est celui pour lequel le taux de chômage était le plus élevé, tandis que les individus âgés de 45 à 54 ans sont ceux pour lesquels le taux de chômage était généralement le plus bas. Par ailleurs, entre 2018 et 2023, le taux de

chômage a diminué pour tous les groupes d'âge considérés, à l'exception de celui des hommes de 65 ans et plus, lequel a légèrement augmenté (+ 0,6 %). Les deux groupes d'âge où la baisse a été la plus grande sont le groupe des hommes âgés de 15 à 24 ans et celui des hommes âgés de 55 à 64 ans, pour lesquels les taux de chômage ont tous deux diminué de 1,7 %. Par ailleurs, il importe de souligner que les augmentations marquées observées pour tous les groupes d'âge en 2020 sont attribuables à l'affaiblissement de l'activité économique engendré dans le contexte de la crise sanitaire. Il est intéressant de constater que, malgré cette anomalie, durant les années subséquentes, les taux de chômage ont progressivement diminué et étaient généralement plus bas en 2023 qu'en 2018.

Tableau 13 – Taux de chômage (en %), selon genre et groupe d'âge 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	15 à 24 ans	9,0	8,3	16,6	9,6	7,6	7,4
	25 à 34 ans	4,8	5,3	8,5	6,1	4,1	4,7
	35 à 44 ans	4,5	4,0	7,1	4,9	3,3	3,4
	45 à 54 ans	4,9	3,7	6,3	4,6	3,2	3,4
	55 à 64 ans	5,6	5,1	8,3	6,8	4,6	4,3
	65 ans et plus	4,8	5,5	10,5	6,7	4,8	4,9
	15 ans et plus	5,5	5,1	8,9	6,1	4,3	4,5
Hommes+	15 à 24 ans	10,3	9,6	18,0	10,7	8,6	8,6
	25 à 34 ans	5,5	6,3	8,6	6,6	4,6	5,4
	35 à 44 ans	4,5	4,4	7,3	5,2	2,9	3,5
	45 à 54 ans	5,1	3,7	5,7	4,6	3,5	3,7
	55 à 64 ans	6,2	5,8	8,7	6,4	5,1	4,4
	65 ans et plus	5,0	4,8	9,5	6,7	5,2	5,6
	15 ans et plus	5,9	5,6	9,1	6,4	4,6	4,9
Femmes+	15 à 24 ans	7,5	6,9	15,2	8,5	6,6	6,1
	25 à 34 ans	4,2	4,2	8,3	5,5	3,5	3,9
	35 à 44 ans	4,5	3,7	6,9	4,5	3,7	3,4
	45 à 54 ans	4,7	3,6	7,0	4,5	2,8	3,1
	55 à 64 ans	4,9	4,2	7,8	7,2	4,1	4,2
	65 ans et plus	4,4	6,7	12,2	6,6	4,2	3,8
	15 ans et plus	5,0	4,4	8,7	5,8	4,0	4,0

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0327-01, 24 janvier 2025.

1.1.4. Heures habituellement travaillées

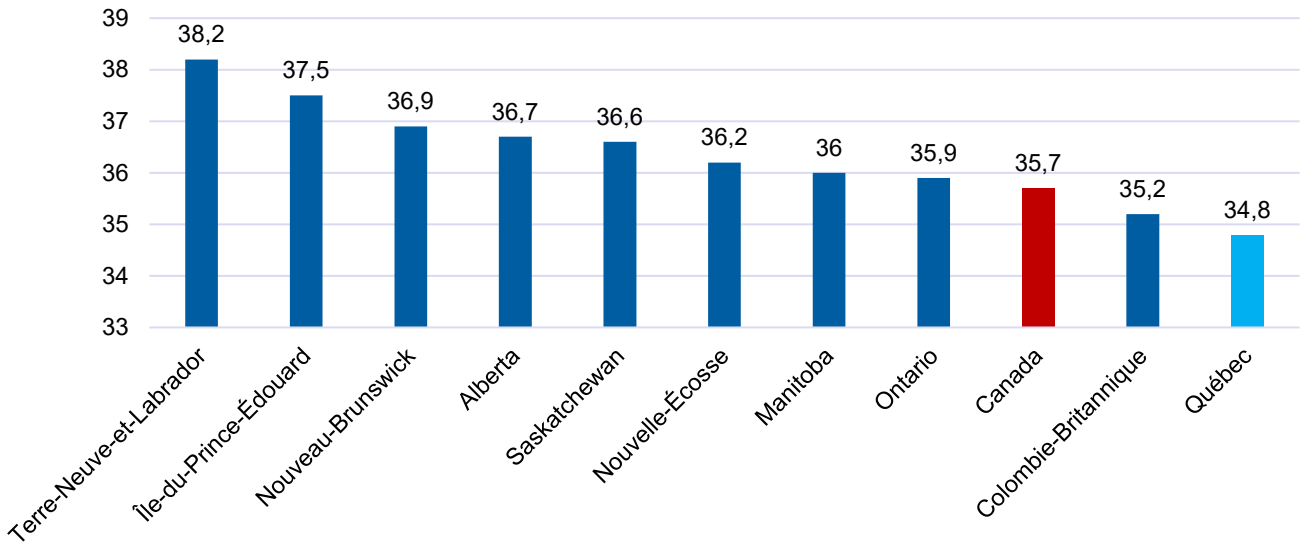
Cette deuxième section du chapitre brossant le portrait du marché du travail présente le nombre d'heures habituellement travaillées tant pour les employés que pour les travailleurs autonomes. Les heures habituellement travaillées font référence au nombre d'heures travaillées au cours d'une semaine normale. Pour les employés, il s'agit de toute heure rémunérée ou définie par le contrat, et, pour les travailleurs autonomes et 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 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. Ainsi, 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 (EPA) considérera que son nombre d'heures habituellement travaillées est de 20 heures.

1.1.4.1. Heures habituellement travaillées dans les provinces canadiennes

En 2023, parmi les provinces canadiennes, la moyenne des heures habituellement travaillées dans l'emploi principal était la plus faible au Québec, avec 34,8 heures par semaine (**figure 10**). Quant à elle, la moyenne canadienne se situait à 35,7 heures par semaine. De plus, c'est à Terre-Neuve-et-Labrador que le nombre d'heures habituellement travaillées était le plus élevé, avec 38,2 heures par semaine.

Figure 10 – Heures habituellement travaillées à l'emploi principal dans les provinces canadiennes, 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0035-01, 24 janvier 2025.

1.1.5. Heures habituellement travaillées selon la catégorie de travailleur

Le **tableau 14** montre l'évolution de la moyenne des heures habituellement travaillées à l'emploi principal selon le genre et la catégorie de travailleuses et travailleurs entre 2018 et 2023. Sur le plan de l'emploi total, durant cette période, la moyenne des heures habituellement travaillées a à peine diminué, passant de 34,9 à 34,8 heures par semaine (- 0,3 %). Or, des constats opposés sont faits selon le genre des individus. En effet, alors que la moyenne des heures habituellement travaillées par les hommes a diminué de 1,6 %, celle des femmes a augmenté de 0,9 %. La diminution de la part de l'emploi à temps plein chez les hommes et son augmentation chez les femmes pourraient expliquer ces deux observations. Le fait que les femmes sont plus présentes dans le secteur des services publics (santé, éducation, etc.), les rendant ainsi moins vulnérables aux ralentissements économiques, peut aussi expliquer ces résultats.

De plus, la prise en compte de la catégorie de travailleurs montre que la moyenne des heures habituellement travaillées est restée stable pour les employés, tandis que celle des travailleurs autonomes a diminué de 1,1 heure par semaine (- 2,9 %). Par ailleurs, il est constaté qu'à l'occurrence de la pandémie de COVID-19 en 2020, les moyennes d'heures habituellement travaillées ont augmenté pour les employés (+ 0,9 %), mais diminué pour les travailleurs autonomes (- 1,5 %). L'augmentation constatée lors de l'occurrence de la pandémie en 2020 apparaît contre-intuitive. Elle pourrait s'expliquer par le fait que les personnes ayant perdu leurs emplois en raison des mesures de confinement travaillaient dans des secteurs d'activité non essentiels et à temps partiel, tandis que celles qui sont

restées en emploi travaillaient dans des secteurs essentiels, où le nombre d'heures pourrait avoir augmenté, ou des secteurs faiblement touchés par les mesures de confinement et où le travail à distance était possible. En somme, ces deux réalités pourraient avoir fait augmenter la moyenne des heures habituellement travaillées, bien que le nombre total d'heures travaillées durant la pandémie ait diminué.

Tableau 14 – Moyenne des heures habituellement travaillées à l'emploi principal, selon genre et catégorie de travailleur, 2018 à 2023

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
Emploi total	**Total**	**34,9**	**34,9**	**35,2**	**35,1**	**34,9**	**34,8**
	Hommes+	37,2	37,0	37,2	37,0	37,0	36,6
	Femmes+	32,4	32,6	32,9	32,9	32,7	32,7
Employés	**Total**	**34,4**	**34,4**	**34,7**	**34,7**	**34,7**	**34,4**
	Hommes+	36,6	36,3	36,5	36,5	36,6	36,2
	Femmes+	32,2	32,3	32,8	32,8	32,7	32,5
Travailleurs autonomes	**Total**	**38,4**	**38,8**	**38,2**	**37,8**	**37,0**	**37,3**
	Hommes+	40,9	41,0	40,9	39,9	39,7	39,5
	Femmes+	34,5	35,2	33,9	34,1	32,6	33,9

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0035-01, 24 janvier 2025.

1.1.6. Proportion d'emplois selon l'intervalle d'heures habituellement travaillées

Le **tableau 15** présente la proportion des emplois selon l'intervalle du nombre d'heures habituellement travaillées et le genre en 2023. Il est constaté qu'une plus grande proportion de femmes que d'hommes travaillait à temps partiel. En effet, en 2023, 23,5 % des femmes travaillaient habituellement moins de 30 heures par semaine, comparativement à 13,9 % des hommes. Ce constat peut s'expliquer par le fait que les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes, ce qui limite leur participation au marché du travail[13]. En 2023, 12,0 % des femmes indiquaient travailler à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou assumer d'autres obligations familiales, comparativement à 3,7 % d'hommes[14]. De plus, la plupart des hommes (44,4 %) déclaraient travailler habituellement 40 heures par semaine, tandis que la plupart des femmes (38,6 %) ont déclaré travailler habituellement entre 35 et 39 heures par semaine. Ce constat peut s'expliquer par le fait que les femmes travaillent habituellement dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et des services sociaux, où l'horaire hebdomadaire varie de 35 à 39 heures. *A contrario*, les hommes travaillent dans des secteurs d'activité où la semaine normale de travail est de 40 heures (industrie manufacturière, construction, etc.).

Tableau 15 – Proportion de l'emploi total, selon l'intervalle du nombre d'heures habituellement travaillées (en %), 2023

	1 à 14 heures	15 à 29 heures	30 à 34 heures	35 à 39 heures	40 heures	Plus de 40 heures
Total	6,1	12,4	8,8	31,3	33,8	7,6
Hommes+	4,8	9,1	6,1	24,7	44,4	10,9
Femmes+	7,5	15,9	11,9	38,6	22,1	3,9

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0035-01, 24 janvier 2025.

13. OXFAM, 2016, Making Women Count REPORT, page 3.
14. Statistique Canada, Tableau 14-10-0029-01, diffusé le 27 janvier 2025.

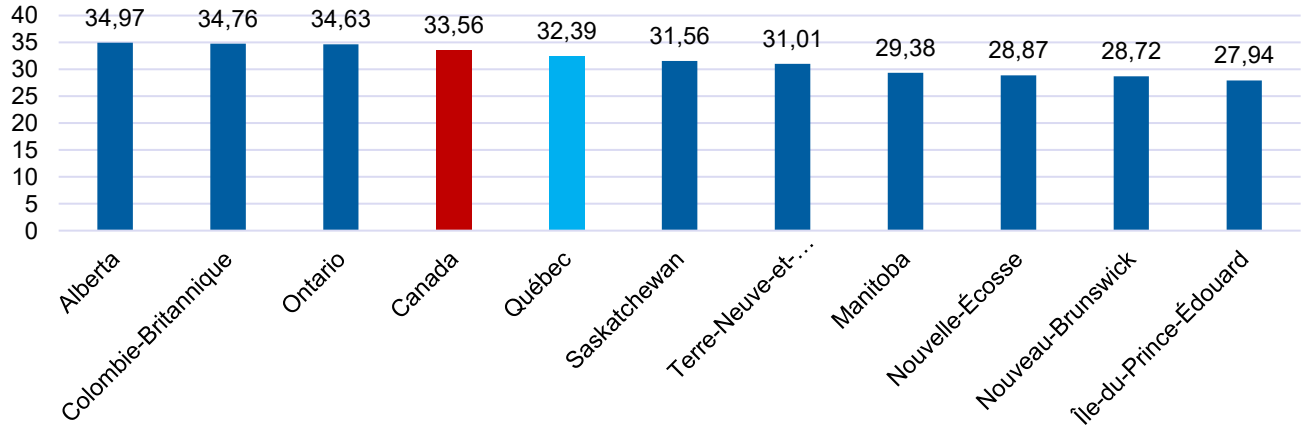
1.2. Salaire horaire moyen[15]

La mesure du salaire horaire moyen (SHM) 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 personnes salariées rémunérées 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 travailleuses et 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 ainsi à la rémunération brute, c'est-à-dire sans les retenues fiscales.

1.2.1. SHM provinces canadiennes

La **figure 11** montre quels étaient les SHM dans les provinces canadiennes en 2023. Le SHM était alors de 32,39 $ au Québec et se trouvait sous la moyenne canadienne de 33,56 $. En outre, le Québec se classait au quatrième rang provincial, derrière l'Ontario (34,63 $), l'Alberta (34,97 $) et la Colombie-Britannique (34,76 $) qui occupaient respectivement les trois premières places. Cependant, entre 2018 et 2023, la croissance relative du SHM au Québec (+ 24,9 %) a été supérieure à la moyenne canadienne (+ 21,8 %) et correspondait à la deuxième croissance la plus élevée, derrière la Colombie-Britannique (+ 26,8 %).

Figure 11 – Salaire horaire moyen dans les provinces canadiennes (en $), 2023



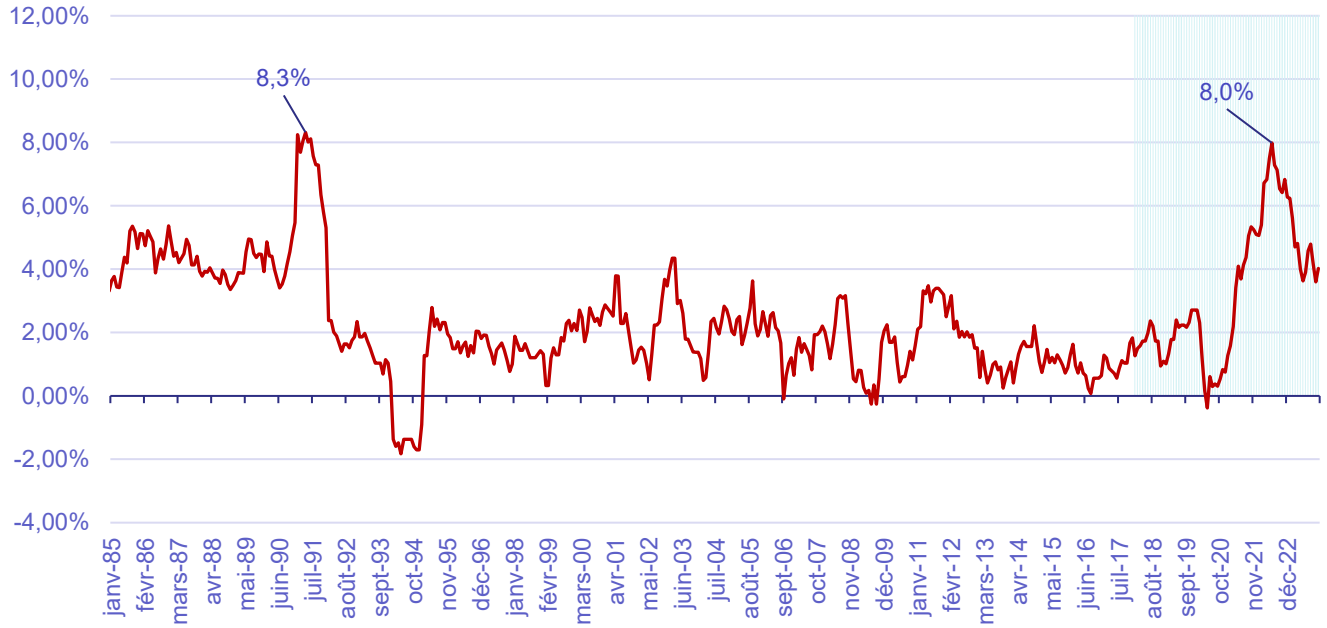
Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0064-01, 24 janvier 2025.

1.2.2. SHM et inflation

La **figure 12** montre notamment que la période 2018-2023 (zone bleutée) fut marquée par une résurgence de l'inflation à un niveau inobservé depuis 1991, ce qui soulève la pertinence de comparer la croissance du SHM du Québec à l'augmentation du niveau général des prix dans la province, mesuré par l'Indice des prix à la consommation (IPC). En outre, entre 2018 et 2023, la composante d'ensemble de l'IPC au Québec a augmenté de 19,1 %, ce qui est inférieur à la croissance de 24,9 % du SHM sur la même période. Ce faisant, le 'salaire réel des travailleuses et travailleurs s'est globalement bonifié.

15. Deux enquêtes réalisées par Statistique Canada permettent de déterminer le salaire horaire moyen (SHM), soit l'enquête sur la population active (EPA) et l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). Les données de l'EPA sont auto-déclarées par des individus, tandis que l'EERH est une enquête administrative où les données sont déclarées par les employeurs. En outre, l'EERH ne permet pas une ventilation des données aussi fine que l'EPA à propos des caractéristiques sociodémographiques (genre, âge, etc.). Puisque la section 1.2.3 présente le SHM selon le genre, il a été choisi d'utiliser les données de l'EPA afin de conserver l'uniformité des données dans la section 1.3.

Figure 12 – Taux d'inflation dans la province de Québec, janvier 1985 à décembre 2023



Source : Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01, 18 mars 2025.

1.2.3. SHM selon le genre

Le **tableau 16** permet de comparer le SHM des hommes et des femmes entre 2018 et 2023. Notamment, les données agrégées révèlent que les hommes bénéficiaient d'une rémunération plus élevée que les femmes, et ce, durant toute la période considérée. De plus, l'écart absolu entre les rémunérations des hommes et des femmes s'est accru de 0,05 $. Cependant, il est constaté que l'écart relatif entre le SHM des hommes et celui des femmes a diminué de 2,4 %, passant de 12,3 % en 2018 à 9,9 % en 2023, suggérant qu'un certain progrès a été réalisé en valeur relative. D'ailleurs, entre 2018 et 2023, l'augmentation du SHM des femmes (+ 26,4 %) a été supérieure à celle des hommes (+ 23,7 %).

En outre, la surreprésentation des femmes dans des secteurs d'activité historiquement moins rémunérés (éducation, santé, services sociaux, etc.) est une explication possible à l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes.

Tableau 16 – Salaires horaires moyens, selon genre, écarts absolus et relatifs, 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes+	27,39	28,41	29,86	30,82	32,56	33,87
Femmes+	24,39	25,33	27,14	27,61	29,27	30,82
Écart (en $)	3,00	3,08	2,72	3,21	3,29	3,05
Écart (en %)	12,3	12,2	10,0	11,6	11,2	9,9

Source : Institut de la statistique du Québec, 3 mars 2025.

1.2.4. SHM selon le secteur d'activité

Le **tableau 17** présente l'évolution du SHM au Québec entre 2018 et 2023, selon le secteur d'activité. En 2023, le SHM le plus élevé était versé dans le secteur des services publics (52,07 $), tandis que le SHM le moins élevé était versé dans le secteur des services d'hébergement et de restauration (20,25 $). Par ailleurs, sur la même période, l'industrie des services publics est celle où l'augmentation du SHM a été la plus grande en valeur absolue (+ 10,41 $, + 25,0 %), tandis que c'est dans le secteur des autres services (sauf les administrations publiques) que l'augmentation a été la plus grande en valeur relative (+ 7,04 $, + 32,8 %). Quant à eux, les secteurs de l'agriculture (+ 3,58 $, + 20,4 %) et du transport et entreposage (+ 4,47 $, + 17,5 %) correspondent aux secteurs affichant les taux de croissance du SHM les plus bas en valeurs absolue et relative, respectivement.

Tableau 17 – Salaire horaire moyen selon le secteur d'activité (en $), 2018 à 2023

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Agriculture	17,53	18,34	19,47	19,16	20,79	21,11
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	33,80	35,51	36,00	36,08	41,07	42,40
Services publics	41,66	44,34	46,57	46,72	48,40	52,07
Construction	29,82	31,03	31,52	31,94	34,28	35,90
Fabrication	26,18	26,94	28,63	28,49	30,31	32,87
Secteur de la production de biens	**27,65**	**28,66**	**29,99**	**30,11**	**32,32**	**34,53**
Commerce de gros et de détail	19,88	20,00	21,40	22,20	23,89	24,89
Transport et entreposage	25,52	26,21	26,97	28,53	29,41	29,99
Finance, assurances, services immobiliers et de location	30,85	32,99	34,57	35,96	37,10	39,29
Services professionnels, scientifiques et techniques	32,51	33,38	36,03	34,88	38,33	40,21
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	19,95	20,94	21,93	22,91	25,17	25,48
Services d'enseignement	33,99	35,45	35,96	36,06	37,16	39,05
Soins de santé et assistance sociale	25,20	26,08	27,07	27,50	29,45	30,28
Information, culture et loisirs	25,04	26,36	29,98	30,15	30,70	31,10
Services d'hébergement et de restauration	15,99	16,32	16,51	17,02	18,11	20,25
Autres services (sauf les administrations publiques)	21,46	21,59	24,11	24,86	26,62	28,50
Administrations publiques	35,01	36,39	36,85	38,34	39,35	41,17
Secteur des services	**25,48**	**26,43**	**28,15**	**29,03**	**30,58**	**31,81**

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0064-01, 24 janvier 2025.

Le portrait brossé met en lumière un marché du travail au Québec qui, bien que globalement solide, demeure traversé par certains enjeux structurels. Entre autres, le vieillissement de la population influence directement la participation au marché du travail et accentue les pressions liées à la pénurie de main-d'œuvre. En outre, malgré un taux d'emploi élevé et le plus faible taux de chômage au pays, le Québec se distingue par un taux d'activité et un nombre d'heures travaillées inférieurs à ceux de la moyenne canadienne. Enfin, bien que le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs se soit amélioré et que les écarts salariaux entre les genres se réduisent, des disparités persistantes selon le genre, l'âge et le secteur d'activité demeurent au cœur des défis à relever.

Chapitre 2 – Conditions de travail des personnes salariées visées par une convention collective

Ce deuxième chapitre vise à offrir une vue d'ensemble des conditions de travail des personnes salariées visées par une convention collective. L'analyse des clauses de conventions collectives peut parfois présenter des conditions plus avantageuses que celles prévues à la loi ou encore qui ne paraissent pas à la Loi sur les normes du travail (LNT), comme la participation à un régime de retraite.

Faits saillants du chapitre 2

Portrait général

- Le nombre de conventions collectives a augmenté de 7 953 à 8 397 et le nombre de personnes salariées visées a augmenté de 1 058 334 à 1 218 902 entre 2018 et 2023.
- La majorité de personnes salariées assujetties à une convention collective ont eu accès à un congé annuel de quatre semaines en 2018 (82,5 %) et en 2023 (82,4 %).
- Presque la totalité des personnes salariées visées par une convention collective disposaient d'un congé pour adoption ou naissance d'un enfant, une grande majorité d'entre elles disposant de 5 jours de congé (63,7 % en 2018 et 64,4 % en 2023).
- Environ 90 % des personnes salariées assujetties à une convention collective ont eu accès à un congé pour mariage en 2018 et 2023, la majorité ayant accès à plus de 5 jours pour cette occasion. Cela dit, seul 1,0 % des personnes salariées disposent d'un congé à l'occasion de leur divorce.
- À l'égard des congés en cas de décès, plus de 98,0 % des personnes salariées assujetties à une convention collective ont accès à un congé lors du décès de leur conjoint, d'un enfant ou d'un membre de la famille immédiate en 2018 et 2023.
- Environ 90,0 % des personnes salariées visées par une convention collective disposent d'un congé de maladie et ont accès à, en moyenne, 6,7 jours de congé en 2018 et 6,2 jours de congé en 2023.
- En moyenne, plus de 95 % des personnes salariées assujetties à une convention collective ont accès à une clause garantissant des jours fériés. Ces personnes salariées ont généralement accès à plus de 11 jours fériés, en 2018 et en 2023.
- La présence dans les conventions collectives de tous les types d'aménagement du temps de travail étudiés est en augmentation entre 2018 et 2023.
- Concernant la présence d'une politique de conciliation travail-famille, la proportion de personnes salariées assujetties à une convention collective y ayant accès est en augmentation de 7,0 % en 2018 à 22,0 % en 2023.
- Près de 90,0 % des personnes salariées assujetties à une convention collective disposent d'un régime de retraite, tant en 2018 qu'en 2023.
- À l'égard des heures de travail, durant les deux années étudiées, la majorité des cols blancs et des cols bleus assujettis à une convention collective disposent d'une journée de travail de 7 à 8 heures et d'une semaine de travail de 5 à 6 jours. Les cols blancs ont majoritairement accès à une semaine de travail de 30 à 40 heures, alors qu'une plus petite majorité de cols bleus disposent d'une semaine de travail 40 heures (55,8 % en 2018 et 52,9 % en 2023).

- Un peu plus de 60,0 % des personnes salariées assujetties à une convention collective ont accès à une disposition concernant la rémunération des heures supplémentaires, en 2018 (61,8 %) et en 2023 (62,5 %). Environ 80,0 % des personnes salariées assujetties à une convention collective ont accès à une disposition concernant la rémunération des heures effectuées un jour férié (80,6 % en 2018 et 79,9 % en 2023). Enfin, un peu moins de la moitié des personnes salariées assujetties à une convention collective disposent d'une clause encadrant le refus d'effectuer des heures supplémentaires, tant en 2018 (48,8 %) qu'en 2023 (46,9 %).

2. Portrait général

Le second chapitre présente les conditions de travail issues des conventions collectives du secteur privé et public[16] déposées et analysées par le ministère du Travail en vertu du Code du travail et de ses règlements. Ces conditions, négociées entre les parties patronale et syndicale, peuvent différer d'une convention collective à l'autre[17]. L'analyse porte notamment sur certains types de congés, l'horaire de travail, le régime de retraite et les heures supplémentaires.

Contrairement au chapitre précédent, ce chapitre fait principalement état des données pour les années 2018 et 2023 afin d'en alléger la présentation. L'analyse compare donc diverses clauses de conventions collectives en vigueur pour les années 2018 et 2023. Les résultats sont ventilés par secteurs et sous-secteurs d'activité économique. Les données présentées pour 2018 regroupent les informations figurant au texte des conventions collectives actives au 31 décembre 2018. Les données présentées pour 2023 regroupent les informations figurant au texte des conventions collectives actives au 31 décembre 2023.

Les comparaisons entre 2018 et 2023 peuvent montrer des variations. La présence d'une convention collective dans un secteur ou sous-secteur ne garantit pas sa récurrence : certaines apparaissent ou disparaissent durant la période étudiée selon l'ouverture ou la fermeture d'entreprises, ou en raison d'une accréditation syndicale menant à la négociation d'une première convention collective. Il est plausible que les conditions de travail négociées lors d'une première convention collective soient moins avantageuses que celles obtenues après plusieurs rondes de négociations. De plus, la fermeture d'entreprises peut entraîner la disparition de certaines conditions de travail, influençant les résultats. Ce facteur explique une partie des variations observées entre 2018 et 2023.

Enfin, cette section présente uniquement les données concernant les personnes salariées couvertes par des conventions collectives, et non l'ensemble des personnes salariées au sens de la Loi sur les normes du travail (chapitre. N.1-1), ci-après LNT.

2.1 Les conventions collectives négociées

En 2018, le nombre de conventions collectives était de 7 953 et représentait 1 058 334 personnes salariées. Le secteur d'activité économique primaire représentait 1,7 % des conventions et 0,9 % des personnes salariées; le secteur secondaire représentait 20,9 % des conventions et 12,9 % des personnes salariées; et le secteur tertiaire représentait 77,3 % des conventions et 86,3 % des personnes salariées.

16. Les conventions collectives régissant les conditions de travail des personnes salariées visées 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. Selon l'article 62 du Code du travail, la convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi. Par ailleurs, l'article 93 de la LNT mentionne que, sous réserve d'une dérogation permise à la présente loi, les normes établies par la LNT s'appliquent. Les conventions collectives doivent respecter les normes établies par la LNT, à moins de cas particuliers (plus de précisions à cet égard sont relevées au quatrième chapitre). Une disposition de convention collective qui déroge à la LNT est donc nulle. Cela peut en partie expliquer les quelques divergences présentes entre des conventions collectives et la LNT dans certains tableaux, puisque certaines personnes salariées couvertes par une convention collective peuvent ne pas bénéficier de toutes les conditions de travail prévues à la Loi. L'analyse des conventions collectives effectuée dans le cadre de cette étude est un reflet des dispositions contenues dans les conventions collectives.

En 2023, le nombre de conventions collectives était de 8 397 et couvrait 1 218 902 personnes salariées, représentant une augmentation de 444 conventions (+ 5,6 %) et une augmentation de 160 568 personnes salariées couvertes (+ 15,2 %) par rapport à 2018. En 2023, le secteur primaire représentait 1,8 % des conventions et 0,9 % des personnes salariées; le secteur secondaire représentait 19,7 % des conventions et 11,5 % des personnes salariées; et le secteur tertiaire représentait 78,6 % des conventions et 87,7 % des personnes salariées.

La répartition des conventions collectives et des personnes salariées couvertes pour les années 2018 à 2023 se trouve dans le **tableau 18**. Une légère augmentation dans le nombre de conventions collectives signées est observable de 2018 à 2022, alors qu'une très légère baisse est notée en 2023. La même tendance s'observe dans le nombre de personnes salariées visées par ces conventions collectives.

Tableau 18 – Nombre et proportion (en %) de conventions collectives et de personnes salariées visées par une convention collective, par secteur d'activité, 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	Conventions collectives				Personnes salariées			
		2018		2023		2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	25	0,3	33	0,4	1 163	0,1	1 948	0,2
	Exploitation forestière et services forestiers	55	0,7	61	0,7	2 722	0,3	2 874	0,2
	Mines, carrières et puits de pétrole	56	0,7	56	0,7	5 089	0,5	5 772	0,5
	Pêche et piégeage	1	0,0	1	0,0	50	0,0	80	0,0
	Sous-total	**137**	**1,7**	**151**	**1,8**	**9 024**	**0,9**	**10 674**	**0,9**
Secteur secondaire	Construction	32	0,4	34	0,4	517	0,0	1 685	0,1
	Industries manufacturières	1 633	20,5	1 616	19,2	135 873	12,8	138 167	11,3
	Sous-total	**1 665**	**20,9**	**1 650**	**19,6**	**136 390**	**12,9**	**139 852**	**11,5**
Secteur tertiaire	Autres services	670	8,4	695	8,3	29 149	2,8	34 724	2,8
	Commerces de détail	1 068	13,4	1 215	14,5	58 451	5,5	68 093	5,6
	Commerces de gros	387	4,9	369	4,4	24 892	2,4	26 251	2,2
	Communications et autres services publics	107	1,3	104	1,2	23 927	2,3	21 039	1,7
	Hébergement et restauration	340	4,3	317	3,8	20 578	1,9	19 027	1,6
	Intermédiaires financiers et assurances	112	1,4	122	1,5	7 678	0,7	8 546	0,7
	Services aux entreprises	184	2,3	217	2,6	11 275	1,1	22 317	1,8
	Services d'enseignement	669	8,4	693	8,3	281 729	26,6	338 183	27,7
	Services de santé et services sociaux	1 295	16,3	1 480	17,6	296 436	28,0	349 634	28,7
	Services gouvernementaux	900	11,3	948	11,3	135 303	12,8	154 970	12,7
	Services immobiliers et agences d'assurances	93	1,2	94	1,1	3 202	0,3	2 391	0,2
	Transport et entreposage	326	4,1	342	4,1	20 300	1,9	23 201	1,9
	Sous-total	**6 151**	**77,3**	**6 596**	**78,6**	**912 920**	**86,3**	**1 068 376**	**87,7**
	Total, ensemble des secteurs	**7 953**	**100,0**	**8 397**	**100,0**	**1 058 334**	**100,0**	**1 218 902**	**100,0**

2.2 Congé annuel

En vertu de la LNT, les personnes salariées disposent minimalement d'un congé annuel chômé et payé (vacances). La durée est déterminée comme suit :

- Un jour de congé par mois de service lorsqu'une personne salariée cumule moins d'un an de service continu (LNT, art. 67).
- Deux semaines continues lorsqu'une personne salariée compte un an de service continu (LNT, art. 68).
- Trois semaines continues lorsqu'une personne salariée cumule cinq ans de service continu (LNT, art. 69).

Le **tableau 19** démontre que la plupart des conventions collectives prévoient un congé annuel plus généreux que ce qui est prévu à la loi. En effet, l'analyse des conventions collectives révèle que, pour l'ensemble des secteurs, un peu plus de 80 % des personnes salariées ont eu accès à un congé de quatre semaines lors des deux périodes analysées, soit en 2018 et en 2023. Cette proportion diminue à un peu plus de 75 % pour l'obtention d'une cinquième semaine de congé annuel, à un peu plus de 20 % pour une sixième semaine de congé annuel et à moins de 5 % pour un congé annuel de plus de 6 semaines. Environ 35 % des personnes salariées sont assujetties à une clause de convention collective prévoyant un congé annuel de trois semaines.

Le **tableau 20** permet de voir que, de façon générale, le nombre moyen d'années de service continu nécessaire par personne salariée pour avoir accès au congé annuel est en diminution entre 2018 et 2023. En moyenne, les personnes salariées ont accès à un congé de quatre semaines après avoir effectué un service continu de 7,4 années en 2018 et 7,0 années en 2023. L'ancienneté nécessaire pour bénéficier d'un congé de cinq semaines était en moyenne de 17,6 années en 2018 et de 17,0 années en 2023. Pour avoir accès à un congé de six semaines, la durée moyenne de service continu nécessaire était de 23,4 années en 2018 et de 23,0 années en 2023.

L'analyse par secteur d'activité fait ressortir les éléments suivants :

- Le secteur secondaire est celui présentant les proportions les plus importantes de personnes salariées encadrées par une clause de convention collective dans laquelle un nombre de semaines de congé annuel est inscrit, et ce, sans égard à la durée de celui-ci.
- Concernant le secteur primaire, pour les deux années étudiées, la plus grande proportion de personnes salariées est encadrée par une clause de convention collective qui prévoit trois semaines (89,6 % en 2018 et 92,2 % en 2023) ou quatre semaines de congés annuels (88,6 % en 2018 et 92,0 % en 2023). Cette tendance est la même pour le secteur secondaire, tant pour le congé annuel de trois semaines (98,9 % de personnes salariées en 2018 et 98,2 % de personnes salariées en 2023) que pour le congé annuel de quatre semaines (97,8 % de personnes salariées en 2018 et 99,1 % de personnes salariées en 2023).
- Concernant le secteur tertiaire, une plus grande proportion de clauses prévoit quatre (80,2 % en 2018 et 80,1 % en 2023) ou cinq semaines (75,5 % en 2018 et 75,0 % en 2023) de congés annuels.
- Dans le secteur secondaire, entre les deux années étudiées, la proportion de personnes salariées pour lesquelles la convention collective spécifie un congé annuel de trois semaines est en diminution entre 2018 et 2023 (- 0,7 %), mais en augmentation pour un congé annuel de quatre semaines et plus (+ 1,3 % pour le congé de quatre semaines, + 1,3 % pour le congé de cinq semaines, + 0,7 % pour le congé de six semaines et + 0,2 % pour le congé de plus de six semaines).
- En 2023, un peu plus de 50 % des personnes salariées du secteur secondaire ont eu accès à six semaines de congé annuel, alors qu'elles étaient près de 40 % dans le secteur primaire et un peu plus de 15 % dans le secteur tertiaire. Toujours en 2023, un peu moins de 10 % des personnes

salariées avaient accès à plus de six semaines de congé annuel, alors que cette proportion diminue à moins de 5 % dans les secteurs primaire et tertiaire.

- Moins de 50 % des personnes salariées appartenant aux sous-secteurs de l'Agriculture et services relatifs à l'agriculture, à la Construction, aux Services aux entreprises, aux Services d'enseignement et aux Services immobiliers et agences d'assurances avaient accès à un congé annuel de cinq semaines, tant en 2018 qu'en 2023. De plus, le sous-secteur Services d'enseignement est celui où moins de 50 % des personnes salariées ont accès à un congé annuel de quatre semaines.
- Plus de 50 % des personnes salariées des sous-secteurs Mines, carrières et puits de pétrole, Industries manufacturières, Commerces de gros, Communications et services publics et Transport et entreposage en 2018 et 2023 ont accès à six semaines de vacances. C'est aussi vrai pour les sous-secteurs Hébergement et restauration et Intermédiaires financiers et assurances en 2023.

Comparativement à ce qui est requis par la LNT pour accéder à un congé annuel de trois semaines (5 années de service continu), le nombre moyen d'années exigé pour en bénéficier était plus avantageux dans les conventions collectives en vigueur en 2018 (3,8 années de service continu) et en 2023 (3 années de service continu), en moyenne. L'analyse du **tableau 20** révèle les constats suivants :

- La seule moyenne du nombre d'années de service continu requis en augmentation entre 2018 et 2023 est celle donnant accès au congé de six semaines dans le secteur primaire (23,6 années en 2018 et 25,0 années en 2023).
- Le nombre moyen d'années de service continu requis pour avoir accès à un congé annuel de trois semaines est de moins de cinq ans dans tous les secteurs en 2018 et 2023. Pour avoir accès au congé annuel de quatre semaines, la moyenne d'années de service continu requis est de 10 ans et moins en 2018 et en 2023. Le service continu requis devient plus contraignant, passant à plus de 15 ans de service continu requis pour avoir accès à un congé de cinq semaines et plus en 2018 et 2023.
- Pour tout type de congé annuel, le secteur tertiaire est le moins contraignant durant les deux années étudiées en ce qui a trait au nombre d'années de service continu nécessaire.
- Pour les deux années étudiées, les personnes salariées du sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances ont accès plus rapidement au congé annuel de trois semaines, tout comme les personnes salariées des sous-secteurs Pêche et piégeage et Services d'enseignement concernant le congé annuel de quatre semaines, soit après moins de deux ans de service continu. En 2023, le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances a aussi accès au congé annuel de quatre semaines après moins de deux ans de service continu.

Tableau 19 – Proportion de personnes salariées disposant d'un congé annuel selon la durée du congé (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	3 semaines		4 semaines		5 semaines		6 semaines		6+ semaines	
		2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	83,0	100,0	80,4	94,8	33,1	39,9	24,2	20,2	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	77,6	77,4	75,4	78,6	67,6	70,6	27,6	21,7	1,2	1,2
	Mines, carrières et puits de pétrole	98,3	98,2	97,4	97,5	78,2	71,8	54,8	55,2	5,7	6,1
	Pêche et piégeage	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**89,6**	**92,2**	**88,6**	**92,0**	**69,3**	**65,9**	**42,3**	**39,4**	**3,6**	**3,6**
Secteur secondaire	Construction	83,0	38,3	83,6	90,1	19,7	32,6	1,4	2,0	0,0	0,0
	Industries manufacturières	99,0	98,9	97,8	99,2	88,2	90,0	53,6	54,7	8,3	8,6
	Sous-total	**98,9**	**98,2**	**97,8**	**99,1**	**88,0**	**89,3**	**53,4**	**54,1**	**8,3**	**8,5**
Secteur tertiaire	Autres services	67,7	71,3	85,9	86,3	72,1	76,2	41,3	39,7	2,8	2,6
	Commerces de détail	99,9	99,3	97,8	99,6	76,2	86,5	7,3	10,2	0,2	0,2
	Commerces de gros	75,1	76,4	98,5	98,2	91,3	93,0	63,3	69,7	8,4	11,6
	Communications et autres services publics	16,0	19,6	92,2	99,9	96,9	97,6	90,4	91,4	0,1	0,4
	Hébergement et restauration	89,8	91,6	91,2	92,6	73,1	79,9	43,8	50,1	0,6	4,0
	Intermédiaires financiers et assurances	85,8	13,7	100,0	100,0	100,0	100,0	24,9	91,4	0,1	0,1
	Services aux entreprises	81,6	87,5	53,7	95,0	38,9	22,6	10,1	7,0	0,3	0,2
	Services d' enseignement	2,0	1,8	46,4	44,0	44,6	42,3	1,3	1,7	7,8	6,5
	Services de santé et services sociaux	10,9	11,4	99,4	99,7	96,4	97,4	0,8	1,5	0,0	0,1
	Services gouvernementaux	46,5	44,5	94,4	94,2	91,1	91,4	44,3	44,0	4,3	4,8
	Services immobiliers et agences d' assurances	57,9	62,4	54,3	68,8	43,1	44,9	8,2	11,8	0,1	0,1
	Transport et entreposage	78,2	78,3	78,3	79,2	69,8	70,4	53,0	55,9	4,6	4,9
	Sous-total	**27,8**	**27,0**	**80,2**	**80,1**	**75,5**	**75,0**	**15,6**	**15,9**	**3,5**	**3,4**
	Total, ensemble des secteurs	**37,5**	**35,8**	**82,5**	**82,4**	**77,0**	**76,6**	**20,7**	**20,5**	**4,1**	**4,0**

Tableau 20 – Nombre moyen d'années de service requis pour bénéficier d'un congé annuel, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	3 semaines		4 semaines		5 semaines		6 semaines	
		2018	2023	2018	2023	2018	2023	2018	2023
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	4,6	3,2	10,2	10,0	18,4	16,9	25,0	24,3
	Exploitation forestière et services forestiers	5,1	4,5	10,5	10,6	18,7	18,4	23,3	25,4
	Mines, carrières et puits de pétrole	3,8	2,8	10,8	9,5	18,1	18,0	22,6	24,7
	Pêche et piégeage	ND	ND	1,0	1,0	25,0	25,0	ND	ND
	Sous-total	**4,4**	**3,5**	**10,5**	**10,0**	**18,5**	**18,1**	**23,6**	**25,0**
Secteur secondaire	Construction	3,9	3,3	8,9	8,6	16,6	15,6	17,5	25,0
	Industries manufacturières	4,3	3,1	9,9	9,5	18,6	18,1	25,2	24,8
	Sous-total	**4,3**	**3,1**	**9,9**	**9,5**	**18,6**	**18,1**	**25,2**	**24,8**
Secteur tertiaire	Autres services	2,8	2,3	6,3	6,0	14,0	14,0	19,6	19,6
	Commerces de détail	4,4	3,2	9,3	8,9	17,4	17,4	27,7	27,0
	Commerces de gros	4,2	3,1	9,8	9,3	18,2	17,6	25,5	24,7
	Communications et autres services publics	4,0	3,1	8,8	8,4	17,3	17,0	24,2	24,2
	Hébergement et restauration	4,3	3,2	8,7	8,4	15,2	15,0	22,0	22,0
	Intermédiaires financiers et assurances	1,1	1,1	4,6	1,6	18,4	7,2	19,1	19,8
	Services aux entreprises	3,4	2,8	6,2	7,0	18,7	18,5	24,0	24,7
	Services d' enseignement	2,4	1,9	1,9	1,6	22,8	22,6	23,0	21,9
	Services de santé et services sociaux	3,3	2,9	4,6	4,5	17,7	17,3	17,6	17,5
	Services gouvernementaux	2,9	2,5	6,1	5,7	15,2	14,6	22,7	22,2
	Services immobiliers et agences d' assurances	2,9	2,5	7,2	7,2	17,3	16,5	23,6	22,8
	Transport et entreposage	4,2	3,4	9,2	8,6	17,0	16,5	23,4	23,7
	Sous-total	**3,6**	**2,9**	**6,6**	**6,3**	**17,3**	**16,7**	**22,7**	**22,3**
	Total, ensemble des secteurs	**3,8**	**3,0**	**7,4**	**7,0**	**17,6**	**17,0**	**23,4**	**23,0**

2.3 Congés sociaux

En plus du congé annuel mentionné à la section précédente, une personne salariée peut s'absenter du travail pour divers motifs. La durée et la rémunération de ces divers types de congés sont encadrées par la LNT.

Cette section présente les durées associées à ces congés, en nombre de jours ouvrables ou en nombre de jours civils dans les conventions collectives. L'analyse est faite sans égard au type de jour, à l'exception des congés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, où la durée est presque toujours exprimée en jours ouvrables plutôt qu'en jours civils.

2.3.1 Naissance ou adoption

Selon l'article 81.1 de la LNT, une personne salariée peut s'absenter du travail pour une durée de cinq jours à l'occasion de la naissance[18] de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. L'employeur doit rémunérer deux de ces journées, sans égard au service continu. Avant 2019, la personne salariée devait avoir réalisé 60 jours de service continu pour avoir accès à ces deux journées rémunérées.

Selon les données analysées, presque toutes les personnes salariées assujetties à une convention collective sont couvertes par des dispositions concernant un congé payé lié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, malgré une très légère baisse (96,4 % en 2018 et 96,3 % en 2023). Les constats suivants ressortent de l'analyse du **tableau 21** :

- Le secteur tertiaire, comparativement aux autres secteurs, est celui où une plus grande proportion de personnes salariées dispose d'une clause donnant accès à un congé à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, tant en 2018 (97,7 %) qu'en 2023 (97,3 %).
- La proportion la plus élevée de personnes salariées disposant de ce type de congé selon la convention collective se trouve dans les sous-secteurs Agriculture et services relatifs à l'agriculture et Services de santé et services sociaux, étant tous deux respectivement de 99,1 % en 2018 et de 99,2 % en 2023.
- Le sous-secteur Services immobiliers et agences d'assurances, par rapport aux autres sous-secteurs, est celui dans lequel on observe la plus faible proportion de personnes salariées disposant de ce type de clause, qui donne accès au congé (79,1 % en 2018 et 83,6 % en 2023).

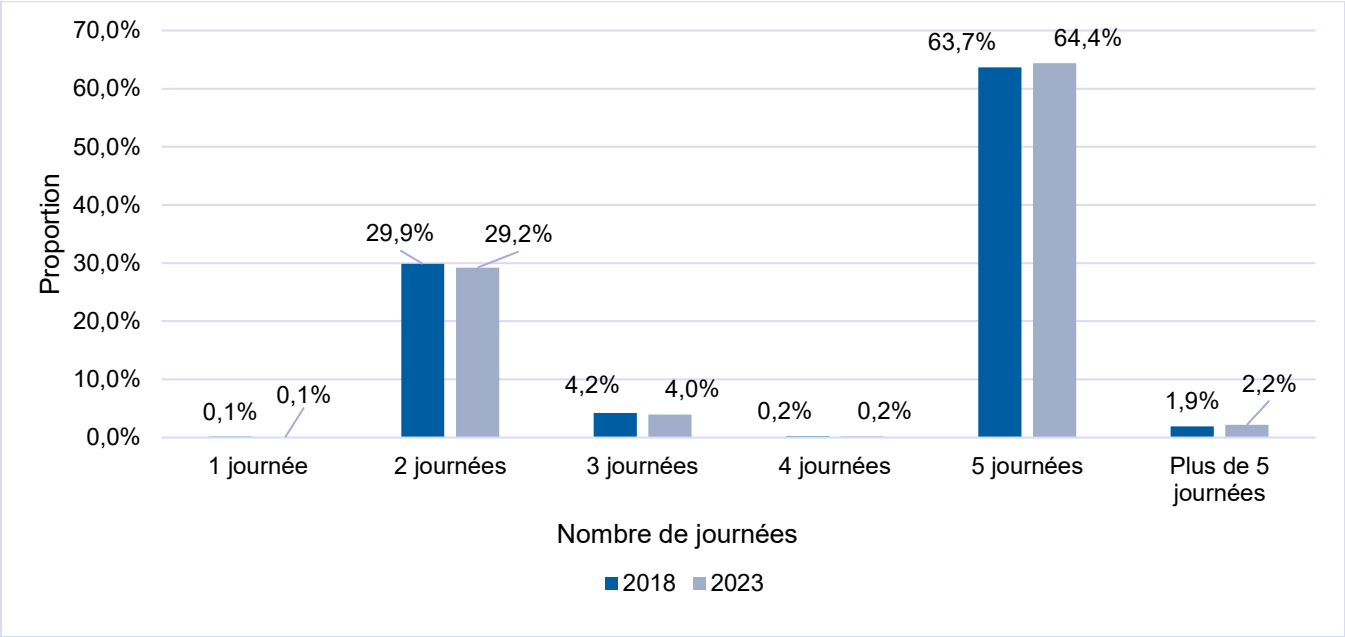
18. Depuis 2019, la personne salariée qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit à ce congé.

Tableau 21 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées disposant d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	1 152	99,1	1 933	99,2
	Exploitation forestière et services forestiers	2 446	89,9	2 619	91,1
	Mines, carrières et puits de pétrole	4 447	87,4	4 926	85,3
	Pêche et piégeage	50	100,0	80	100,0
	Sous-total	**8 095**	**89,7**	**9 558**	**89,5**
Secteur secondaire	Construction	417	80,7	1 410	83,7
	Industries manufacturières	119 288	87,8	123 657	89,5
	Sous-total	**119 705**	**87,8**	**125 067**	**89,4**
Secteur tertiaire	Autres services	27 001	92,6	32 106	92,5
	Commerces de détail	57 643	98,6	67 359	98,9
	Commerces de gros	24 167	97,1	25 293	96,4
	Communications et autres services publics	23 665	98,9	20 803	98,9
	Hébergement et restauration	20 060	97,5	18 487	97,2
	Intermédiaires financiers et assurances	5 749	74,9	8 225	96,2
	Services aux entreprises	11 031	97,8	21 958	98,4
	Services d'enseignement	277 335	98,4	325 644	96,3
	Services de santé et services sociaux	293 788	99,1	346 926	99,2
	Services gouvernementaux	129 798	95,9	148 895	96,1
	Services immobiliers et agences d'assurances	2 534	79,1	1 999	83,6
	Transport et entreposage	19 331	95,2	21 972	94,7
	Sous-total	**892 102**	**97,7**	**1 039 667**	**97,3**
	Total, ensemble des secteurs	**1 019 902**	**96,4**	**1 174 292**	**96,3**

La **figure 13** démontre la répartition des personnes salariées selon le nombre de jours de congé payé à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Premièrement, il est possible de voir une forte tendance dans l'octroi d'un congé de cinq jours (63,7 % en 2018 et 64,4 % en 2023) aux personnes salariées. Ensuite, la seconde tendance la plus forte est l'octroi de deux jours de congé, comme ce qui est prévu à la LNT (29,9 % en 2018 et 29,2 % en 2023).

Figure 13 – Répartition des personnes salariées selon le nombre de jours de congés payés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, 2018 et 2023



Grâce au **tableau 22**, il est possible de voir que, dans le secteur primaire, une proportion plus élevée, mais en baisse, de personnes salariées a accès à un congé de deux journées, tant en 2018 (81,5 %) qu'en 2023 (55,2 %), particulièrement dans le sous-secteur de l'Agriculture et services relatifs à l'agriculture. Cependant, en 2023 seulement, le nombre de personnes salariées de ce secteur ayant accès à trois jours de congé a augmenté de 25,8 %, atteignant presque 50 %, en grande partie grâce au sous-secteur des Mines, carrières et puits de pétrole. Le secteur secondaire présente, lui aussi, une proportion plus élevée de personnes salariées ayant accès à un congé de deux jours en 2018 (84,4 %) et 2023 (84,5 %).

Concernant le secteur tertiaire, une plus grande proportion de personnes salariées a accès à un congé de cinq jours, tant en 2018 (72,8 %) qu'en 2023 (72,4 %). Les sous-secteurs Communications et autres services publics (67,3 % en 2018 et 66,4 % en 2023) et Intermédiaires financiers et assurances (60,7 % en 2018 et 69,7 % en 2023) sont ceux dont le plus de personnes salariées ont accès à un congé de plus de cinq journées lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Tableau 22 – Proportion des personnes salariées disposant d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (en %), selon la durée, en nombre de jours, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018						2023					
		1	2	3	4	5	>5	1	2	3	4	5	>5
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	0,0	96,2	0,0	0,0	2,9	1,0	0,0	96,6	0,0	0,0	2,8	0,6
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	69,4	28,6	0,0	2,1	0,0	0,0	59,6	37,6	0,0	2,8	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	85,4	14,3	0,0	0,3	0,0	0,0	37,6	62,1	0,0	0,3	0,0
	Pêche et piégeage	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**0,0**	**81,5**	**16,5**	**0,0**	**1,9**	**0,1**	**0,0**	**55,2**	**42,3**	**0,0**	**2,3**	**0,1**
Secteur secondaire	Construction	0,0	94,9	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	98,8	0,6	0,6	0,0	0,0
	Industries manufacturières	0,1	84,4	11,6	0,6	3,0	0,3	0,0	84,3	11,4	0,4	3,5	0,4
	Sous-total	**0,1**	**84,4**	**11,5**	**0,6**	**3,0**	**0,3**	**0,0**	**84,5**	**11,2**	**0,4**	**3,4**	**0,4**
Secteur tertiaire	Autres services	0,4	76,2	3,0	0,6	19,0	0,8	0,2	75,3	3,3	0,3	20,2	0,6
	Commerces de détail	0,4	94,7	3,2	0,0	1,7	0,0	0,1	93,0	3,7	0,0	3,3	0,0
	Commerces de gros	0,6	83,1	5,3	0,3	10,2	0,5	0,3	82,7	5,6	0,3	10,7	0,4
	Communications et autres services publics	0,4	25,0	3,3	1,5	2,5	67,3	0,0	23,6	3,3	5,0	1,8	66,4
	Hébergement et restauration	0,6	81,8	16,0	0,0	1,6	0,0	0,3	78,3	13,5	0,0	7,9	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0	10,2	1,9	0,0	27,3	60,7	0,0	22,4	0,0	0,0	7,9	69,7
	Services aux entreprises	0,0	84,1	1,3	0,7	12,9	1,0	0,0	89,3	0,6	0,3	9,2	0,6
	Services d' enseignement	0,0	7,8	0,1	0,0	91,3	0,8	0,0	7,8	0,1	0,0	90,3	1,8
	Services de santé et services sociaux	0,1	4,4	0,3	0,0	95,1	0,1	0,0	4,9	0,3	0,0	94,7	0,0
	Services gouvernementaux	0,1	16,9	11,2	0,7	65,9	5,2	0,1	18,0	10,3	0,7	66,6	4,4
	Services immobiliers et agences d' assurances	1,3	71,4	2,0	0,0	23,3	1,9	0,2	75,8	0,5	0,0	22,0	1,5
	Transport et entreposage	1,2	74,5	21,0	0,0	3,4	0,0	1,0	76,5	19,4	0,0	3,2	0,0
	Sous-total	**0,1**	**21,7**	**3,1**	**0,2**	**72,8**	**2,1**	**0,1**	**22,2**	**2,7**	**0,2**	**72,4**	**2,4**
	Total, ensemble des secteurs	**0,1**	**29,9**	**4,2**	**0,2**	**63,7**	**1,9**	**0,1**	**29,2**	**4,0**	**0,2**	**64,4**	**2,2**

2.3.2 Mariage et divorce

La LNT prévoit, à l'article 81, qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée le jour de son mariage ou de son union civile, sans réduction de salaire, peu importe la durée du service continu.

Les données présentées au **tableau 23** démontrent que plus de 90 % des personnes salariées (89,0 % en 2018 et en 2023) sont régies par une convention collective qui prévoit un congé payé à l'occasion de leur mariage ou union civile. Plus particulièrement, on observe que

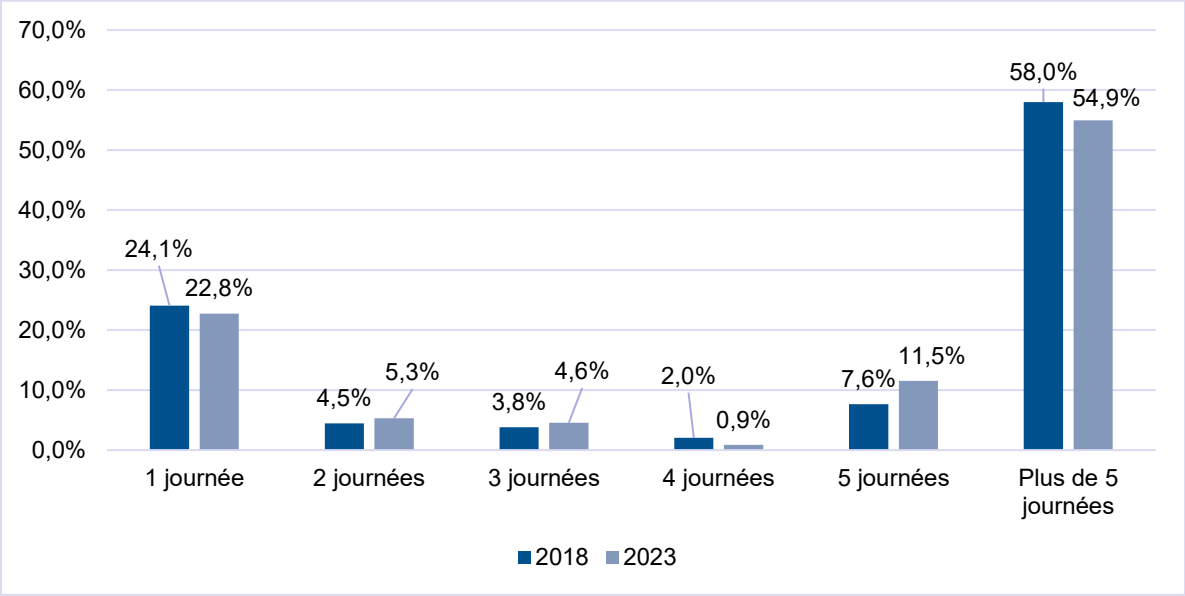
- le secteur tertiaire est celui qui présente une plus forte proportion de personnes salariées disposant d'un congé de ce type, contrairement au secteur primaire et secondaire, tant en 2018 qu'en 2023. En effet, en 2023, cette proportion était de 64,8 % dans le secteur primaire, de 63,7 % dans le secteur secondaire, puis de 92,5 % dans le secteur tertiaire;
- le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances est le seul sous-secteur où la proportion de personnes salariées ayant droit à ce congé est inférieure à 30 % (26,2 % en 2018 et 25,4 % en 2023). À l'inverse, le sous-secteur Pêche et piégeage est le seul sous-secteur où 100 % des personnes salariées ont droit à ce type de congé, tant en 2018 qu'en 2023.

Tableau 23 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées disposant d'un congé à l'occasion de son mariage, 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	789	67,8	1 398	71,8
	Exploitation forestière et services forestiers	1 682	61,8	1 682	58,5
	Mines, carrières et puits de pétrole	3 344	65,7	3 771	65,3
	Pêche et piégeage	50	100,0	80	100,0
	Sous-total	**5 865**	**65,0**	**6 931**	**64,9**
Secteur secondaire	Construction	368	71,2	846	50,2
	Industries manufacturières	87 165	64,2	88 269	63,9
	Sous-total	**87 533**	**64,2**	**89 115**	**63,7**
Secteur tertiaire	Autres services	25 754	88,4	30 958	89,2
	Commerces de détail	53 151	90,9	62 462	91,7
	Commerces de gros	20 116	80,8	20 621	78,6
	Communications et autres services publics	22 415	93,7	19 221	91,4
	Hébergement et restauration	17 957	87,3	16 647	87,5
	Intermédiaires financiers et assurances	2 014	26,2	2 171	25,4
	Services aux entreprises	10 016	88,8	21 120	94,6
	Services d'enseignement	252 043	89,5	295 845	87,5
	Services de santé et services sociaux	294 308	99,3	347 544	99,4
	Services gouvernementaux	131 423	97,1	150 506	97,1
	Services immobiliers et agences d'assurances	1 966	61,4	1 476	61,7
	Transport et entreposage	17 364	85,5	20 033	86,3
	Sous-total	**848 527**	**92,9**	**988 604**	**92,5**
	Total, ensemble des secteurs	**941 925**	**89,0**	**1 084 650**	**89,0**

D’après la **figure 14**, plus de 50 % des personnes salariées pour lesquelles une durée est indiquée à la convention collective ont droit à plus de cinq jours de congé en moyenne, bien que cette tendance soit à la baisse (58,0 % en 2018 et 54,9 % en 2023).

Figure 14 – Répartition des personnes salariées selon le nombre de jours de congé payé à l’occasion de leur mariage, 2018 et 2023



Il est aussi possible de faire les constats suivants grâce au **tableau 24** :

- Pour les deux années étudiées, environ huit personnes salariées sur 10 dans le secteur primaire et le secteur secondaire ont accès à un congé de ce type pour une durée d’une journée, soit l’équivalent de la LNT.
- Un peu plus de trois personnes salariées sur cinq du secteur tertiaire ont accès à un congé de ce type pour une durée de plus de cinq jours, bien que cette tendance soit à la baisse de 2018 (64,4 %) à 2023 (60,3 %).
- En 2023, le sous-secteur Services de la santé et services sociaux est celui dans lequel la convention collective donne accès à la plus grande proportion de personnes salariées (88,3 %) à plus de cinq journées de congé à l’occasion du mariage.

Tableau 24 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé à l'occasion de leur mariage, selon le nombre de jours octroyé (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018						2023					
		1	2	3	4	5	>5	1	2	3	4	5	>5
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	65,9	25,1	9,0	0,0	0,0	0,0	83,1	10,7	6,2	0,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	42,8	17,1	0,7	36,0	0,0	3,3	35,8	10,00,8	1,0	48,8	0,0	4,4
	Mines, carrières et puits de pétrole	98,5	1,5	0,6	0,0	0,0	0,4	98,7	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0
	Pêche et piégeage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**76,7**	**9,1**	**1,8**	**10,3**	**0,0**	**2,1**	**79,1**	**5,0**	**1,8**	**11,8**	**1,2**	**1,1**
Secteur secondaire	Construction	52,7	47,0	0,3	0,0	0,0	0,0	81,6	16,1	0,0	0,0	2,4	0,0
	Industries manufacturières	85,2	7,0	5,5	0,1	1,7	0,6	84,8	6,4	6,4	0,2	1,8	0,4
	Sous-total	**85,1**	**7,1**	**5,4**	**0,1**	**1,7**	**0,5**	**84,8**	**6,5**	**6,4**	**0,2**	**1,8**	**0,4**
Secteur tertiaire	Autres services	65,4	5,3	7,3	0,1	12,4	9,6	68,4	5,3	6,0	0,1	10,2	10,0
	Commerces de détail	88,6	7,6	3,7	0,0	0,1	0,0	88,4	7,5	3,9	0,0	0,1	0,0
	Commerces de gros	51,5	1,8	11,4	0,0	1,1	34,2	52,9	1,6	12,6	0,0	1,0	32,0
	Communications et autres services publics	95,6	0,9	0,7	0,0	0,3	2,4	95,6	0,9	1,0	0,0	0,3	2,2
	Hébergement et restauration	81,7	10,3	6,9	0,0	0,3	0,8	83,6	8,6	6,8	0,0	0,1	0,8
	Intermédiaires financiers et assurances	3,5	64,4	0,0	0,0	27,1	5,0	17,4	48,0	0,9	0,0	25,1	8,6
	Services aux entreprises	80,0	1,7	1,2	0,0	8,4	8,7	21,6	65,4	0,7	2,1	2,9	7,4
	Services d' enseignement	1,5	0,1	0,4	0,0	20,3	77,7	1,6	0,1	0,2	0,0	16,4	81,7
	Services de santé et services sociaux	4,8	5,2	0,4	0,0	0,8	88,8	5,0	5,3	0,4	0,0	1,0	88,3
	Services gouvernementaux	4,6	7,3	14,0	13,9	8,0	52,1	7,2	5,9	20,2	5,4	44,2	17,2
	Services immobiliers et agences d' assurances	68,7	7,8	8,1	0,0	12,2	3,1	49,9	23,6	8,5	0,0	12,3	5,7
	Transport et entreposage	72,3	2,7	15,3	1,2	1,2	7,3	73,2	2,7	15,1	0,6	0,8	7,5
	Sous-total	**17,3**	**4,1**	**3,7**	**2,2**	**8,3**	**64,4**	**16,7**	**5,2**	**4,4**	**0,9**	**12,5**	**60,3**
	Total, ensemble des secteurs	**24,1**	**4,5**	**3,8**	**2,0**	**7,6**	**58,0**	**22,8**	**5,3**	**4,6**	**0,9**	**11,5**	**54,9**

Concernant la possibilité de disposer d'un congé à l'occasion d'un divorce, la LNT ne prévoit pas de congé, rémunéré ou non. Dans les conventions collectives analysées, la proportion de personnes salariées visées par une clause à cet effet est plutôt marginale. En effet, en moyenne, seulement 1,0 % des personnes salariées couvertes par une convention collective bénéficient de ce type de clause au cours des deux années étudiées (**tableau 25**). Plus particulièrement, le secteur secondaire est celui dans lequel une plus grande proportion de personnes salariées dispose d'un congé à l'occasion d'un divorce (1,2 % en 2018 et 1,5 % en 2023). En 2018, le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances est celui où une plus grande proportion de personnes salariées a accès à ce type de congé (9,8 %), alors qu'en 2023, il s'agissait du sous-secteur Autres services[19] (7,3 %).

Tableau 25 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées disposant d'un congé à l'occasion de leur divorce, 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	0	0,0	0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	0	0,0	0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0	0,0	0	0,0
	Pêche et piégeage	0	0,0	0	0,0
	Sous-total	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	0	0,0	8	0,5
	Industries manufacturières	1 616	1,2	2 097	1,5
	Sous-total	**1 616**	**1,2**	**2 105**	**1,5**
Secteur tertiaire	Autres services	2 303	7,9	2 547	7,3
	Commerces de détail	227	0,4	107	0,2
	Commerces de gros	8	0,0	7	0,0
	Communications et autres services publics	23	0,1	21	0,1
	Hébergement et restauration	158	0,8	74	0,4
	Intermédiaires financiers et assurances	755	9,8	304	3,6
	Services aux entreprises	145	1,3	147	0,7
	Services d'enseignement	1 947	0,7	2 092	0,6
	Services de santé et services sociaux	1 453	0,5	1 721	0,5
	Services gouvernementaux	1 975	1,5	2 290	1,5
	Services immobiliers et agences d'assurances	28	0,9	79	3,3
	Transport et entreposage	454	2,2	559	2,4
	Sous-total	**9 476**	**1,0**	**9 948**	**0,9**
	Total, ensemble des secteurs	**11 092**	**1,0**	**12 053**	**1,0**

Lorsqu'une durée est indiquée pour un congé à l'occasion du divorce d'une personne salariée, environ six personnes salariées sur 10 ont accès à un jour de congé (60,7 % en 2018 et 65,4 % en 2023) et près

19. Le sous-secteur Autres services comprend tous secteurs qui ne se retrouvent pas dans les autres sous-secteurs, incluant notamment les services de location de machines, de matériel industriel, d'automobile et de camions, les autres services de réparation, les services de voyages et les services relatifs aux bâtiments et aux habitations.

de deux personnes salariées sur 10 ont accès à deux jours de congé (25,7 % en 2018 et 22,9 % en 2023) (**tableau 26**).

Tableau 26 – Proportion de personnes salariées dont la convention édicte un nombre de jours de congé payé à l'occasion de leur divorce (en %), selon le nombre de jours octroyé, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018						2023					
		1	2	3	4	5	>5	1	2	3	4	5	>5
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Exploitation forestière et services forestiers	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Pêche et piégeage	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**
Secteur secondaire	Construction	ND	ND	ND	ND	ND	ND	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Industries manufacturières	41,6	58,4	0,0	0,0	0,0	0,0	60,8	39,2	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**41,6**	**58,4**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**61,0**	**39,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Secteur tertiaire	Autres services	25,9	37,4	34,6	0,0	1,2	1,0	33,3	33,8	30,9	0,0	1,3	0,8
	Commerces 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
	Commerces de gros	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Communications et autres services publics	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	38,1	0,0	0,0	47,6
	Hébergement et restauration	97,1	0,0	0,0	0,0	2,9	0,0	89,2	0,0	10,8	0,0	0,0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	90,7	9,3	0,0	0,0	0,0	0,0	86,0	14,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Services aux entreprises	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	45,0	47,3	2,3	0,0	5,3	0,0
	Services d' enseignement	49,8	6,4	38,4	0,0	5,4	0,0	60,3	5,6	34,0	0,0	0,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	78,4	13,9	6,7	1,1	0,0	0,0	84,8	12,1	2,2	0,9	0,0	0,0
	Services gouvernementaux	71,4	28,0	0,6	0,0	0,0	0,0	64,0	28,2	7,8	0,0	0,0	0,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	25,9	74,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	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	**65,2**	**18,0**	**15,0**	**0,2**	**1,4**	**0,1**	**66,6**	**18,4**	**14,3**	**0,2**	**0,3**	**0,3**
	Total, ensemble des secteurs	**60,7**	**25,7**	**12,2**	**0,2**	**1,1**	**0,1**	**65,4**	**22,9**	**11,2**	**0,2**	**0,2**	**0,2**

2.3.3 Congé en cas de décès

Selon l'article 80 de la LNT, une personne salariée peut s'absenter du travail pendant deux jours, sans réduction de salaire, et pendant trois autres jours sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un membre de sa famille immédiate[20]. Avant 2019, pour la même absence, une seule journée était rémunérée et quatre autres jours étaient sans salaire.

2.3.3.1 Congé en cas de décès du conjoint ou de l'enfant de la personne salariée

Selon les données du **tableau 27**, pratiquement toutes les personnes salariées couvertes par une convention collective bénéficient d'une clause d'accès à un congé lors du décès de leur conjoint ou conjointe ou de leur enfant (98,8 % en 2018 et 98,6 % en 2023). Cette tendance s'observe dans tous les sous-secteurs et durant les deux périodes à l'étude.

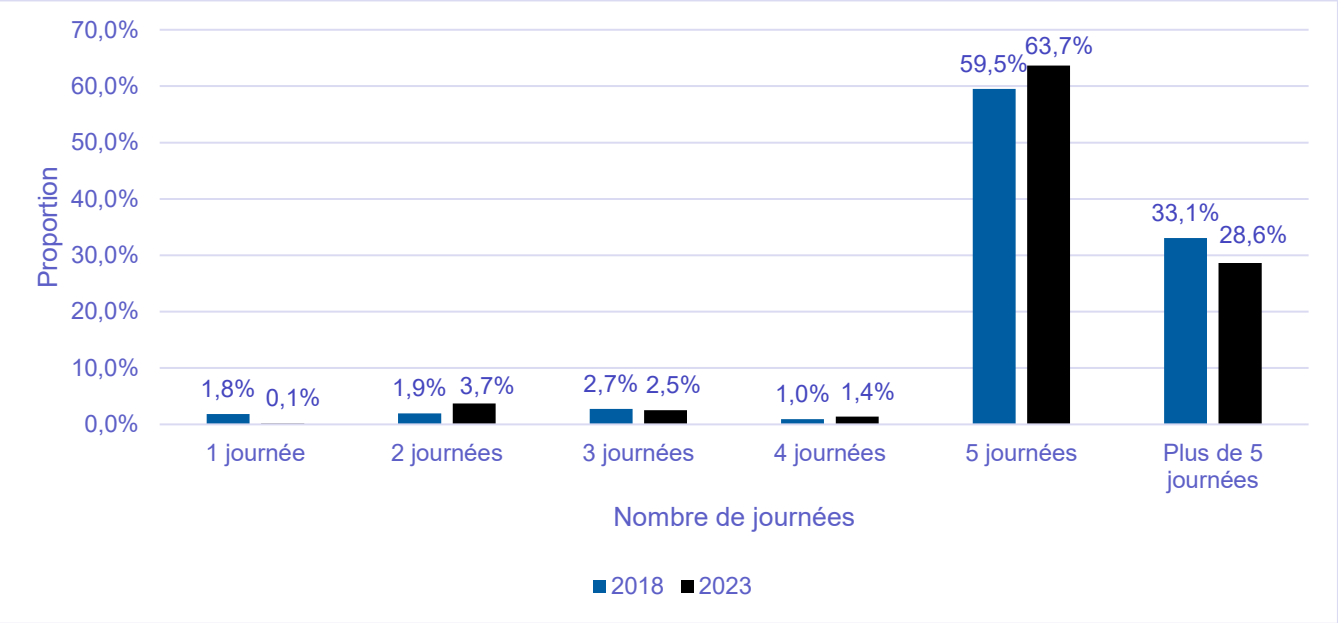
Tableau 27 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées disposant d'un congé lors du décès de leur conjoint ou conjointe ou de leur enfant, 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	1 130	97,2	1 948	100,0
	Exploitation forestière et services forestiers	2 722	100,0	2 874	100,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	5 089	100,0	5 772	100,0
	Pêche et piégeage	50	100,0	80	100,0
	Sous-total	**8 991**	**99,6**	**10 674**	**100,0**
Secteur secondaire	Construction	468	90,5	915	54,3
	Industries manufacturières	135 289	99,6	137 600	99,6
	Sous-total	**135 757**	**99,5**	**138 515**	**99,0**
Secteur tertiaire	Autres services	27 808	95,4	32 966	94,9
	Commerces de détail	58 451	100,0	67 979	99,8
	Commerces de gros	24 553	98,6	25 853	98,5
	Communications et autres services publics	23 927	100,0	21 039	100,0
	Hébergement et restauration	20 498	99,6	18 938	99,5
	Intermédiaires financiers et assurances	7 678	100,0	8 546	100,0
	Services aux entreprises	11 275	100,0	22 317	100,0
	Services d'enseignement	274 974	97,6	327 775	96,9
	Services de santé et services sociaux	296 387	100,0	349 563	100,0
	Services gouvernementaux	132 839	98,2	152 568	98,5
	Services immobiliers et agences d'assurances	2 702	84,4	2 126	88,9
	Transport et entreposage	20 204	99,5	23 110	99,6
	Sous-total	**901 296**	**98,7**	**1 052 780**	**98,5**
	Total, ensemble des secteurs	**1 046 044**	**98,8**	**1 201 969**	**98,6**

20. La famille immédiate inclut le conjoint, l'enfant, l'enfant du conjoint, la fratrie et les parents de la personne salariée.

La **figure 15** montre que, lorsque la convention collective précise une durée, environ trois personnes salariées sur cinq bénéficient d'un congé lors de telles circonstances (59,5 % en 2018 et 63,7 % en 2023). De plus, environ une personne salariée sur trois se voit accorder plus de cinq journées de congé payé (33,1 % en 2018 et 28,6 % en 2023).

Figure 15 – Répartition des personnes salariées selon le nombre de jours de congé payé lors du décès de leur conjoint ou conjointe ou de leur enfant, 2018 et 2023



D'après le **tableau 28**, on observe que le secteur tertiaire est celui où une plus grande proportion de personnes salariées a accès à plus de cinq jours de congé payé pour ce type d'absence, bien que cette proportion soit en baisse entre 2018 (36,0 %) et 2023 (30,5 %). Il s'agit d'une différence notable avec le secteur secondaire (13,7 % en 2018 et 14,5 % en 2023) et le secteur primaire (13,6 % en 2018 et 13,0 % en 2023) pour un congé de plus de cinq jours.

Plus particulièrement, l'analyse démontre

- que le secteur primaire est celui dans lequel une plus grande proportion de conventions collectives garantissent aux personnes salariées un congé d'une durée de trois jours, tant en 2018 (20,5 %) qu'en 2023 (25,2 %);
- qu'autour de 80 % des personnes salariées du sous-secteur Services d'enseignement obtiennent plus de cinq jours de congé payé (80,1 % en 2018 et 79,3 % en 2023);
- que les sous-secteurs Services de santé et services sociaux et Commerces de détail sont ceux où une plus grande proportion de personnes salariées ont accès à cinq jours de congé rémunéré lors de ce type d'évènement (respectivement 97,7 % en 2018 et 97,9 % en 2023 et 94,1 % en 2018 et 94,6 % en 2023).

Tableau 28 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé lors du décès de leur conjoint ou conjointe ou de leur enfant (en %), selon le nombre de jours octroyé, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018						2023					
		1	2	3	4	5	>5	1	2	3	4	5	>5
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	0,0	12,2	2,5	0,0	80,9	4,5	0,0	24,2	10,6	0,0	59,6	5,6
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	2,0	0,0	0,0	95,9	2,1	0,0	0,0	2,5	0,0	93,5	4,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	0,0	37,1	0,4	40,9	21,6	0,0	0,1	43,1	0,9	35,2	20,7
	Pêche et piégeage	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**0,0**	**2,2**	**20,5**	**0,2**	**63,4**	**13,6**	**0,0**	**4,6**	**25,2**	**0,5**	**56,8**	**13,0**
Secteur secondaire	Construction	1,3	0,0	12,1	8,2	67,8	10,6	0,0	22,6	12,3	6,7	54,5	3,8
	Industries manufacturières	0,1	0,4	3,2	2,6	80,0	13,7	0,0	1,1	3,0	2,0	79,4	14,6
	Sous-total	**0,1**	**0,4**	**3,3**	**2,6**	**80,0**	**13,7**	**0,0**	**1,2**	**3,0**	**2,0**	**79,3**	**14,5**
Secteur tertiaire	Autres services	1,9	6,0	1,7	1,5	67,0	21,9	0,0	8,0	4,3	0,6	70,5	16,6
	Commerces de détail	0,0	0,0	1,5	0,2	94,1	4,1	0,0	0,1	0,3	0,2	94,6	4,8
	Commerces de gros	0,2	0,0	2,5	1,0	61,7	34,6	0,0	0,6	1,3	1,1	68,9	28,1
	Communications et autres services publics	0,0	0,0	72,1	1,0	20,8	6,1	0,0	0,0	68,9	5,4	18,7	7,0
	Hébergement et restauration	2,6	0,9	3,6	2,6	73,0	17,2	1,2	1,9	3,8	2,5	69,4	21,2
	Intermédiaires financiers et assurances	0,2	0,0	0,0	0,0	84,9	14,9	0,0	0,0	0,0	0,0	98,1	1,9
	Services aux entreprises	5,2	6,7	3,3	2,5	71,1	11,2	1,5	2,6	1,5	0,6	84,6	9,3
	Services d' enseignement	0,6	2,6	1,5	0,0	15,2	80,1	0,0	4,3	1,4	0,0	14,9	79,3
	Services de santé et services sociaux	0,2	0,1	0,8	0,5	97,7	0,6	0,0	0,3	0,6	0,3	97,9	0,8
	Services gouvernementaux	9,3	7,0	1,4	1,8	26,8	53,7	0,6	13,4	1,8	6,3	61,4	16,6
	Services immobiliers et agences d' assurances	2,2	0,3	28,6	3,5	57,9	7,5	0,0	5,8	27,1	1,1	45,0	20,9
	Transport et entreposage	17,7	0,1	5,4	4,9	58,1	13,9	0,0	15,5	4,8	7,7	59,4	12,6
	Sous-total	**2,1**	**2,1**	**2,5**	**0,7**	**56,6**	**36,0**	**0,2**	**4,0**	**2,2**	**1,3**	**61,9**	**30,5**
	Total, ensemble des secteurs	**1,8**	**1,9**	**2,7**	**1,0**	**59,5**	**33,1**	**0,1**	**3,7**	**2,5**	**1,4**	**63,7**	**28,6**

2.3.3.2 Congé en cas de décès d'un membre de la famille immédiate de la personne salariée

L'analyse du tableau suivant (**tableau 29**) montre que l'ensemble des personnes salariées bénéficie généralement d'une clause donnant accès à un congé payé lors du décès d'un membre de la famille immédiate, c'est-à-dire un parent, un frère ou une sœur. La proportion de personnes salariées ayant accès à ce type de congé est en très légère baisse entre les deux années étudiées (98,9 % en 2018 et 98,6 % en 2023).

En 2018, seuls les sous-secteurs Services immobiliers et agences d'assurances et Construction présentent une proportion en dessous de 95 % en ce qui concerne les personnes salariées assujetties à une clause de convention collective ayant trait à cet évènement (respectivement 84,4 % et 90,5 %). En 2023, cette proportion pour le sous-secteur Services immobiliers et agences d'assurances augmentait à 88,9 %, alors que celle du sous-secteur Construction avait diminué à 54,3 %.

Tableau 29 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées disposant d'un congé lors du décès d'un membre de leur famille immédiate, 2018 et 2023

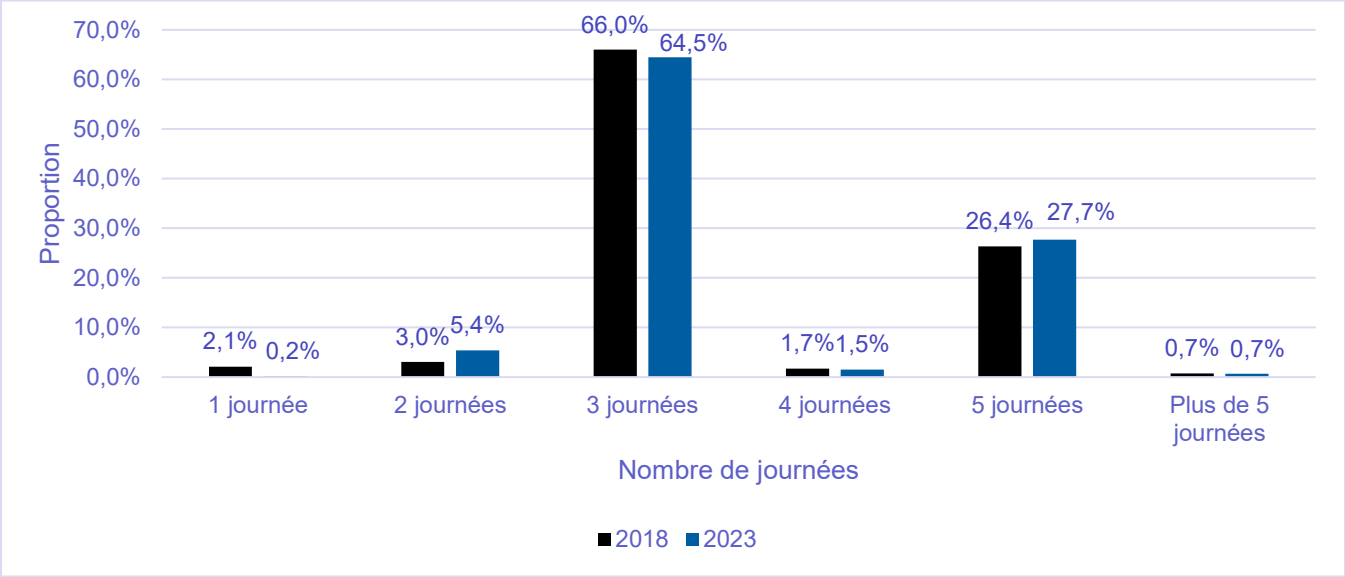
Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	1 130	97,2	1 948	100,0
	Exploitation forestière et services forestiers	2 722	100,0	2 874	100,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	5 089	100,0	5 772	100,0
	Pêche et piégeage	50	100,0	80	100,0
	Sous-total	**8 991**	**99,6**	**10 674**	**100,0**
Secteur secondaire	Construction	468	90,5	915	54,3
	Industries manufacturières	135 459	99,7	137 780	99,7
	Sous-total	**135 927**	**99,7**	**138 695**	**99,2**
Secteur tertiaire	Autres services	27 808	95,4	32 966	94,9
	Commerces de détail	58 446	100,0	67 979	99,8
	Commerces de gros	24 548	98,6	25 853	98,5
	Communications et autres services publics	23 927	100,0	21 039	100,0
	Hébergement et restauration	20 498	99,6	18 953	99,6
	Intermédiaires financiers et assurances	7 678	100,0	8 546	100,0
	Services aux entreprises	11 275	100,0	22 317	100,0
	Services d'enseignement	275 025	97,6	327 775	96,9
	Services de santé et services sociaux	296 387	100,0	349 563	100,0
	Services gouvernementaux	132 839	98,2	152 568	98,5
	Services immobiliers et agences d'assurances	2 702	84,4	2 126	88,9
	Transport et entreposage	20 204	99,5	23 110	99,6
	Sous-total	**901 337**	**98,7**	**1 052 795**	**98,5**
	Total, ensemble des secteurs	**1 046 255**	**98,9**	**1 202 164**	**98,6**

De manière générale, quant aux nombres de jours payés pour ce type de congé, il appert que la majorité des conventions collectives prévoient l'octroi d'environ trois journées de congé payé pour 65,1 % des personnes salariées en 2018, alors que ce taux était de 64,1 % en 2023. De plus, près d'une personne

salariée sur cinq (27,6 % en 2018 et 28,6 % en 2023) bénéficie de cinq journées de congé payé dans de telles circonstances (**figure 16**).

En outre, il est intéressant de noter que, durant l'année 2021, la proportion de personnes salariées ayant accès à un congé de trois jours a diminué de 3,5 % par rapport à 2018 et que le congé d'une durée de cinq jours a augmenté de 3 % par rapport à 2018.

Figure 16 – Répartition des personnes salariées selon le nombre de jours de congé payé lors du décès d'un membre leur famille immédiate, 2018 et 2023



D'après le **tableau 30**, on observe que le secteur secondaire est celui où la plus grande proportion de personnes salariées a accès à trois jours de congé payé pour ce type d'absence, bien que cette proportion soit en baisse entre 2018 (75,1 %) et 2023 (70,2 %). Cependant, une proportion importante de conventions collectives des secteurs primaire et tertiaire octroient aussi un congé de cette durée (respectivement 63,5 % en 2018 et 59,9 % en 2023, puis 65,1 % en 2018 et 64,1 % en 2023).

Plus particulièrement, l'analyse des sous-secteurs montre que

- le sous-secteur Services de santé et services sociaux présente une proportion importante de conventions collectives octroyant l'accès à ce type de congé pour une durée de trois journées (97,7 % en 2018 et 97,4 % en 2023);
- le sous-secteur Services d'enseignement est celui dans lequel une plus grande proportion de personnes salariées a droit à une absence de cinq journées lors de ce genre d'évènement (76,8 % en 2018 et 77,1 % en 2023);
- la proportion la plus importante de personnes salariées visées par un congé de plus de cinq journées se trouve dans le sous-secteur Mines, carrières et puits de pétrole, qui montre même une augmentation entre les deux années étudiées (13,2 % en 2018 et 17,4 % en 2023).

Tableau 30 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective édicte un nombre de jours de congé payé lors du décès d'un membre de leur famille immédiate (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018						2023					
		1	2	3	4	5	>5	1	2	3	4	5	>5
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	0,0	41,9	47,0	9,7	1,3	0,0	0,0	39,8	47,8	3,6	8,8	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	3,7	65,2	5,7	25,5	0,0	0,0	5,6	52,1	0,0	42,3	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	0,0	66,0	2,2	18,7	13,2	0,0	0,1	68,1	1,0	13,4	17,4
	Pêche et piégeage	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**0,0**	**6,1**	**63,5**	**4,2**	**18,9**	**7,2**	**0,0**	**9,9**	**59,9**	**1,3**	**19,5**	**9,4**
Secteur secondaire	Construction	1,4	8,3	26,9	15,8	47,5	0,0	0,0	25,0	22,3	7,5	45,3	0,0
	Industries manufacturières	0,2	2,0	75,3	6,7	14,4	1,5	0,0	3,3	70,8	6,1	17,6	2,3
	Sous-total	**0,2**	**2,0**	**75,1**	**6,7**	**14,5**	**1,5**	**0,0**	**3,6**	**70,2**	**6,1**	**17,9**	**2,2**
Secteur tertiaire	Autres services	2,3	9,8	73,3	1,8	11,9	1,0	0,0	13,3	73,3	2,2	10,4	0,9
	Commerces de détail	0,0	1,3	93,9	1,9	2,9	0,1	0,0	0,8	93,9	1,6	3,7	0,0
	Commerces de gros	0,5	1,2	88,2	4,7	4,4	1,1	0,0	2,6	84,4	2,6	9,1	1,3
	Communications et autres services publics	0,0	1,0	94,6	2,0	2,4	0,0	0,0	0,8	95,6	2,4	1,2	0,0
	Hébergement et restauration	4,7	0,7	67,6	15,7	9,7	1,5	2,3	2,2	63,4	12,1	18,1	1,9
	Intermédiaires financiers et assurances	0,3	0,0	95,5	3,9	0,3	0,0	0,0	0,0	96,1	3,4	0,4	0,0
	Services aux entreprises	6,1	7,8	73,4	3,7	9,0	0,0	6,2	10,4	70,6	3,1	9,7	0,0
	Services d' enseignement	0,6	2,8	18,5	0,1	76,8	1,2	0,0	4,5	17,2	0,1	77,1	1,0
	Services de santé et services sociaux	0,3	0,8	97,7	0,4	0,7	0,1	0,1	0,9	97,4	0,4	1,1	0,1
	Services gouvernementaux	10,7	10,3	69,8	2,4	6,4	0,4	0,3	16,5	73,9	3,0	5,9	0,4
	Services immobiliers et agences d' assurances	5,1	0,4	71,4	6,7	16,4	0,0	0,0	9,8	79,3	0,5	10,4	0,0
	Transport et entreposage	24,4	1,4	56,7	5,1	9,4	2,9	0,7	46,8	34,0	9,4	8,8	0,3
	Sous-total	**2,3**	**3,1**	**65,1**	**1,2**	**27,6**	**0,6**	**0,2**	**5,5**	**64,1**	**1,2**	**28,6**	**0,5**
	Total, ensemble des secteurs	**2,1**	**3,0**	**66,0**	**1,7**	**26,4**	**0,7**	**0,2**	**5,4**	**64,5**	**1,5**	**27,7**	**0,7**

2.4 Congé de maladie

Selon les articles 79.1, 79,7 et 79.16 de la LNT, une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines en cas de maladie ou d'accident sans lien avec le travail. Cette absence est non rémunérée. Depuis le 1er janvier 2019, la loi prévoit la rémunération des deux premiers jours s'ils n'ont pas été utilisés pour d'autres raisons durant l'année[21] et si la personne salariée est au service de son employeur depuis au moins trois mois.

Tant en 2018 qu'en 2023, près de neuf personnes salariées sur 10 ont accès à un congé de maladie (87,5 % en 2018 et 91,6 % en 2023). Le secteur tertiaire est celui où une plus grande proportion de personnes salariées a accès à ce type de congé, représentant en moyenne 93,7 % en 2018 et 95,0 % en 2023. Cependant, le nombre moyen de jours octroyés est en légère baisse entre ces deux années (6,7 jours en 2018 et 6,2 jours en 2023). Cette dynamique se reflète dans les secteurs d'activité ainsi que dans la plupart des sous-secteurs, comme le démontre le **tableau 31**. Plus particulièrement, une augmentation de la proportion de personnes salariées disposant de ces jours de congé est notable dans les secteurs primaire et secondaire, passant respectivement de 20,7 % en 2018 à 33,5 % en 2023 et de 50,9 % en 2018 à 70,0 % en 2023. Pour sa part, le nombre moyen de jours de congé diminue de 4,5 jours à 3,7 jours dans le secteur primaire et de 4,0 jours à 3,3 jours dans le secteur secondaire.

L'analyse par sous-secteur démontre que, tant en 2018 qu'en 2023, les sous-secteurs Pêche et piégeage (100,0 % en 2018 et 2023) ainsi que Services de santé et services sociaux (99,3 % en 2018 et 99,8 % en 2023) affichent la plus forte proportion de personnes salariées ayant accès à un congé de maladie. Cependant, le sous-secteur Services gouvernementaux est le plus généreux en ce qui a trait au nombre moyen de jours de congé, garantissant en moyenne 8,6 jours de congé en 2018 et en 2023.

Tableau 31 – Proportion (en %) de personnes salariées disposant d'un congé de maladie et nombre moyen de jours octroyés (maximum annuel), 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	2,9	42,0	2,5	62,5
	Exploitation forestière et services forestiers	8,0	14,3	6,3	30,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	3,4	18,6	2,7	24,5
	Pêche et piégeage	ND	100,0	ND	100,0
	Sous-total	**4,5**	**20,7**	**3,7**	**33,5**
Secteur secondaire	Construction	3,1	59,2	2,6	84,7
	Industries manufacturières	4,0	50,9	3,3	69,9
	Sous-total	**4,0**	**50,9**	**3,3**	**70,0**
Secteur tertiaire	Autres services	8,6	90,9	8,4	91,7
	Commerces de détail	5,5	96,1	5,2	98,5
	Commerces de gros	5,2	89,2	4,9	92,6
	Communications et autres services publics	6,5	92,8	5,3	92,0
	Hébergement et restauration	5,9	79,2	5,6	87,9

21. Les deux premiers jours d'absence sont payés pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- Maladie ou accident non lié au travail.
- Obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe.
- Obligations familiales à titre de proche aidant auprès d'un membre de la famille ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige.
- Don d'organes ou de tissus.
- Violence conjugale ou à caractère sexuel ou acte criminel.

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
	Intermédiaires financiers et assurances	7,9	98,7	8,3	99,0
	Services aux entreprises	7,5	58,8	7,3	94,7
	Services d'enseignement	8,0	91,5	7,8	91,8
	Services de santé et services sociaux	6,6	99,3	6,9	99,8
	Services gouvernementaux	8,6	93,3	8,6	93,6
	Services immobiliers et agences d'assurances	6,6	64,5	6,9	62,7
	Transport et entreposage	4,8	84,4	4,7	89,8
	Sous-total	**7,2**	**93,7**	**7,1**	**95,0**
	Total, ensemble des secteurs	**6,7**	**87,5**	**6,2**	**91,6**

2.5 Jours fériés et journées mobiles

Selon la LNT, les jours fériés ne peuvent pas être déplacés. L'article 60 prévoit huit jours fériés, chômés et payés :

- 1er janvier (jour de l'An).
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur.
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes).
- 24 juin (fête nationale).
- 1er juillet (fête du Canada) ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet.
- 1er lundi de septembre (fête du Travail).
- 2e lundi d'octobre (Action de grâces).
- 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 la personne salariée, le cas échéant.

L'analyse des conventions collectives permet de voir que le nombre moyen de jours fériés conventionnés est plus élevé que le nombre de jours fériés garantis par la loi (**tableau 32**). En 2018 et en 2023, environ trois jours de plus sont offerts aux personnes salariées en supplément aux huit jours fériés garantis par la LNT (11,2 jours en 2018 et 11,3 jours en 2023). De plus, les secteurs secondaire et tertiaire offraient plus de jours fériés que le secteur primaire, et ce, pour les deux années à l'étude. Les sous-secteurs Services d'enseignement et Services gouvernementaux étaient les plus généreux, offrant un total de plus de 13 jours fériés annuellement.

Des demi-journées fériées sont aussi prévues dans certaines clauses de conventions collectives. En général, un peu moins de deux demi-journées fériées sont attribuées aux personnes salariées. En 2018, les conventions collectives garantissent 1,8 demi-journée fériée, alors que ce nombre augmente très légèrement à 1,9 demi-journée fériée en 2023, bien que la LNT n'en garantisse aucune. Le secteur primaire offre un plus grand nombre de demi-journées fériées (2,0 en 2018 et 2023), provenant seulement du sous-secteur Agriculture et services relatif à l'agriculture.

Concernant les jours de congés mobiles (**tableau 33**), moins de trois personnes salariées sur 20 ont accès à des jours de congés mobiles (14,6 % en 2018 et 14,8 % en 2023). C'est dans le secteur primaire que cette proportion d'accès à ce type de congé est la plus élevée, puisque 59,7 % des personnes salariées y avaient accès en 2018 et 62,1 %, en 2023. Plus particulièrement, le sous-secteur Mines, carrières et puits de pétrole est celui dans lequel une plus grande proportion de personnes salariées a accès à ces congés. À l'inverse, dans le secteur tertiaire, cette proportion est de 14,6 % en 2018 et 14,8 % en 2023. Le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances est celui garantissant le plus de congés mobiles, s'élevant à plus de quatre jours (4,2 jours en 2018 et 4,4 jours en 2023).

Tableau 32 – Proportion (en %) de personnes salariées disposant de jours fériés conventionnés et nombre moyen de jours et de demi-journées octroyés, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018			2023		
		Proportion	Nombre jours entiers	Nombre demi-jour	Proportion	Nombre jours entiers	Nombre demi-jours
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	100,0	9,2	2,0	100,0	9,2	2,0
	Exploitation forestière et services forestiers	100,0	9,5	ND	100,0	9,8	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	99,6	10,9	ND	99,8	11,1	ND
	Pêche et piégeage	100,0	13,0	ND	100,0	13,0	ND
	Sous-total	**99,8**	**10,1**	**2,0**	**99,9**	**10,2**	**2,0**
Secteur secondaire	Construction	100,0	10,9	2,0	100,0	10,7	2,0
	Industries manufacturières	99,9	11,3	1,8	100,0	11,5	1,8
	Sous-total	**99,9**	**11,3**	**1,8**	**100,0**	**11,4**	**1,8**
Secteur tertiaire	Autres services	98,3	12,0	1,9	98,9	12,1	1,8
	Commerces de détail	100,0	9,1	1,4	100,0	8,7	1,5
	Commerces de gros	99,0	10,8	1,9	99,1	10,7	2,0
	Communications et autres services publics	100,0	11,1	2,0	100,0	11,2	2,0
	Hébergement et restauration	99,3	9,9	ND	99,7	9,8	ND
	Intermédiaires financiers et assurances	100,0	11,7	2,0	100,0	11,8	2,0
	Services aux entreprises	100,0	10,7	1,5	100,0	10,8	1,5
	Services d' enseignement	91,0	13,1	2,0	91,6	13,2	2,0
	Services de santé et services sociaux	100,0	11,5	2,3	100,0	11,9	2,5
	Services gouvernementaux	96,4	13,2	1,9	98,5	13,3	2,3
	Services immobiliers et agences d' assurances	93,9	11,0	2,0	91,2	10,9	2,0
	Transport et entreposage	98,8	10,7	2,0	99,2	10,5	2,0
	Sous-total	**96,5**	**11,2**	**1,8**	**97,0**	**11,3**	**1,9**
	Total, ensemble des secteurs	**97,0**	**11,2**	**1,8**	**97,4**	**11,3**	**1,9**

Tableau 33 – Proportion (en %) de personnes salariées disposant de jours mobiles conventionnés et nombre moyen de jours octroyés, 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018		2023	
		Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	1,9	61,3	1,6	45,0
	Exploitation forestière et services forestiers	3,0	32,7	3,1	30,7
	Mines, carrières et puits de pétrole	2,6	74,4	2,6	84,3
	Pêche et piégeage	ND	0,0	ND	0,0
	Sous-total	**2,5**	**59,7**	**2,6**	**62,1**
Secteur secondaire	Construction	1,8	16,2	2,3	3,7
	Industries manufacturières	2,3	34,3	2,3	36,0
	Sous-total	**2,3**	**34,2**	**2,3**	**35,6**
Secteur tertiaire	Autres services	2,8	43,1	2,9	42,0
	Commerces de détail	2,9	69,8	3,5	76,7
	Commerces de gros	2,4	36,0	2,6	36,7
	Communications et autres services publics	1,9	6,4	1,9	8,5
	Hébergement et restauration	2,2	50,8	2,1	51,9
	Intermédiaires financiers et assurances	4,2	50,7	4,4	24,6
	Services aux entreprises	2,5	11,5	2,5	4,8
	Services d'enseignement	2,2	5,1	2,2	5,0
	Services de santé et services sociaux	2,0	4,1	2,2	4,3
	Services gouvernementaux	2,9	15,5	3,1	17,4
	Services immobiliers et agences d'assurances	2,9	41,1	2,3	36,7
	Transport et entreposage	2,3	27,1	2,5	29,8
	Sous-total	**2,7**	**14,6**	**2,9**	**14,8**
	Total, ensemble des secteurs	**2,6**	**17,6**	**2,8**	**17,6**

2.6 Aménagement du temps de travail

Bien qu'encadrés par la LNT, 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, l'horaire de travail ainsi que les modalités liées à l'aménagement du temps travaillé relèvent du droit de gestion de l'employeur. Cependant, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir d'un accord, à certaines conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, qui diffère de la semaine et de la journée de travail classique, entendu ici comme un horaire quotidien de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi. Pour ce genre d'entente, la personne salariée doit accepter de manière volontaire et donner son consentement. La personne salariée ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu. Il est donc possible que les données des conventions collectives soient inférieures à la réalité, étant donné qu'elles n'incluent pas tous les types d'aménagement du temps de travail. L'aménagement du temps de travail sert notamment à répondre aux besoins de conciliation de la vie personnelle ou familiale de la personne salariée.

L'analyse des conventions collectives montre qu'un peu plus de 50 % (52,3 %) des personnes salariées ont accès à différents types d'horaires de travail en 2018, augmentant à près de 70 % (68,2 %) en 2023 (**tableau 34** et **tableau 35**). La semaine réduite de travail[22] présente une fréquence plus élevée dans les deux années étudiées. En effet, en 2018, 36,9 % des personnes salariées ont eu accès à ce type de disposition, alors que cette proportion s'élevait à 43,6 % en 2023[23] [24] [25].

Tous les types d'aménagement de travail sont en augmentation entre les deux années étudiées. L'augmentation la plus importante s'observe pour la semaine réduite, où une augmentation de 6,7 % est notable (36,9 % en 2018 à 43,6 % en 2023).

22. 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.
23. Un horaire de travail flexible est un horaire constitué d'une fourchette horaire plus étendue que le temps de travail exigé à toutes les travailleuses et tous les travailleurs et comprenant des périodes obligatoires de présence (plages fixes) et des périodes au cours desquelles ils 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.
24. Une semaine comprimée consiste en un aménagement de la semaine de travail, qui permet aux travailleuses et travailleurs de faire, généralement en quatre jours, le même nombre d'heures de travail qu'ils faisaient auparavant en cinq jours.
25. La prestation annualisée fait référence à l'horaire de travail d'un employé réparti sur une base annuelle, dont la semaine normale de travail ne comporte pas un nombre déterminé d'heures ni de jours de travail. On indique généralement le nombre annuel d'heures à effectuer pendant une année de référence.

Tableau 34 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées selon les différents aménagements du temps de travail, 2018

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	Horaire flexible		Semaine comprimée		Semaine réduite		Prestation annualisée		Autres horaires	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	33	2,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	22	0,8	0	0,0	10	0,4	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
	Pêche et piégeage	50	100,0	0	0,0	50	100,0	0	0,0	0	0,0
	Sous-total	**105**	**1,2**	**0**	**0,0**	**60**	**0,7**	**0**	**0,0**	**0**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Industries manufacturières	2 783	2,0	2 557	1,9	3 000	2,2	0	0,0	974	0,7
	Sous-total	**2 783**	**2,0**	**2 557**	**1,9**	**3 000**	**2,2**	**0**	**0,0**	**974**	**0,7**
Secteur tertiaire	Autres services	2544	8,7	2 323	8,0	1 891	6,5	82	0,3	26	0,1
	Commerces de détail	0	0,0	343	0,6	3 346	5,7	0	0,0	1 035	1,8
	Commerces de gros	5 922	23,8	5 605	22,5	387	1,6	0	0,0	78	0,3
	Communications et autres services publics	12 731	53,8	138	0,7	19 838	82,9	0	0,0	0	0,0
	Hébergement et restauration	78	0,4	730	3,5	3 843	18,7	0	0,0	0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	2 977	38,8	1 208	15,7	1 220	15,9	0	0,0	779	10,1
	Services aux entreprises	1 268	11,2	143	1,3	1 290	11,4	0	0,0	136	1,1
	Services d' enseignement	25 224	9,0	5 907	2,1	104 681	37,2	0	0,0	1 724	0,6
	Services de santé et services sociaux	1 152	0,4	23 685	8,0	187 558	63,3	0	0,0	425	0,2
	Services gouvernementaux	46 545	34,4	2 459	1,8	63 336	46,8	488	0,4	529	0,4
	Services immobiliers et agences d' assurances	202	6,3	47	1,5	15	0,5	0	0,0	13	0,4
	Transport et entreposage	4 416	21,8	1 882	9,3	339	1,7	0	0,0	3 055	15,0
	Sous-total	**103 059**	**11,3**	**44 500**	**4,9**	**387 744**	**42,5**	**570**	**0,1**	**7 817**	**0,9**
	Total, ensemble des secteurs	**105 947**	**10,0**	**47 057**	**4,4**	**390 804**	**36,9**	**570**	**0,1**	**8 791**	**0,8**

Tableau 35 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées selon les différents aménagements du temps de travail, 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	Horaire flexible		Semaine comprimée		Semaine réduite		Prestation annualisée		Autres horaires	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	55	2,8	0	0,0	3	0,2	0	0,0	0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	23	0,8	0	0,0	6	0,2	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
	Pêche et piégeage	80	100,0	0	0,0	80	100,0	0	0,0	80	100,0
	Sous-total	**158**	**1,5**	**0**	**0,0**	**89**	**0,8**	**0**	**0,0**	**80**	**0,7**
Secteur secondaire	Construction	0	0,0	779	46,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Industries manufacturières	4 815	3,5	1 394	1,0	2 807	2,0	0	0,0	2 269	1,6
	Sous-total	**4 815**	**3,4**	**2 173**	**1,6**	**2 807**	**2,0**	**0**	**0,0**	**2 269**	**1,6**
Secteur tertiaire	Autres services	3 495	10,1	2 103	6,1	2 517	7,2	352	1,0	554	1,6
	Commerces de détail	18	0,0	380	0,6	5 042	7,4	0	0,0	2 480	3,6
	Commerces de gros	5 685	21,7	5 628	21,4	539	2,1	0	0,0	356	1,4
	Communications et autres services publics	10 107	48,0	178	0,8	17 216	81,8	0	0,0	451	2,1
	Hébergement et restauration	95	0,5	789	4,1	2 800	14,7	255	1,3	0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	2 727	31,9	2 046	23,9	1 495	7,5	0	0,0	668	7,8
	Services aux entreprises	1 423	6,4	567	2,5	1 498	6,7	99	0,4	381	1,7
	Services d' enseignement	21 547	6,4	16 945	5,0	117 412	34,7	0	0,0	2 188	0,6
	Services de santé et services sociaux	1 174	0,3	86 461	24,7	3003 940	86,9	0	0,0	11 222	3,2
	Services gouvernementaux	84 191	54,3	3 396	2,2	75 500	48,7	2 903	1,9	9 135	5,9
	Services immobiliers et agences d' assurances	307	12,8	29	1,2	30	1,3	0	0,0	13	0,5
	Transport et entreposage	4 798	20,7	1 908	8,2	513	2,2	0	0,0	3 129	13,5
	Sous-total	**135 567**	**12,7**	**120 430**	**11,3**	**528 502**	**49,5**	**3 609**	**0,3**	**30 577**	**2,9**
	Total, ensemble des secteurs	**140 540**	**11,5**	**122 603**	**10,1**	**531 398**	**43,6**	**3 609**	**0,3**	**32 926**	**2,7**

2.7 Politique de conciliation travail-famille

Bien que la loi garantisse certains congés et absences pour remplir des obligations familiales, la mise en place d'une politique de conciliation entre le travail et la vie familiale dans les entreprises n'est pas obligatoire.

Notamment, l'article 79.7 de la LNT prévoit qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 jours annuellement 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 de sa conjointe.

Grâce à l'entrée en vigueur de ce congé, une augmentation de la proportion de personnes salariées visées par une politique de conciliation travail-famille est notable à partir de 2021[26]. En effet, d'après le **tableau 36**, en 2018, seulement 7,0 % des personnes salariées avaient accès à ce type de politique, alors qu'en 2023, cette proportion augmentait de 15 %, pour un total de 22,0 % de personnes salariées visées par ce type de politique. Cette augmentation est particulièrement notable dans le secteur primaire, où la proportion passe de 0,1 % en 2018 à 32,7 % en 2023.

En 2018, le sous-secteur Hébergement et restauration est celui où la proportion de personnes salariées y ayant accès est la plus élevée (20,6 %). Bien que la proportion de ce sous-secteur ait augmenté à 32,0 % en 2023, les sous-secteurs Pêche et piégeage et Intermédiaires financiers et assurances sont ceux ayant une plus forte proportion en 2023 (respectivement 100,0 % et 58,1 %).

Tableau 36 – Proportion de personnes salariées visées par une politique de conciliation travail-famille (en %), 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018	2023
		Proportion	Proportion
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	0,9	21,9
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	4,5
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	49,4
	Pêche et piégeage	0,0	100,0
	Sous-total	**0,1**	**32,7**
Secteur secondaire	Construction	0,0	8,4
	Industries manufacturières	4,6	13,4
	Sous-total	**4,6**	**13,3**
Secteur tertiaire	Autres services	3,9	9,7
	Commerces de détail	3,3	8,5
	Commerces de gros	5,2	11,9
	Communications et autres services publics	2,1	6,7
	Hébergement et restauration	20,6	32,0
	Intermédiaires financiers et assurances	4,3	58,1
	Services aux entreprises	5,0	6,7
	Services d'enseignement	5,5	7,8
	Services de santé et services sociaux	13,2	49,2
	Services gouvernementaux	2,5	13,2
	Services immobiliers et agences d'assurances	4,5	15,5
	Transport et entreposage	0,3	2,2
	Sous-total	**7,5**	**23,0**
	Total, ensemble des secteurs	**7,0**	**22,0**

26. Donnée non illustrée.

2.8 Régime de retraite

Au Québec, la LNT n'assure pas la participation de l'employeur ni de la personne salariée à un régime de retraite. Pour les deux années étudiées, près de neuf personnes salariées sur 10 disposent d'un régime de retraite (88,6 % en 2018 et 89,9 % en 2023). La proportion de la présence de cette disposition est équivalente entre les trois secteurs, quoiqu'un peu plus importante dans le secteur tertiaire en 2018 et en 2023 (**tableau 37** et **tableau 38**).

Il existe plusieurs types de régimes de retraite, le plus populaire étant le régime contributoire, c'est-à-dire un régime auquel l'employeur et la personne salariée participent financièrement. En effet, en 2018, en moyenne 91,1 % des personnes salariées avaient accès à ce type de régime. Cette proportion a augmenté à 92,3 % en 2023.

Le régime non contributoire, c'est-à-dire un régime défrayé en totalité par l'employeur, est accessible en plus faible proportion de personnes salariées en moyenne (1,1 % en 2018 et en 2023). La plus forte occurrence de ce type de régime a été observée dans le secteur secondaire, où 7,6 % des personnes salariées y avaient accès en 2018 et 8,6 %, en 2023. Cette donnée démontre une augmentation, quoique faible, de la popularité du régime.

Tableau 37 – Proportion de personnes salariées disposant d'un régime de retraite, selon la nature du régime (en %), 2018

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				
		Présence d' une disposition	Aucune précision	Régime contributoire	Régime non contributoire	Autre disposition
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	47,5	0,0	100,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	82,5	5,6	92,2	2,2	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	96,8	1,0	93,0	6,2	0,0
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Sous-total	**86,1**	**2,3**	**93,3**	**4,4**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	45,3	4	81,6	0,0	0,0
	Industries manufacturières	86,5	9,3	82,7	7,6	0,4
	Sous-total	**86,3**	**9,4**	**82,7**	**7,6**	**0,4**
Secteur tertiaire	Autres services	78,5	11,4	87,6	1,0	0,1
	Commerces de détail	58,2	6,2	93,5	0,3	0,0
	Commerces de gros	80,7	8,6	89,8	1,4	0,2
	Communications et autres services publics	84,1	2,8	97,1	0,1	0,0
	Hébergement et restauration	60,3	5,4	91,3	3,2	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	99,8	13,3	86,7	0,0	0,0
	Services aux entreprises	43,6	16,0	83,0	1,0	0,0
	Services d' enseignement	94,4	6,8	93,2	0,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	94,6	0,6	99,4	0,0	0,0
	Services gouvernementaux	92,9	19,1	80,8	0,1	0,1
	Services immobiliers et agences d' assurances	53,3	16,5	83,5	0,1	0,0
	Transport et entreposage	66,0	59,6	40,4	0,1	0,0
	Sous-total	**88,9**	**7,6**	**92,2**	**0,2**	**0,0**
	Total, ensemble des secteurs	**88,6**	**7,7**	**91,1**	**1,1**	**0,1**

Tableau 38 – Proportion de personnes salariées disposant d'un régime de retraite, selon la nature du régime (en %), 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2023				
		Présence d' une disposition	Aucune précision	Régime contributoire	Régime non contributoire	Autre disposition
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	47,1	0,0	100,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	82,0	5,0	95,0	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	97,6	0,5	93,8	5,7	0,0
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Sous-total	**84,2**	**1,6**	**94,8**	**3,6**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	81,4	2,1	90,6	7,3	0,0
	Industries manufacturières	89,0	6,3	84,6	8,6	0,5
	Sous-total	**88,9**	**6,2**	**84,6**	**8,6**	**0,5**
Secteur tertiaire	Autres services	84,1	7,0	91,3	1,3	0,4
	Commerces de détail	62,3	6,3	93,5	0,2	0,0
	Commerces de gros	85,2	9,7	89,3	0,8	0,2
	Communications et autres services publics	96,0	5,0	94,2	0,8	0,0
	Hébergement et restauration	61,8	2,9	94,2	1,4	1,4
	Intermédiaires financiers et assurances	100,0	3,7	96,3	0,0	0,0
	Services aux entreprises	91,6	3,2	96,4	0,4	0,0
	Services d' enseignement	93,1	8,0	92,0	0,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	94,9	0,4	99,6	0,0	0,0
	Services gouvernementaux	92,9	14,7	85,2	0,1	0,1
	Services immobiliers et agences d' assurances	55,8	28,2	68,7	3,1	0,0
	Transport et entreposage	69,2	41,5	58,5	0,0	0,0
	Sous-total	**90,1**	**6,6**	**93,2**	**0,1**	**0,0**
	Total, ensemble des secteurs	**89,9**	**6,5**	**92,3**	**1,1**	**0,1**

2.9 Durée du travail

Au Québec, la LNT définit la durée de la semaine de travail en heures. Selon l'article 52 de la LNT, la semaine normale de travail est de 40 heures, à l'exception de certains cas où elle est fixée par règlement[27].

Cependant, cette durée, établie par la LNT, ne signifie pas une limite de temps au-delà de laquelle une personne salariée peut refuser de travailler[28]. La durée inscrite à la loi sert plutôt à déterminer et à calculer les heures supplémentaires. L'article 78 de la LNT exige néanmoins un repos hebdomadaire de 32 heures consécutives[29].

Les données des conventions collectives relatives à la durée du travail sont colligées selon la nature du travail. Ainsi, elles sont regroupées selon deux catégories, soit les cols bleus et les cols blancs.

2.9.1 Nombre d'heures normales de travail par jour

Cols blancs

Le **tableau 39** démontre que, chez les cols blancs, environ deux personnes salariées sur cinq étaient assujetties à une clause de convention collective dans lesquelles le nombre d'heures normales de travail par jour était inscrit, en 2018 (41,5 %) et en 2023 (38,2 %).

Plus particulièrement, le secteur secondaire est celui dans lequel une proportion plus élevée de ce type de clause de convention collective était observée (89,9 % en 2018 et 84,2 % en 2023), contrairement aux secteurs primaire et tertiaire. À l'inverse, le secteur tertiaire est celui dans lequel une proportion moins importante de ce type de clause est observée, soit environ deux personnes salariées sur cinq en 2018 (40,7 %) et en 2023 (37,6 %). Dans le sous-secteur Services de santé et services sociaux, moins d'une personne salariée sur cinq dispose d'une telle clause (7,2 % en 2018 et 4,8 % en 2023).

Lorsqu'une durée fixe est inscrite à la convention collective, la plupart des conventions garantissent aux personnes salariées un horaire normal de travail de sept à huit heures de travail par jour (98,5 % en 2018 et 91,0 % en 2023). Dans le secteur primaire, 100 % des conventions collectives ont ce genre de dispositions durant les deux années étudiées, lorsqu'une durée est indiquée. De manière générale, lorsqu'une durée fixe est inscrite à la convention collective, de plus petites proportions de personnes salariées prévoient une journée de travail de moins de sept heures (0,6 % en 2018 et 7,7 % en 2023) ou une durée de plus de huit heures par jour (1,0 % en 2018 et 1,3 % en 2023).

27. Pour certains secteurs ou certaines régions, la semaine de travail est de :
    - 39 heures pour les personnes salariées de l'industrie du vêtement;
    - 44 heures pour les gardiens ou gardiennes qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage;
    - 47 heures pour les personnes salariées travaillant dans une exploitation forestière ou une scierie;
    - 55 heures pour les travailleurs ou travailleuses qui sont dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James;
    - 60 heures pour les gardiens ou gardiennes qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage.
28. En effet, l'article 59.0.1 de la LNT encadre le droit de refuser de travailler. D'après cet article, une personne salariée peut 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.
29. Dans le cas des travailleurs ou travailleuses agricoles, leur période de repos peut être reportée à la semaine suivante avec leur accord.

Tableau 39 – Proportion de personnes salariées cols blancs dont la convention collective prévoit une durée de la journée de travail en heures (en %), selon le nombre d'heures précisé, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Présence d' une disposition	Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures	Présence d' une disposition	Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	14,3	0,0	100,0	0,0	26,8	0,0	100,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	100,0	ND	ND	ND	100,0	ND	ND	ND
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**69,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**80,4**	**0,0**	**100,0**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	85,7	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
	Industries manufacturières	89,9	0,0	96,1	3,9	84,1	0,0	95,4	4,6
	Sous-total	**89,9**	**0,0**	**96,1**	**3,9**	**84,2**	**0,0**	**95,4**	**4,6**
Secteur tertiaire	Autres services	76,0	14,2	85,2	0,7	81,0	7,9	90,7	1,4
	Commerces de détail	81,5	0,0	70,7	29,3	86,5	0,0	59,8	40,2
	Commerces de gros	41,5	0,0	95,4	4,6	93,0	0,0	100,0	0,0
	Communications et autres services publics	98,3	0,2	99,8	0,0	99,2	0,0	100,0	0,0
	Hébergement et restauration	92,5	0,0	100,0	0,0	75,3	0,0	100,0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	50,1	0,0	100,0	0,0	46,9	0,0	100,0	0,0
	Services aux entreprises	73,9	0,0	100,0	0,0	74,6	0,0	100,0	0,0
	Services d' enseignement	39,2	0,0	100,0	0,0	42,1	13,4	86,6	0,0
	Services de santé et services sociaux	7,2	0,1	84,7	15,2	4,8	0,0	85,9	14,1
	Services gouvernementaux	93,3	0,9	98,5	0,6	93,3	0,9	97,0	2,1
	Services immobiliers et agences d' assurances	71,1	0,0	69,6	30,4	65,6	0,0	100,0	0,0
	Transport et entreposage	75,9	0,0	85,5	14,5	76,5	0,0	84,5	15,5
	Sous-total	**40,7**	**0,6**	**98,5**	**0,9**	**37,6**	**7,8**	**90,9**	**1,3**
	Total, ensemble des secteurs	**41,5**	**0,6**	**98,5**	**1,0**	**38,2**	**7,7**	**91,0**	**1,3**

Cols bleus

Chez les cols bleus, en 2018 et 2023, plus de trois personnes salariées sur cinq (respectivement 62,4 % et 60,5 %) étaient assujetties à une clause de convention collective dans laquelle le nombre d'heures normales de travail par jour était inscrit (**tableau 40**).

Le secteur primaire se caractérise par une proportion plus élevée de personnes salariées dont la convention collective prévoit une durée de la journée de travail, en 2018 (96,1 %) et 2023 (96,0 %). À l'inverse, le secteur tertiaire est celui où une proportion moins élevée de personnes salariées a accès à ce genre de disposition (54,4 % en 2018 et 52,9 % en 2023). Plus particulièrement, le sous-secteur Services de santé et services sociaux affiche une tendance faible de ce type de dispositions, présentes dans 9,4 % des cas en 2018 et dans 8,8 % des cas en 2023. Le sous-secteur Services d'enseignement est celui où ce genre de dispositions est le plus fréquent, tant en 2018 (97,5 %) qu'en 2023 (97,2 %).

Lorsqu'une durée fixe est précisée dans la convention collective, la plupart du temps celle-ci garantit aux personnes salariées un horaire normal de sept à huit heures de travail par jour (98,1 % en 2018 et 97,9 % en 2023). Les secteurs secondaires et tertiaires sont ceux où une plus grande proportion de personnes salariées a accès à cette disposition (respectivement 98,2 % en 2018 et 97,9 % en 2023 puis 98,2 % en 2018 et en 2023). Le secteur tertiaire présente une plus forte fréquence de personnes salariées bénéficiant d'un horaire journalier de moins de sept heures par jour (0,7 % en 2018 et en 2023), alors que le secteur primaire était celui qui présentait une plus forte fréquence d'un horaire quotidien de plus de huit heures par jour (16,7 % en 2018 et 28,3 % en 2023).

Tableau 40 – Proportion de personnes salariées cols bleus dont la convention collective prévoit une durée de la journée de travail en heures (en %), selon le nombre d'heures précisé, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Présence d' une disposition	Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures	Présence d' une disposition	Moins de 7 heures	7 à 8 heures	Plus de 8 heures
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	31,2	0,0	100,0	0,0	30,3	0,0	100,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	89,4	0,0	77,9	22,1	90,4	0,0	57,1	42,9
	Mines, carrières et puits de pétrole	92,0	0,0	90,8	9,2	94,1	0,0	64,3	35,7
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**83,4**	**0,0**	**83,3**	**16,7**	**81,3**	**0,0**	**71,7**	**28,3**
Secteur secondaire	Construction	95,0	0,0	100,0	0,0	98,5	0,0	90,6	9,4
	Industries manufacturières	96,1	0,4	98,2	1,4	96,0	0,0	98,2	1,8
	Sous-total	**96,1**	**0,4**	**98,2**	**1,3**	**96,0**	**0,0**	**97,9**	**2,1**
Secteur tertiaire	Autres services	53,7	2,1	93,9	4,0	50,1	3,8	95,2	1,0
	Commerces de détail	93,6	0,0	99,1	0,9	95,3	0,0	98,7	1,3
	Commerces de gros	87,9	0,0	98,3	1,7	86,7	0,0	99,6	0,4
	Communications et autres services publics	96,9	0,0	93,0	7,0	95,7	0,0	98,9	1,1
	Hébergement et restauration	71,0	0,0	99,4	0,6	67,6	0,0	98,8	1,2
	Intermédiaires financiers et assurances	93,1	0,0	100,0	0,0	0,0	ND	ND	ND
	Services aux entreprises	87,1	0,0	100,0	0,0	93,0	0,0	98,5	1,5
	Services d' enseignement	97,5	0,0	100,0	0,0	97,2	0,0	100,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	9,4	8,8	85,5	5,7	8,8	7,9	,7	2,4
	Services gouvernementaux	79,2	3,9	91,9	4,2	78,1	3,5	88,2	8,4
	Services immobiliers et agences d' assurances	54,9	0,1	96,6	3,3	56,1	0,4	85,6	14,0
	Transport et entreposage	72,2	1,4	93,9	4,7	70,9	0,2	95,7	4,1
	Sous-total	**54,4**	**0,7**	**98,2**	**1,0**	**52,9**	**0,7**	**98,2**	**1,2**
	Total, ensemble des secteurs	**62,4**	**0,7**	**98,1**	**1,2**	**60,5**	**0,5**	**97,9**	**1,5**

2.9.2 Nombre de jours normaux de travail par semaine

Cols blancs

Selon le **tableau 41**, en 2018 et 2023, environ trois personnes salariées sur cinq visées par une convention collective étaient soumises à une disposition qui prévoit le nombre de jours normaux de travail par semaine, bien qu'une légère baisse s'observe entre les deux années étudiées (60,7 % en 2018 et 55,8 % en 2023).

L'analyse par secteurs d'activité démontre que les personnes salariées du secteur tertiaire sont plus faiblement assujetties à une telle clause, et une baisse est ici aussi observée entre les deux années étudiées (60,2 % en 2018 et 55,5 % en 2023). En 2018, une baisse dans la présence de ce type de disposition dans les conventions collectives est observée dans le secteur secondaire, de 2018 (93,8 %) à 2023 (78,8 %), alors qu'une forte augmentation est observée dans le secteur primaire, de 69 % en 2018 à 100 % en 2023.

Lorsqu'un nombre de jours de travail par semaine est inscrit comme clause à la convention collective, la plupart des dispositions garantissent une semaine de travail de cinq jours à moins de six jours (97,3 % en 2018 et 96,0 % en 2023). La semaine de travail d'une durée de quatre jours à moins de cinq jours est présente dans moins de 5 % des cas, soit 2,7 % en 2018 et 4 % en 2023.

Tableau 41 – Proportion de personnes salariées cols blancs dont la convention collective prévoit un nombre de jours normaux de travail par semaine (en %), selon le nombre de jours précisé, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018						2023					
		Présence d' une disposition	Moins de 4 jours	4 à moins de 5 jours	5 à moins de 6 jours	6 à moins de 7 jours	7 jours	Présence d' une disposition	Moins de 4 jours	4 à moins de 5 jours	5 à moins de 6 jours	6 à moins de 7 jours	7 jours
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	14,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	100,0	ND	ND	ND	ND	ND	100,0	ND	ND	ND	ND	ND
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Sous-total	**69,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Industries manufacturières	93,8	0,1	2,7	97,2	0,0	0,0	78,8	0,0	5,3	94,7	0,0	0,0
	Sous-total	**93,8**	**0,1**	**2,7**	**97,2**	**0,0**	**0,0**	**78,8**	**0,0**	**5,3**	**94,7**	**0,0**	**0,0**
Secteur tertiaire	Autres services	83,5	0,1	3,2	96,7	0,0	0,0	88,0	0,1	3,5	96,4	0,0	0,0
	Commerces de détail	88,8	0,0	8,3	91,7	0,0	0,0	92,4	0,0	12,9	87,1	0,0	0,0
	Commerces de gros	97,4	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	97,7	0,0	72,5	27,5	0,0	0,0
	Communications et autres services publics	99,5	0,0	1,2	98,8	0,0	0,0	99,6	0,0	8,3	91,7	0,0	0,0
	Hébergement et restauration	94,7	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	98,6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	95,8	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	93,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Services aux entreprises	78,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	78,7	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Services d' enseignement	76,8	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	81,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	9,8	0,6	30,5	68,9	0,0	0,0	7,4	0,5	26,2	73,3	0,0	0,0
	Services gouvernementaux	98,0	0,0	6,7	93,3	0,0	0,0	96,9	0,0	8,1	91,9	0,0	0,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	78,1	0,0	26,8	73,2	0,0	0,0	80,5	0,0	6,6	93,4	0,0	0,0
	Transport et entreposage	95,7	0,0	11,3	88,7	0,0	0,0	96,7	0,0	12,0	88,0	0,0	0,0
	Sous-total	**60,2**	**0,0**	**2,7**	**97,3**	**0,0**	**0,0**	**55,5**	**0,0**	**4,0**	**96,0**	**0,0**	**0,0**
	Total, ensemble des secteurs	**60,7**	**0,0**	**2,7**	**97,3**	**0,0**	**0,0**	**55,8**	**0,0**	**4,0**	**96,0**	**0,0**	**0,0**

Cols bleus

D'après le **tableau 42**, en moyenne, près des deux tiers des personnes salariées couvertes par une convention collective mentionnent une durée du travail en nombre de jours par semaine (67,1 % en 2018 et 63 % en 2023). Ce type de disposition est plus présent dans le secteur primaire en 2018 (97,2 %) et en 2023 (95,6 %).

Lorsqu'une durée est indiquée à la disposition, la plupart des clauses de conventions collectives donnent accès à une semaine de travail d'une durée de cinq jours à moins de six jours (96,2 % en 2018 et 95,4 % en 2023), semblable à celle des cols blancs. Plus particulièrement, cette durée est populaire dans les secteurs tertiaire (96,1 % en 2018 et 95,7 % en 2023) et primaire, quoiqu'une baisse soit observée dans ce dernier secteur (96,6 % en 2018 et 76,5 % en 2023).

Le secteur primaire est celui où une plus grande proportion de dispositions garantissent une semaine de travail d'une durée de six jours à moins de sept jours, plus particulièrement en 2023 (3,2 %). Plus particulièrement, ce type de dispositions est présent dans le sous-secteur Agriculture et services relatifs à l'agriculture (16,0 % en 2023). Dans les autres secteurs, presque aucune convention collective n'offre ce genre de dispositions.

Tableau 42 – Proportion de personnes salariées cols bleus dont la convention collective prévoit un nombre de jours normaux de travail par semaine (en %), selon le nombre de jours précisé, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018							2023						
		Présence d' une disposition	Moins de 4 jours	4 à moins de 5 jours	5 à moins de 6 jours	6 à moins de 7 jours	7 jours		Présence d' une disposition	Moins de 4 jours	4 à moins de 5 jours	5 à moins de 6 jours	6 à moins de 7 jours	7 jours	
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	50,1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0		57,3	0,0	0,0	84,0	16,0	0,0	
	Exploitation forestière et services forestiers	92,2	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0		92,7	0,0	23,2	76,8	0,0	0,0	
	Mines, carrières et puits de pétrole	93,9	0,0	11,0	89,0	ND	ND		95,0	0,0	33,0	67,0	0,0	ND	
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0		100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	Sous-total	**87,8**	**0,0**	**3,4**	**96,6**	**0,0**	**0,0**		**87,4**	**0,0**	**20,2**	**76,5**	**3,2**	**0,0**	
Secteur secondaire	Construction	59,9	0,0	3,8	96,2	0,0	0,0		90,6	0,0	4,7	95,3	0,0	0,0	
	Industries manufacturières	97,3	0,0	3,7	96,2	0,0	0,0		95,7	0,0	5,9	94,1	0,0	0,0	
	Sous-total	**97,2**	**0,0**	**3,7**	**96,2**	**0,0**	**0,0**		**95,6**	**0,0**	**5,9**	**94,1**	**0,0**	**0,0**	
Secteur tertiaire	Autres services	76,9	0,1	2,3	97,7	0,0	0,0		69,0	0,0	0,2	99,6	0,1	0,0	
	Commerces de détail	95,7	0,0	0,2	99,8	0,0	0,0		96,6	0,0	0,7	99,3	0,0	0,0	
	Commerces de gros	96,4	0,0	1,3	98,7	0,0	0,0		95,6	0,0	1,0	99,0	0,0	0,0	
	Communications et autres services publics	96,3	0,0	1,7	98,3	0,0	0,0		95,8	0,0	0,0	96,6	3,4	0,0	
	Hébergement et restauration	78,1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0		78,7	0,0	0,2	99,8	0,0	0,0	
	Intermédiaires financiers et assurances	93,1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0		100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	Services aux entreprises	78,4	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0		21,8	0,0	2,3	97,7	0,0	0,0	
	Services d' enseignement	97,8	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0		97,7	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	
	Services de santé et services sociaux	14,6	0,3	3,3	96,5	0,0	0,0		12,8	0,2	3,7	96,0	0,0	0,0	
	Services gouvernementaux	91,8	0,2	27,5	72,3	0,0	0,0		89,2	0,2	30,4	69,4	0,0	0,0	
	Services immobiliers et agences d' assurances	48,9	0,0	3,6	96,4	0,0	0,0		43,3	0,0	13,7	86,3	0,0	0,0	
	Transport et entreposage	88,8	0,0	1,9	98,1	0,0	0,0		88,7	0,0	1,9	98,1	0,0	0,0	
	Sous-total	**60,0**	**0,0**	**3,8**	**96,1**	**0,0**	**0,0**		**55,9**	**0,0**	**4,2**	**95,7**	**0,0**	**0,0**	
	Total, ensemble des secteurs	**67,1**	**0,0**	**3,8**	**96,2**	**0,0**	**0,0**		**63,0**	**0,0**	**4,2**	**95,4**	**0,0**	**0,0**	

2.9.3 Nombre d'heures normales de travail par semaine

Cols blancs

Selon les données du **tableau 43**, en 2018, plus des trois quarts des personnes salariées visées par une convention collective étaient soumises à une semaine de travail en fonction d'un nombre de jours travaillés (80,8 %). En 2023, cette proportion a diminué de 21,5 %, la portant à 59,3 %.

Ces dispositions sont aussi en baisse dans les secteurs secondaire (de 96,4 % en 2018 à 82,1 % en 2023) et tertiaire (80,6 % en 2018 à 59,0 % en 2023). Selon l'analyse plus précise, le sous-secteur Agriculture et services relatifs à l'agriculture contient une faible proportion de ce type de clause, bien qu'une augmentation soit observée entre 2018 (14,3 %) et 2023 (26,8 %). Le sous-secteur Services de santé et services sociaux présente aussi une faible proportion de ce type de clause, plus particulièrement en 2023 (8,0 %) à la suite d'une forte diminution depuis 2018 (65,4 %).

Lorsqu'il y a présence de dispositions relatives au nombre d'heures, la plupart d'entre elles prévoient une semaine d'une durée de 30 à 40 heures (96,4 % en 2018 et 97,4 % en 2023). Le secteur secondaire comprend la plus basse proportion pour ce type de clause, et ce, tant en 2018 (60,7 %) qu'en 2023 (60,2 %). La semaine de travail de 40 heures est le second type de clause le plus fréquent, s'élevant cependant à 3,6 % en 2018 et à 2,5 % en 2023, en moyenne. Plus particulièrement, un peu plus d'un tiers des personnes salariées du secteur secondaire ont accès à ce type de clause, soit 38,1 % en 2018 et 39,6 % en 2023.

Tableau 43 – Proportion de personnes salariées cols blancs dont la convention collective prévoit un nombre d'heures normales de travail par semaine (en %), selon le nombre d'heures inscrites, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018					2023				
		Présence d' une disposition	Moins de 30 heures	30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures	Présence d' une disposition	Moins de 30 heures	30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	14,3	0,0	100,0	0,0	0,0	26,8	0,0	100,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	100,0	ND	ND	ND	ND	100,0	ND	ND	ND	ND
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Sous-total	**69,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0,0**	**80,4**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	Industries manufacturières	96,4	0,0	60,8	38,0	1,2	82,0	0,0	60,4	39,5	0,1
	Sous-total	**96,4**	**0,0**	**60,7**	**38,1**	**1,2**	**82,1**	**0,0**	**60,2**	**39,6**	**0,1**
Secteur tertiaire	Autres services	91,8	0,6	81,9	16,7	0,7	93,9	0,5	79,9	19,0	0,6
	Commerces de détail	93,9	0,0	84,9	15,1	0,0	93,2	0,0	86,8	13,2	0,0
	Commerces de gros	99,8	0,0	80,9	18,3	0,8	99,8	0,0	86,5	13,1	0,3
	Communications et autres services publics	99,1	0,3	98,6	1,1	0,0	99,6	4,1	75,2	20,7	0,0
	Hébergement et restauration	94,9	0,0	25,5	74,5	0,0	100,0	0,0	42,9	57,1	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	99,6	0,0	100,0	0,0	0,0	99,6	0,0	100,0	0,0	0,0
	Services aux entreprises	84,6	0,0	79,3	20,7	0,0	92,9	0,0	76,7	23,3	0,0
	Services d' enseignement	83,0	0,0	100,0	0,0	0,0	88,8	0,0	99,9	0,1	0,0
	Services de santé et services sociaux	65,4	0,0	84,4	15,6	0,0	8,0	0,0	86,9	13,1	0,0
	Services gouvernementaux	95,8	0,0	96,2	3,8	0,0	95,9	0,0	96,7	3,3	0,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	96,8	0,0	100,0	0,0	0,0
	Transport et entreposage	99,1	0,0	84,0	16,0	0,0	99,5	0,0	87,5	12,5	0,0
	Sous-total	**80,6**	**0,0**	**87,1**	**2,8**	**0,0**	**59,0**	**0,0**	**97,9**	**2,1**	**0,0**
	Total, ensemble des secteurs	**80,8**	**0,0**	**96,4**	**3,6**	**0,0**	**59,3**	**0,0**	**97,4**	**2,5**	**0,0**

Cols bleus

Selon l'analyse du **tableau 44**, en moyenne, 84,6 % des personnes salariées ont accès à une disposition de convention collective prévoyant un nombre d'heures normales de travail par semaine, en 2018. Cette proportion baisse à 65,5 % en 2023. Le secteur secondaire est celui où une proportion plus importante de personnes salariées a accès à ce type de clause (99,2 % en 2018 et 97,9 % en 2023), contrairement aux secteurs primaire (96,0 % en 2018 et 2023) et tertiaire, où on observe une forte baisse (81,1 % en 2018 et 58,5 % en 2023) entre les deux années étudiées.

Lorsqu'une durée est inscrite dans ce type de disposition, les données montrent que la majorité de ces clauses présentent un nombre d'heures normales de travail par semaine de 40 heures (55,8 % en 2018 et 52,9 % en 2023). Le sous-secteur Pêche et piégeage est le seul à ne pas offrir une semaine de 40 heures en 2018 et 2023. Cela étant dit, la semaine de travail de 30 à 40 heures est aussi très présente dans ce type de clause de conventions collectives (43,3 % en 2018 et 46,3 % en 2023), particulièrement dans le secteur tertiaire (55,4 % en 2018 et 56,8 % en 2023), alors que moins de 15 % des personnes salariées des secteurs primaire et secondaire ont accès à ce type de clause en 2018 et 2023.

Bien que la semaine de travail d'une durée de plus de 40 heures soit en moyenne peu présente dans les conventions collectives (0,2 % en 2018 et 2023), le secteur primaire offrait à davantage de personnes salariées ce type de clause (17,9 % en 2018 et 14,2 % en 2023). Plus particulièrement, celles du sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers ont accès à ces horaires de travail (38,2 % en 2018 et 29,0 % en 2023).

Tableau 44 – Proportion de personnes salariées cols bleus dont la convention collective prévoit un nombre d'heures normales de travail par semaine (en %), selon le nombre d'heures inscrites, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018					2023				
		Présence d' une disposition	Moins de 30 heures	30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures	Présence d' une disposition	Moins de 30 heures	30 à 40 heures	40 heures	Plus de 40 heures
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	74,2	0,0	18,0	82,0	0,0	79,5	0,0	56,7	43,3	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	99,0	0,0	4,6	57,2	38,2	100,0	0,0	4,5	66,5	29,5
	Mines, carrières et puits de pétrole	99,3	0,0	0,8	98,8	0,4	99,6	0,0	0,0	99,5	0,5
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0
	Sous-total	**96,0**	**0,0**	**5,6**	**76,5**	**17,9**	**96,0**	**0,0**	**14,9**	**70,9**	**14,2**
Secteur secondaire	Construction	96,7	0,0	0,0	100,0	0,0	99,5	0,0	0,0	100,0	0,0
	Industries manufacturières	99,2	0,0	6,4	92,4	1,2	97,9	0,0	8,8	90,5	0,7
	Sous-total	**99,2**	**0,0**	**6,3**	**92,5**	**1,2**	**97,9**	**0,0**	**8,6**	**90,7**	**0,7**
Secteur tertiaire	Autres services	89,1	0,0	10,1	89,7	0,2	88,4	0,1	7,7	92,1	0,1
	Commerces de détail	98,0	0,0	22,4	77,5	0,2	98,6	0,0	18,1	81,9	0,0
	Commerces de gros	99,2	0,0	3,7	96,2	0,0	99,3	0,0	28,5	71,5	0,0
	Communications et autres services publics	99,3	0,0	6,4	93,6	0,0	99,2	0,0	3,3	96,7	0,0
	Hébergement et restauration	90,5	0,0	5,1	94,9	0,0	91,9	0,0	2,5	97,4	0,1
	Intermédiaires financiers et assurances	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	Services aux entreprises	93,8	0,0	13,4	86,6	0,0	27,5	0,0	25,1	74,9	0,0
	Services d' enseignement	98,0	0,0	99,6	0,4	0,0	97,9	0,0	99,6	0,4	0,0
	Services de santé et services sociaux	61,8	1,2	68,6	30,2	0,0	14,3	0,8	77,4	21,7	0,0
	Services gouvernementaux	93,2	2,5	55,1	42,3	0,1	92,7	2,5	51,6	45,9	0,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	61,7	0,0	21,8	78,2	0,0	50,9	0,0	19,6	80,4	0,0
	Transport et entreposage	78,1	0,4	9,0	82,2	8,4	78,5	0,6	8,3	83,5	7,6
	Sous-total	**81,1**	**0,4**	**55,4**	**43,9**	**0,3**	**58,5**	**0,3**	**56,8**	**42,6**	**0,3**
	Total, ensemble des secteurs	**84,6**	**0,3**	**43,3**	**55,8**	**0,2**	**65,5**	**0,3**	**46,3**	**52,9**	**0,2**

2.10 Heures supplémentaires

Comme mentionné plus haut, selon l'article 52 de la LNT, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la semaine normale de travail, établie à 40 heures. Selon l'article 55 de la LNT, ces heures supplémentaires sont rémunérées selon une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche la personne salariée, excluant les primes établies sur une base horaire. Cela dit, à la demande de la personne salariée ou selon une convention collective ou un décret[30], l'employeur peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées majorées de 50 %.

2.10.1 Rémunération des heures supplémentaires

Selon le **tableau 45** et le **tableau 46**, la compensation des heures supplémentaires en dollars ou sous forme de congé était encadrée dans la convention collective pour 61,8 % des personnes salariées en 2018 et 62,5 % d'entre elles en 2023.

En 2018, 68,5 % des personnes salariées ont accès à une clause de convention collective flexible quant à la compensation des heures supplémentaires, leur offrant le choix entre une compensation pécuniaire ou une compensation sous forme de congé tenant compte des heures majorées. Cette même proportion augmente de près de 15 % en 2023, atteignant 83,2 % en 2023. Cela dit, la compensation des heures supplémentaires sous forme de congé vient avec certaines restrictions. Notamment, pour 29,7 % des personnes salariées en 2018 et 29,6 % des personnes salariées en 2023, le nombre d'heures pouvant être prises sous forme de congé était limité. Cependant, aucune restriction ne s'applique pour 37,3 % des personnes salariées en 2018 et 49,1 % des personnes salariées en 2023.

La rémunération des heures supplémentaires en espèces seulement est possible pour une plus petite proportion de personnes salariées, soit 2,8 % en 2018 et en 2023. Cependant, 42,8 % des personnes salariées en 2018 et 42,5 % des personnes salariées en 2023 du sous-secteur Commerces de détail ont accès à ce type de disposition.

30. 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 la convention collective à l'ensemble des entreprises d'un même secteur.

Tableau 45 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires (en %), 2018

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018					
		Présence d' une disposition	Remise des heures supp. en espèces ou en congé			Rémunération des heures supp. en dollars seulement	Autre disposition
			Sans restriction	Restriction nombre d' heures rémunérées en congé	Restriction période au cours de laquelle le congé doit être pris		
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	45,1	1,9	31,4	0,0	40,0	26,7
	Exploitation forestière et services forestiers	13,5	15,2	77,2	0,0	0,0	7,6
	Mines, carrières et puits de pétrole	33,8	2,8	79,4	0,0	0,9	16,8
	Pêche et piégeage	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**29,5**	**6,2**	**68,2**	**0,0**	**8,5**	**17,2**
Secteur secondaire	Construction	33,8	0,0	91,4	0,0	0,0	8,6
	Industries manufacturières	67,3	8,8	80,5	0,9	1,6	8,2
	Sous-total	**67,2**	**8,8**	**80,5**	**0,9**	**1,6**	**8,2**
Secteur tertiaire	Autres services	37,6	38,1	38,2	2,3	2,3	19,1
	Commerces de détail	57,4	22,4	30,2	0,3	42,8	4,3
	Commerces de gros	71,7	11,6	40,1	0,5	5,6	42,2
	Communications et autres services publics	93,1	91,2	7,6	0,0	0,2	1,0
	Hébergement et restauration	46,0	47,9	37,9	6,6	7,6	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	97,6	19,9	70,5	7,4	0,0	2,2
	Services aux entreprises	41,4	15,5	72,6	0,1	2,8	9,0
	Services d' enseignement	39,5	70,6	13,6	5,9	0,0	9,9
	Services de santé et services sociaux	71,9	22,5	4,8	0,2	0,0	72,5
	Services gouvernementaux	90,5	52,1	45,9	0,3	0,0	1,7
	Services immobiliers et agences d' assurances	32,3	36,9	53,6	5,3	0,3	3,9
	Transport et entreposage	28,4	66,8	23,4	2,3	2,4	5,1
	Sous-total	**61,3**	**42,1**	**21,2**	**1,6**	**3,0**	**32,1**
	Total, ensemble des secteurs	**61,8**	**37,3**	**29,7**	**1,5**	**2,8**	**28,7**

Tableau 46 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires (en %), 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2023					
		Présence d' une disposition	Remise des heures supp en espèces ou en congé			Rémunération des heures supp. en espèces seulement	Autre disposition
			Sans restriction	Restriction nombre d' heures rémunérées en congé	Restriction période au cours de laquelle le congé doit être pris		
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	36,0	0,0	50,6	0,0	29,9	19,5
	Exploitation forestière et services forestiers	16,6	15,5	79,7	0,0	0,0	4,8
	Mines, carrières et puits de pétrole	28,8	6,9	92,8	0,0	0,0	0,3
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**27,4**	**6,5**	**80,7**	**0,0**	**7,2**	**5,6**
Secteur secondaire	Construction	19,5	0,0	96,7	0,0	0,0	3,3
	Industries manufacturières	71,1	10,1	79,8	0,6	1,6	7,9
	Sous-total	**70,5**	**10,1**	**79,9**	**0,6**	**1,6**	**7,9**
Secteur tertiaire	Autres services	38,1	29,7	53,7	2,5	1,2	13,0
	Commerces de détail	57,9	22,2	30,6	0,6	42,5	4,0
	Commerces de gros	75,5	8,1	68,4	0,3	5,4	17,9
	Communications et autres services publics	92,9	67,7	8,9	0,0	0,1	23,3
	Hébergement et restauration	48,0	52,5	31,5	5,9	7,3	2,7
	Intermédiaires financiers et assurances	98,6	14,6	73,3	8,9	0,0	3,2
	Services aux entreprises	20,8	21,7	68,8	3,5	1,7	4,3
	Services d' enseignement	41,8	57,9	11,5	21,9	0,0	8,7
	Services de santé et services sociaux	73,5	65,6	6,3	0,2	0,2	27,7
	Services gouvernementaux	90,5	53,5	44,2	0,0	0,0	2,3
	Services immobiliers et agences d' assurances	43,7	26,5	70,0	0,7	2,6	0,2
	Transport et entreposage	26,8	56,4	37,0	2,1	0,0	4,5
	Sous-total	**61,8**	**55,1**	**21,8**	**2,9**	**2,9**	**15,0**
	Total, ensemble des secteurs	**62,5**	**49,1**	**29,6**	**2,8**	**2,8**	**14,1**

2.10.2 Rémunération des heures supplémentaires quotidiennes

La proportion de personnes salariées régies par une convention collective pour laquelle la rémunération des heures supplémentaires en sus ou en dehors des heures normales quotidiennes de travail a fait l'objet d'une clause négociée prévoyant son application de manière uniforme à toutes les personnes couvertes s'élevait à 73,0 % en 2018 et 71,8 % en 2023 (**tableau 47**). Ce type de disposition est particulièrement présente dans les secteurs primaire (81,0 % en 2018 et 80,1 % en 2023) et secondaire (81,3 % en 2018 et 80,5 % en 2023).

Pour environ deux personnes salariées sur trois, le taux qui s'applique initialement à cette heure correspond à une fois et demie le taux général du salaire (74,0 % en 2018 et 66,6 % en 2023). Cette disposition est particulièrement populaire dans le secteur primaire (89,0 % en 2018 et 83,9 % en 2023) et dans le secteur secondaire (97,7 % en 2018 et 979 % en 2023).

Une augmentation dans la proportion de personnes salariées auxquelles un taux simple s'applique est observée entre 2018 (25,7 %) et 2023 (33,1 %). Une rémunération des heures supplémentaires à taux simple est particulièrement présente dans le secteur tertiaire (30,1 % en 2018 et 38,1 % en 2023), principalement dans le sous-secteur Services de santé et services sociaux en 2018 (58,6 %), et dans le sous-secteur Services aux entreprises en 2023 (81,2 %). Une proportion très faible de personnes salariées est rémunérée à un taux double (0,2 % en 2018 et 0,3 % en 2023), quoiqu'une hausse soit observée dans le sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers (36,0 % en 2018 et 44,7 % en 2023) et le sous-secteur Construction (20,7 % en 2018 et 35,8 % en 2023).

Selon le **tableau 48**, pour 9,9 % des personnes salariées en 2018 et 9,6 % en 2023, la convention collective prévoyait une rémunération des heures supplémentaires quotidiennes selon un taux maximal. De manière générale, plus des trois quarts des personnes salariées reçoivent une rémunération équivalente au double de leur salaire horaire, malgré une diminution entre 2018 (93,1 %) et 2023 (79,2 %). En moyenne, 4,0 heures supplémentaires étaient nécessaires afin d'accéder à cette rémunération (**tableau 49**). Plus particulièrement, les personnes salariées du sous-secteur Services de santé et services sociaux en 2018 et celles du sous-secteur Transport et entreposage en 2023 y ont un accès plus restrictif (respectivement 5,0 heures et 5,5 heures), alors que les personnes salariées du sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances y ont accès plus rapidement (3,1 heures), relativement au nombre d'heures à effectuer en sus de la semaine normale de travail.

Tableau 47 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires quotidiennes selon le taux initial (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018					2023				
		Présence d' une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre	Présence d' une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	63,5	1,9	98,1	0,0	0,0	42,2	3,7	96,3	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	61,8	0,0	64,0	36,0	0,0	72,2	0,0	55,3	44,7	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	95,2	0,8	96,6	2,6	0,0	96,7	0,6	92,4	7,0	0,0
	Pêche et piégeage	100,0	0,7	89,0	10,3	0,0	100,0	0,6	83,9	15,5	0,0
	Sous-total	**81,0**	**0,7**	**89,0**	**10,3**	**0,0**	**80,1**	**0,6**	**83,9**	**15,5**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	54,2	0,0	79,3	20,7	0,0	67,0	0,0	64,2	35,8	0,0
	Industries manufacturières	81,4	1,7	97,8	0,5	0,0	80,7	1,3	98,0	0,6	0,1
	Sous-total	**81,3**	**1,7**	**97,7**	**0,6**	**0,0**	**80,5**	**1,3**	**97,9**	**0,7**	**0,1**
Secteur tertiaire	Autres services	54,7	12,0	86,4	1,2	0,3	47,7	9,3	90,4	0,1	0,2
	Commerces de détail	86,3	1,4	98,4	0,0	0,2	87,7	5,7	94,2	0,0	0,0
	Commerces de gros	76,8	5,8	93,9	0,3	0,3	73,8	6,6	92,9	0,5	0,0
	Communications et autres services publics	79,1	0,7	99,2	0,1	0,1	77,1	1,8	98,0	0,1	0,0
	Hébergement et restauration	69,0	5,7	94,3	0,0	0,0	70,9	13,4	86,6	0,0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	65,7	1,5	98,5	0,0	0,0	55,3	0,0	100,0	0,0	0,0
	Services aux entreprises	41,7	1,8	98,2	0,0	0,0	78,1	81,2	18,5	0,0	0,3
	Services d' enseignement	37,7	2,6	97,4	0,0	0,0	35,6	2,5	97,5	0,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	94,4	58,6	41,4	0,0	0,0	93,9	68,5	31,5	0,0	0,0
	Services gouvernementaux	91,8	18,8	81,0	0,0	0,2	90,4	24,5	75,3	0,0	0,2
	Services immobiliers et agences d' assurances	52,5	0,0	100,0	0,0	0,0	45,5	0,0	100,0	0,0	0,0
	Transport et entreposage	71,8	0,5	99,5	0,0	0,0	73,0	0,5	99,4	0,1	0,0
	Sous-total	**71,7**	**30,1**	**69,8**	**0,0**	**0,1**	**70,6**	**38,1**	**61,8**	**0,0**	**0,0**
	Total, ensemble des secteurs	**73,0**	**25,7**	**74,0**	**0,2**	**0,1**	**71,8**	**33,1**	**66,6**	**0,3**	**0,1**

Tableau 48 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires quotidiennes selon un taux maximal (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Présence d' une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Présence d' une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	39,6	1,9	98,1	0,0	45,4	1,2	98,8	0,0
	Pêche et piégeage	0,0	1,9	98,1	ND	0,0	1,2	98,8	ND
	Sous-total	**22,3**	**1,9**	**98,1**	**0,0**	**24,5**	**1,2**	**98,8**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	11,2	0,0	100,0	0,0	2,7	1,2	100,0	0,0
	Industries manufacturières	32,6	2,6	97,4	0,0	29,7	2,3	97,7	0,0
	Sous-total	**32,5**	**2,6**	**97,4**	**0,0**	**29,4**	**2,3**	**97,7**	**0,0**
Secteur tertiaire	Autres services	8,4	57,2	42,8	0,0	7,0	38,2	61,8	0,0
	Commerces de détail	23,8	5,1	94,9	0,0	25,2	19,6	80,4	0,0
	Commerces de gros	41,2	3,9	96,1	0,0	42,6	6,7	93,3	0,0
	Communications et autres services publics	63,5	0,6	99,4	0,0	58,9	0,9	99,1	0,0
	Hébergement et restauration	26,0	15,1	84,9	0,0	30,1	24,8	75,2	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	41,7	0,0	100,0	0,0	26,5	0,0	100,0	0,0
	Services aux entreprises	4,6	10,6	89,4	0,0	60,5	97,2	2,8	0,0
	Services d' enseignement	0,2	4,9	95,1	0,0	0,2	1,5	98,5	0,0
	Services de santé et services sociaux	0,3	89,9	10,1	0,0	0,3	72,4	27,6	0,0
	Services gouvernementaux	4,2	25,9	70,3	3,8	4,5	40,5	56,5	3,1
	Services immobiliers et agences d' assurances	15,7	0,0	100,0	0,0	7,5	0,0	100,0	0,0
	Transport et entreposage	1,3	6,7	93,3	0,0	0,9	8,4	91,6	0,0
	Sous-total	**6,5**	**10,0**	**89,6**	**0,4**	**6,9**	**31,6**	**68,2**	**0,3**
	Total, ensemble des secteurs	**9,9**	**6,7**	**93,1**	**0,2**	**9,6**	**20,6**	**79,2**	**0,2**

Tableau 49 – Nombre moyen d'heures supplémentaires quotidiennes pour accéder au taux maximal de rémunération, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d' heures pour atteindre	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d' heures pour atteindre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Exploitation forestière et services forestiers	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	1,3	3,5	ND	2,8	1,3	3,8	ND	3,3
	Pêche et piégeage	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**1,3**	**3,5**	**ND**	**2,8**	**1,3**	**3,8**	**ND**	**3,3**
Secteur secondaire	Construction	ND	3,9	ND	3,9	ND	4,6	ND	4,6
	Industries manufacturières	2,5	4,0	ND	3,9	2,5	3,9	ND	3,9
	Sous-total	**2,5**	**4,0**	**ND**	**3.9**	**2,5**	**3,9**	**ND**	**3,9**
Secteur tertiaire	Autres services	3,3	3,7	ND	3,6	2,5	3,8	ND	3,6
	Commerces de détail	4,7	4,0	ND	4,0	5,5	4,0	ND	4,3
	Commerces de gros	3,0	3,8	ND	3,8	2,3	3,9	ND	3,8
	Communications et autres services publics	2,2	3,9	ND	3,6	2,4	3,9	ND	3,6
	Hébergement et restauration	3,0	4,0	ND	3,7	3,4	4,1	ND	3,9
	Intermédiaires financiers et assurances	ND	3,1	ND	3,1	ND	3,1	ND	3,1
	Services aux entreprises	3,1	4,0	ND	3,8	3,9	4,0	ND	3,9
	Services d' enseignement	8,0	4,3	ND	4,6	5,0	4,6	ND	4,6
	Services de santé et services sociaux	2,6	5,0	ND	3,0	1,8	4,7	ND	2,7
	Services gouvernementaux	5,0	4,9	7,0	5,0	3,6	5,1	7,0	4,9
	Services immobiliers et agences d' assurances	ND	4,0	ND	4,0	ND	3,8	ND	3,8
	Transport et entreposage	0,8	4,7	ND	3,8	0,8	5,5	ND	3,9
	Sous-total	**3,4**	**4,0**	**7,0**	**3,9**	**4,0**	**4,0**	**7,0**	**4,0**
	Total, ensemble des secteurs	**3,2**	**4,0**	**7,0**	**3,9**	**3,9**	**4,0**	**7,0**	**4,0**

2.10.3 Rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires

Le **tableau 50** démontre que, en 2018 et en 2023, environ trois personnes salariées sur quatre ont accès à une disposition permettant la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires (74,8 % en 2018 et 75,3 % en 2023), particulièrement dans le secteur primaire, tant en 2018 (81,4 %) qu'en 2023 (79,5 %), suivi de près par les autres secteurs.

De manière générale, plus de la moitié des personnes salariées ayant accès à ce genre de disposition sont rémunérées une fois et demie leur taux horaire (68,7 % en 2018 et 62,4 % en 2023), ce qui correspond à la rémunération prévue par la LNT après 40 heures. Ces dispositions sont particulièrement présentes dans les secteurs secondaire et primaire, où la quasi-totalité des personnes salariées y ont droit (respectivement 84,1 % et 83,2 % en 2018 et 93,4 % et 73,3 % en 2023). Une importante proportion de personnes salariées a aussi accès à des dispositions de conventions collectives garantissant une rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires à un taux simple (31,0 % en 2018 et 37,3 % en 2023). Plus particulièrement, les personnes salariées du secteur tertiaire (34,8 % en 2018 et 41,4 % en 2023) en bénéficient davantage que celles des secteurs primaire et tertiaire (moins de 15 % pour les deux années).

Le **tableau 51** démontre que 16,5 % des personnes salariées ont accès à la rémunération des heures supplémentaires selon un taux maximal en 2023, comparativement à 7,8 % des personnes salariées en 2018. De manière générale, une forte majorité de ces personnes salariées reçoivent une rémunération équivalente à une fois et demie leur salaire horaire (79,5 % en 2018 et 89,9 % en 2023). La rémunération de ces heures à un taux double du salaire horaire est en baisse entre 2018 (20,2 %) et 2023 (9,7 %).

Selon le **tableau 52**, le nombre d'heures nécessaires afin d'avoir accès à une rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires équivalente à une fois et demie le salaire initial est de 7,1 heures en 2018 et 7,2 heures en 2023. Concernant la rémunération de ces heures à un taux double, un total de 10,9 heures était nécessaire afin d'y avoir accès en 2018 et un total de 10,3 heures était nécessaire en 2023, suivant une légère diminution.

Tableau 50 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires selon un taux initial (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018					2023				
		Présence d' une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre	Présence d' une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	70,1	32,7	67,3	0,0	0,0	86,1	60,3	39,7	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	69,8	11,8	56,1	32,1	0,0	66,2	11,3	39,9	48,8	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	90,1	0,4	96,9	2,8	0,0	83,7	0,4	91,5	8,1	0,0
	Pêche et piégeage	100,0	6,8	83,2	10,1	0,0	100,0	10,7	73,3	15,9	0,0
	Sous-total	**81,4**	**6,8**	**83,2**	**10,1**	**0,0**	**79,5**	**10,7**	**73,3**	**15,9**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	75,0	0,0	89,7	10,3	0,0	46,4	0,0	77,5	22,5	0,0
	Industries manufacturières	68,0	4,7	94,2	0,4	0,8	72,0	5,5	93,5	0,7	0,3
	Sous-total	**68,0**	**4,7**	**94,1**	**0,4**	**0,8**	**71,7**	**5,4**	**93,4**	**0,9**	**0,3**
Secteur tertiaire	Autres services	**87,8**	10,6	88,6	0,8	0,0	89,2	14,4	85,5	0,0	0,0
	Commerces de détail	93,0	7,3	92,7	0,0	0,0	93,2	17,7	82,3	0,0	0,0
	Commerces de gros	77,5	9,3	90,4	0,3	0,0	75,2	8,9	90,6	0,2	0,3
	Communications et autres services publics	35,7	1,9	98,1	0,0	0,0	40,5	4,8	95,0	0,1	0,0
	Hébergement et restauration	82,2	16,1	83,9	0,0	0,0	80,0	19,3	80,7	0,0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	67,1	21,0	79,0	0,0	0,0	72,5	18,4	81,6	0,0	0,0
	Services aux entreprises	87,1	17,6	82,4	0,0	0,0	93,8	9,0	91,0	0,0	0,0
	Services d' enseignement	46,0	16,3	83,7	0,0	0,0	44,4	17,6	82,3	0,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	99,6	60,5	39,5	0,0	0,0	99,6	70,7	29,3	0,0	0,0
	Services gouvernementaux	83,0	22,3	77,7	0,0	0,0	83,4	28,8	71,2	0,0	0,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	74,5	16,2	83,8	0,0	0,0	81,5	17,3	82,7	0,0	0,0
	Transport et entreposage	62,7	2,6	96,9	0,0	0,5	61,7	3,4	96,5	0,1	0,0
	Sous-total	**75,8**	**34,8**	**65,1**	**0,0**	**0,0**	**75,7**	**41,4**	**58,6**	**0,0**	**0,0**
	Total, ensemble des secteurs	**74,8**	**31,0**	**68,7**	**0,2**	**0,1**	**75,3**	**37,3**	**62,4**	**0,2**	**0,0**

Tableau 51 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires selon un taux maximal (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Présence d' une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Présence d' une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	21,5	100,0	0,0	0,0	31,2	100,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	8,2	100,0	0,0	0,0	6,6	100,0	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	1,2	28,6	71,4	0,0	1,4	22,0	78,0	0,0
	Pêche et piégeage	0,0	91,6	8,4	ND	0,0	92,7	7,3	ND
	Sous-total	**5,9**	**91,6**	**8,4**	**0,0**	**8,2**	**92,7**	**7,3**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	0,6	0,0	100,0	0,0	0,0	ND	ND	ND
	Industries manufacturières	11,4	25,9	73,1	1,0	13,0	24,9	72,0	3,1
	Sous-total	**11,4**	**25,9**	**73,1**	**1,0**	**12,9**	**24,9**	**72,0**	**3,1**
Secteur tertiaire	Autres services	8,6	80,2	19,8	0,0	12,8	85,5	14,5	0,0
	Commerces de détail	9,3	72,1	27,9	0,0	19,0	86,5	13,5	0,0
	Commerces de gros	10,7	66,2	31,4	2,4	11,9	55,1	42,9	2,0
	Communications et autres services publics	0,3	0,0	100,0	0,0	1,3	86,2	13,8	0,0
	Hébergement et restauration	13,6	91,2	8,8	0,0	15,9	88,3	11,7	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	13,1	100,0	0,0	0,0	11,8	100,0	0,0	0,0
	Services aux entreprises	15,7	91,0	9,0	0,0	7,5	89,1	10,9	0,0
	Services d' enseignement	3,2	97,5	2,5	0,0	3,3	99,6	0,4	0,0
	Services de santé et services sociaux	11,7	99,5	0,5	0,0	38,7	99,8	0,2	0,0
	Services gouvernementaux	3,7	76,2	23,8	0,0	5,3	79,6	20,4	0,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	16,1	69,3	30,7	0,0	15,2	89,0	11,0	0,0
	Transport et entreposage	2,2	63,9	36,1	0,0	2,6	71,4	28,6	0,0
	Sous-total	**7,2**	**92,0**	**7,9**	**0,1**	**17,1**	**96,4**	**3,6**	**0,0**
	Total, ensemble des secteurs	**7,8**	**79,5**	**20,2**	**0,3**	**16,5**	**89,9**	**9,7**	**0,3**

Tableau 52 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires selon un taux maximal, 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018				2023			
		Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d'heures pour max	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d'heures pour max
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	31,0	ND	ND	31,0	23,5	ND	ND	23,5
	Exploitation forestière et services forestiers	3,9	ND	ND	3,9	2,9	ND	ND	2,9
	Mines, carrières et puits de pétrole	2,5	6,0	ND	4,8	2,5	7,0	ND	6,1
	Pêche et piégeage	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**17,3**	**6,0**	**ND**	**15,4**	**13,7**	**7,0**	**ND**	**12,5**
Secteur secondaire	Construction	ND	8,0	ND	8,0	ND	ND	ND	ND
	Industries manufacturières	4,2	10,0	10,3	8,0	4,7	10,0	11,7	8,3
	Sous-total	**4,2**	**9,9**	**10,3**	**8,0**	**4,7**	**10,0**	**11,7**	**8,3**
Secteur tertiaire	Autres services	5,8	8,9	ND	6,3	5,6	7,9	ND	5,8
	Commerces de détail	8,2	14,2	ND	10,3	8,4	10,8	ND	8,8
	Commerces de gros	5,9	9,5	15,5	8,3	5,5	10,6	15,5	8,6
	Communications et autres services publics	ND	5,4	ND	5,4	7,8	6,0	ND	7,1
	Hébergement et restauration	8,5	16,2	ND	9,3	8,8	13,7	ND	9,5
	Intermédiaires financiers et assurances	4,7	ND	ND	4,7	4,8	ND	ND	4,8
	Services aux entreprises	5,4	8,6	ND	5,9	4,9	7,4	ND	5,3
	Services d'enseignement	4,9	10,3	ND	5,1	5,1	9,8	ND	5,3
	Services de santé et services sociaux	7,5	20,0	ND	7,6	7,3	16,4	ND	7,4
	Services gouvernementaux	6,9	14,1	ND	8,2	6,3	11,5	ND	7,6
	Services immobiliers et agences d'assurances	4,1	8,8	ND	7,3	8,3	4,7	ND	7,8
	Transport et entreposage	9,4	9,5	ND	9,4	10,7	9,4	ND	10,3
	Sous-total	**7,2**	**11,8**	**15,5**	**7,8**	**7,2**	**10,7**	**15,5**	**7,6**
	Total, ensemble des secteurs	**7,1**	**10,9**	**12,0**	**7,9**	**7,2**	**10,3**	**12,2**	**7,7**

2.10.4 Rémunération des heures effectuées le premier jour de repos

Selon le **tableau 53**, la rémunération des heures effectuées le premier jour de repos fait l'objet d'une disposition pour 50,2 % des personnes salariées en 2018, suivie par une forte baisse à 29,4 % des personnes salariées en 2023. Pour une grande majorité de personnes salariées (93,6 % en 2018 et 86,3 % en 2023), la rémunération est équivalente à une fois et demie le salaire horaire. Le secteur secondaire est celui dans lequel une plus forte proportion de conventions collectives contient une disposition quant à la rémunération des heures effectuées le premier jour de repos (59,7 % en 2018 et 56,5 % en 2023) et à la rémunération à un taux double (97,5 % en 2018 et 94,7 % en 2023).

Le **tableau 54** indique que, pour les deux années étudiées, moins de 5 % des personnes salariées couvertes par une convention collective ont accès à la rémunération des heures supplémentaires le premier jour de repos selon un taux maximal. Une grande majorité de ces personnes ont accès à une rémunération équivalente au double de leur salaire horaire (99,3 % en 2018 et 99,4 % en 2023). Pour avoir accès à cette rémunération, les personnes salariées devaient avoir effectué 6,7 heures de travail en 2018 et en 2023 (**tableau 55**).

Tableau 53 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires le premier jour de repos selon un taux initial (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018					2023				
		Présence d' une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre	Présence d' une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	30,8	0,0	100,0	0,0	0,0	17,4	0,0	100,0	0,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	37,7	0,0	40,9	59,1	0,0	52,9	0,0	39,7	60,3	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	51,0	0,0	98,9	1,1	0,0	45,8	5,8	63,1	31,1	0,0
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	81,8	18,2	0,0	100,0	3,5	57,6	38,9	0,0
	Sous-total	**44,6**	**0,0**	**81,8**	**18,2**	**0,0**	**42,9**	**3,5**	**57,6**	**38,9**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	39,3	0,0	63,5	36,5	0,0	57,9	0,0	44,6	55,4	0,0
	Industries manufacturières	59,8	0,1	97,6	1,9	0,4	56,4	0,1	94,9	4,5	0,5
	Sous-total	**59,7**	**0,1**	**97,5**	**2,0**	**0,4**	**56,5**	**0,1**	**94,7**	**4,8**	**0,5**
Secteur tertiaire	Autres services	20,9	10,0	81,5	8,5	0,0	19,0	1,5	90,7	7,8	0,0
	Commerces de détail	76,8	0,0	99,8	0,2	0,0	79,8	0,0	99,7	0,3	0,0
	Commerces de gros	39,3	0,0	97,4	2,6	0,0	45,3	0,0	95,5	4,5	0,0
	Communications et autres services publics	68,0	1,0	98,5	0,5	0,0	64,5	1,3	97,7	1,1	0,0
	Hébergement et restauration	44,2	0,0	98,7	1,3	0,0	45,3	0,0	99,1	0,9	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	47,0	2,1	84,3	13,6	0,0	35,9	0,0	81,1	18,9	0,0
	Services aux entreprises	17,5	0,7	97,4	2,0	0,0	7,9	0,7	94,2	2,5	2,6
	Services d' enseignement	33,2	1,5	98,2	0,2	0,0	27,0	1,5	97,5	0,3	0,6
	Services de santé et services sociaux	67,8	0,1	99,9	0,1	0,0	5,4	1,2	97,7	1,1	0,0
	Services gouvernementaux	38,5	37,6	48,4	13,5	0,4	36,1	55,1	32,9	11,6	0,5
	Services immobiliers et agences d' assurances	21,5	0,0	95,8	4,2	0,0	17,3	0,0	92,1	7,9	0,0
	Transport et entreposage	32,6	0,6	99,4	0,0	0,0	34,6	0,5	98,9	0,6	0,0
	Sous-total	**48,8**	**4,9**	**93,0**	**2,0**	**0,1**	**25,7**	**11,9**	**84,5**	**3,3**	**0,3**
	Total, ensemble des secteurs	**50,2**	**4,1**	**93,6**	**2,1**	**0,1**	**29,4**	**9,3**	**86,3**	**4,0**	**0,3**

Tableau 54 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires le premier jour de repos selon un taux maximal (en %), 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018				2023			
		Présence d'une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Présence d'une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	ND	ND	ND	2,7	89,2	10,8	0,0
	Pêche et piégeage	0,0	ND	ND	ND	0,0	89,2	10,8	ND
	Sous-total	**0,0**	**ND**	**ND**	**ND**	**1,5**	**89,2**	**10,8**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	3,5	0,0	62,7	0,0	0,5	0,0	100,0	0,0
	Industries manufacturières	19,5	0,0	100,0	0,0	22,2	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**19,5**	**0,0**	100,0	**0,0**	**22,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**
Secteur tertiaire	Autres services	0,9	37,3	100,0	0,0	1,2	1,2	98,8	0,0
	Commerces de détail	0,6	0,0	100,0	0,0	0,9	0,0	100,0	0,0
	Commerces de gros	11,6	0,0	100,0	0,0	12,5	0,0	100,0	0,0
	Communications et autres services publics	62,7	0,0	100,0	0,0	58,1	0,0	100,0	0,0
	Hébergement et restauration	5,7	0,0	100,0	0,0	8,7	0,0	100,0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	0,4	0,0	100,0	0,0	0,7	0,0	100,0	0,0
	Services aux entreprises	2,0	0,0	100,0	0,0	0,8	0,0	100,0	0,0
	Services d'enseignement	0,1	19,8	80,2	0,0	0,1	0,0	100,0	0,0
	Services de santé et services sociaux	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Services gouvernementaux	3,6	0,0	95,7	4,3	3,8	0,0	96,4	3,6
	Services immobiliers et agences d'assurances	1,0	0,0	100,0	0,0	1,2	0,0	100,0	0,0
	Transport et entreposage	0,8	0,0	100,0	0,0	0,1	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**2,8**	**0,5**	**98,6**	**0,8**	**2,3**	**0,0**	**99,1**	**0,9**
	Total, ensemble des secteurs	**4,9**	**0,3**	**99,3**	**0,4**	**4,6**	**0,3**	**99,4**	**0,4**

Tableau 55 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires le premier jour de repos selon un taux maximal, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d' heures pour atteindre	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d' heures pour atteindre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Exploitation forestière et services forestiers	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	ND	ND	ND	ND	4,0	12,0	ND	8,0
	Pêche et piégeage	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**4,0**	**12,0**	**ND**	**8,0**
Secteur secondaire	Construction	ND	4,0	ND	4,0	ND	8,0	ND	8,0
	Industries manufacturières	ND	6,9	ND	6,9	ND	6,9	ND	6,9
	Sous-total	**ND**	**6,9**	**ND**	**6,9**	**ND**	**7,0**	**ND**	**7,0**
Secteur tertiaire	Autres services	8,0	5,2	ND	5,4	8,0	5,1	ND	5,3
	Commerces de détail	ND	4,9	ND	4,9	ND	5,2	ND	5,2
	Commerces de gros	ND	7,3	ND	7,3	ND	6,9	ND	6,9
	Communications et autres services publics	ND	5,8	ND	5,8	ND	5,5	ND	5,5
	Hébergement et restauration	ND	8,5	ND	8,5	ND	8,4	ND	8,4
	Intermédiaires financiers et assurances	ND	10,0	ND	10,0	ND	10,0	ND	10,0
	Services aux entreprises	ND	7,6	ND	7,6	ND	6,0	ND	6,0
	Services d' enseignement	4,0	3,8	ND	3,9	ND	4,0	ND	4,0
	Services de santé et services sociaux	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Services gouvernementaux	ND	6,4	7,0	6,4	ND	6,5	7,0	6,5
	Services immobiliers et agences d' assurances	ND	6,4	ND	6,4	ND	6,4	ND	6,4
	Transport et entreposage	ND	6,0	ND	6,0	ND	9,5	ND	9,5
	Sous-total	**5,3**	**6,5**	**7,0**	**6,5**	**8,0**	**6,4**	**7,0**	**6,4**
	Total, ensemble des secteurs	**5,3**	**6,7**	**7,0**	**6,7**	**6,0**	**6,7**	**7,0**	**6,7**

2.10.5 Rémunération des heures effectuées le second jour de repos

En 2018, environ six personnes salariées sur 10 sont visées par une disposition de convention collective qui encadre la rémunération des heures effectuées le second jour de repos (57,0 %). Cette proportion baisse à environ quatre personnes salariées sur 10 en 2023 (37,8 %) (**tableau 56**). Les personnes salariées du secteur secondaire représentaient une plus grande proportion à avoir accès à ce type de disposition (76,5 % en 2018 et 75,3 % en 2023) que celle des autres secteurs (moins de 60 %). En 2018, le taux de rémunération de ces heures était fixé à une fois et demie (53,6 %) ou au double (42,6 %). Cependant, en 2023, la rémunération de ces heures était majoritairement fixée au double du taux (65,6 %) plutôt qu'à une fois et demie (27,1 %).

En observant le **tableau 57**, il est possible de constater que la convention collective d'environ 1 % des personnes salariées prévoit un taux de rémunération pour cette journée. La plupart d'entre elles ont accès à un taux de rémunération fixé au double du taux maximal (78,5 % en 2018 et 82,5 % en 2023). Pour avoir accès à ce type de rémunération, la plupart des personnes salariées devaient effectuer 7,1 heures en 2018 et en 2023 (**tableau 58**).

Tableau 56 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit des heures supplémentaires le deuxième jour de repos selon un taux initial (en %), 2018 et 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018					2023				
		Présence d'une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre	Présence d'une disposition	Taux initial simple	Taux initial et demi	Taux initial double	Taux initial autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	46,3	0,0	32,3	67,7	0,0	43,1	0,0	54,0	46,0	0,0
	Exploitation forestière et services forestiers	62,8	0,0	21,0	79,0	0,0	68,8	0,0	11,6	88,4	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	56,9	0,0	65,9	34,1	0,0	50,0	4,9	38,3	56,9	0,0
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	48,9	51,1	0,0	100,0	2,6	32,5	64,9	0,0
	Sous-total	**57,6**	**0,0**	**48,9**	**51,1**	**0,0**	**54,2**	**2,6**	**32,5**	**64,9**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	42,0	0,0	15,2	84,8	0,0	72,9	0,0	14,3	85,7	0,0
	Industries manufacturières	76,6	0,0	23,5	76,1	0,4	75,3	0,0	20,8	78,6	0,5
	Sous-total	**76,5**	**0,0**	**23,5**	**76,1**	**0,4**	**75,3**	**0,0**	**20,8**	**78,7**	**0,5**
Secteur tertiaire	Autres services	28,8	4,7	48,7	46,3	0,2	24,5	1,1	54,6	44,3	0,0
	Commerces de détail	81,2	0,0	89,1	10,8	0,1	81,4	0,0	89,4	10,6	0,0
	Commerces de gros	71,3	0,0	22,8	77,2	0,0	73,9	0,0	24,3	75,4	0,3
	Communications et autres services publics	70,2	1,0	4,6	94,4	0,0	67,8	1,2	4,4	94,4	0,0
	Hébergement et restauration	44,3	0,0	88,7	11,3	0,0	44,6	0,0	95,2	4,8	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	89,8	1,1	2,8	96,2	0,0	94,0	0,0	2,4	97,6	0,0
	Services aux entreprises	22,5	0,5	78,6	20,9	0,0	12,0	0,5	79,1	18,7	1,7
	Services d'enseignement	37,2	1,6	22,9	75,5	0,0	34,8	1,1	0,8	98,1	0,0
	Services de santé et services sociaux	67,9	0,1	99,6	0,3	0,0	5,5	1,4	93,7	4,9	0,0
	Services gouvernementaux	52,3	27,2	5,9	66,3	0,5	55,5	35,2	6,3	58,0	0,5
	Services immobiliers et agences d'assurances	28,9	0,0	27,0	73,0	0,0	30,8	0,0	17,1	82,9	0,0
	Transport et entreposage	35,6	0,9	67,2	31,8	0,0	37,5	0,9	70,9	28,2	0,0
	Sous-total	**54,1**	**4,4**	**59,9**	**35,6**	**0,1**	**32,7**	**9,3**	**28,8**	**61,8**	**0,1**
	Total, ensemble des secteurs	**57,0**	**3,6**	**53,6**	**42,6**	**0,1**	**37,8**	**7,1**	**27,1**	**65,6**	**0,2**

Tableau 57 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires le deuxième jour de repos selon un taux maximal (en %), 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Présence d' une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Présence d' une disposition	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Exploitation forestière et services forestiers	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	0,0	ND	ND	ND	2,7	89,2	10,8	0,0
	Pêche et piégeage	0,0	ND	ND	ND	0,0	89,2	10,8	ND
	Sous-total	**0,0**	**ND**	**ND**	**ND**	**1,5**	**89,2**	**10,8**	**0,0**
Secteur secondaire	Construction	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Industries manufacturières	6,1	0,0	85,4	14,6	7,5	0,0	88,7	11,3
	Sous-total	**6,1**	**0,0**	**85,4**	**14,6**	**7,4**	**0,0**	**88,7**	**11,3**
Secteur tertiaire	Autres services	0,1	0,0	100,0	0,0	0,2	0,0	100,0	0,0
	Commerces de détail	0,1	0,0	100,0	0,0	0,2	0,0	100,0	0,0
	Commerces de gros	3,0	0,0	14,7	85,3	3,8	0,0	27,3	72,7
	Communications et autres services publics	1,4	0,0	100,0	0,0	1,4	0,0	100,0	0,0
	Hébergement et restauration	4,5	0,0	100,0	0,0	7,3	0,0	100,0	0,0
	Intermédiaires financiers et assurances	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Services aux entreprises	0,7	0,0	88,1	11,9	0,4	0,0	100,0	0,0
	Services d' enseignement	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Services de santé et services sociaux	0,0	ND	ND	ND	0,0	ND	ND	ND
	Services gouvernementaux	0,8	0,0	42,3	57,7	1,4	0,0	68,0	32,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	0,9	0,0	6,9	93,1	1,0	0,0	0,0	100,0
	Transport et entreposage	0,0	ND	ND	ND	0,1	0,0	100,0	0,0
	Sous-total	**0,4**	**0,0**	**60,9**	**39,1**	**0,5**	**0,0**	**72,2**	**27,8**
	Total, ensemble des secteurs	**1,1**	**0,0**	**78,5**	**11,0**	**1,3**	**0,9**	**82,5**	**9,1**

Tableau 58 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures supplémentaires le deuxième jour de repos selon un taux maximal, 2018 et 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2018				2023			
		Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d' heures pour atteindre max	Taux maximal et demi	Taux maximal double	Taux maximal autre	Moyenne d' heures pour atteindre max
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Exploitation forestière et services forestiers	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Mines, carrières et puits de pétrole	ND	ND	ND	ND	4,0	12,0	ND	8,0
	Pêche et piégeage	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**ND**	**ND**	**ND**	**ND**	**4,0**	**12,0**	**ND**	**8,0**
Secteur secondaire	Construction	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Industries manufacturières	ND	7,2	7,9	7,3	ND	7,0	8,2	7,2
	Sous-total	**ND**	**7,2**	**7,9**	**7,3**	**ND**	**7,0**	**8,2**	**7,2**
Secteur tertiaire	Autres services	ND	4,0	ND	4,0	ND	6,0	ND	6,0
	Commerces de détail	ND	4,0	ND	4,0	ND	4,0	ND	4,0
	Commerces de gros	ND	7,0	8,5	8,3	ND	6,7	8,7	8,2
	Communications et autres services publics	ND	4,5	ND	4,5	ND	6,3	ND	6,3
	Hébergement et restauration	ND	8,8	ND	8,8	ND	8,7	ND	8,7
	Intermédiaires financiers et assurances	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Services aux entreprises	ND	7,3	12,0	8,5	ND	5,3	ND	5,3
	Services d' enseignement	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Services de santé et services sociaux	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Services gouvernementaux	ND	7,6	7,0	7,5	ND	7,1	7,0	7,0
	Services immobiliers et agences d' assurances	ND	4,0	8,8	6,4	ND	ND	8,8	8,8
	Transport et entreposage	ND	ND	ND	ND	ND	11,0	ND	11,0
	Sous-total	**ND**	**7,0**	**8,5**	**7,7**	ND	**7,0**	**8,3**	**7,6**
	Total, ensemble des secteurs	**ND**	**7,1**	**8,4**	**7,5**	**4,0**	**7,1**	**8,3**	**7,4**

2.10.6 Rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé

Selon les articles 62 et 63 de la LNT, si une personne salariée doit travailler lors d'un jour férié, l'employeur doit lui verser une indemnité égale à un vingtième du salaire gagné au cours des quatre dernières semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée.

Selon le **tableau 59** et le **tableau 60**, pour près de 80 % des personnes salariées (80,6 % en 2018 et 79,9 % en 2023), la rémunération des heures effectuées un jour férié[31] et payé est inscrite à la convention collective. De ces personnes salariées, environ le tiers est rémunéré selon un certain taux (40,3 % en 2018 et 35,2 % en 2023), la plus forte proportion ayant droit à une rémunération équivalente à deux fois et demie le taux horaire (22,5 % en 2018 et 19,0 % en 2023). D'autres personnes salariées, en plus faible proportion, ont accès à la rémunération des heures supplémentaires en plus d'un jour de congé (9,8 % en 2018 et 12,7 % en 2023). Moins de 5 % des personnes salariées ont uniquement accès au report sous forme de congé.

L'analyse des sous-secteurs démontre que

- le taux de rémunération du congé au taux triple était disponible en plus forte proportion dans le sous-secteur Industries manufacturières en 2018 (30,1 %), alors qu'il était disponible en plus forte proportion dans le sous-secteur Intermédiaires financiers et assurances en 2023 (35,1 %);
- lorsque les personnes salariées ont accès à un congé en plus des heures rémunérées, la plus forte proportion de personnes salariées ayant accès à une rémunération à un taux double se trouve dans le sous-secteur Hébergement et restauration en 2018 (6,7 %) et dans le sous-secteur Services d'enseignement en 2023 (5,2 %).

31. Au Québec, huit jours fériés sont chômés et payés : le 1er janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai, le 24 juin, le 1er juillet, le premier lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre et le 25 décembre.

Tableau 59 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le second jour de repos selon un taux initial (en %), 2018

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018									
		Présence d'une disposition	Heures rémunérées et traitement du congé			Heures rémunérées				Report sous forme de congé	Autre
			Temps simple	Temps et demi	Temps double	Temps et demi	Temps double	Temps double et demi	Temps triple		
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l'agriculture	97,4	10,2	0,0	0,0	1,0	7,6	32,8	0,0	18,5	29,8
	Exploitation forestière et services forestiers	74,1	0,3	2,8	0,0	7,4	33,2	36,8	12,5	0,0	7,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	94,4	0,3	0,9	0,0	2,7	10,5	62,1	21,9	0,2	1,3
	Pêche et piégeage	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**88,7**	**2,3**	**1,2**	**0,0**	**3,6**	**15,8**	**51,2**	**16,3**	**2,8**	**6,8**
Secteur secondaire	Construction	55,9	0,0	0,0	0,0	19,7	38,8	10,0	5,5	2,1	23,9
	Industries manufacturières	93,8	1,0	4,1	3,6	5,5	16,0	22,7	30,1	0,2	16,8
	Sous-total	**93,7**	**1,0**	**4,1**	**3,6**	**5,5**	**16,0**	**22,7**	**30,1**	**0,2**	**16,8**
Secteur tertiaire	Autres services	89,5	9,1	6,3	1,8	2,8	12,4	32,6	5,9	2,2	26,8
	Commerces de détail	95,9	3,4	1,8	0,1	4,4	5,6	18,4	2,5	5,6	58,2
	Commerces de gros	88,1	1,0	6,9	1,2	3,7	4,4	42,8	18,5	1,2	20,3
	Communications et autres services publics	99,2	2,5	17,2	0,2	0,4	37,8	11,2	27,6	0,0	3,1
	Hébergement et restauration	9,5	17,3	9,0	6,7	0,6	19,3	15,4	3,6	4,2	24,0
	Intermédiaires financiers et assurances	100,0	0,2	11,8	0,6	0,8	6,9	32,3	29,3	0,4	17,7
	Services aux entreprises	87,8	46,0	3,7	4,2	2,7	8,1	15,8	11,1	0,4	8,0
	Services d'enseignement	43,2	2,5	1,1	6,3	0,7	0,6	65,7	8,8	7,6	6,6
	Services de santé et services sociaux	99,0	4,9	0,2	0,1	0,0	0,6	0,4	0,1	1,9	91,6
	Services gouvernementaux	87,4	0,6	10,9	1,9	1,5	5,1	32,0	11,4	14,7	21,8
	Services immobiliers et agences d'assurances	77,9	8,9	0,9	0,0	12,4	27,4	2,4	15,1	7,7	25,1
	Transport et entreposage	84,4	4,8	3,6	0,0	5,8	6,2	13,3	2,9	0,3	63,2
	Sous-total	**78,6**	**4,5**	**3,7**	**1,8**	**1,2**	**4,4**	**22,2**	**6,0**	**5,2**	**51,0**
	Total, ensemble des secteurs	**80,6**	**3,9**	**3,8**	**2,0**	**1,9**	**6,2**	**22,5**	**9,7**	**4,5**	**45,5**

Tableau 60 – Proportion de personnes salariées dont la convention collective prévoit la rémunération des heures effectuées le second jour de repos selon un taux initial (en %), 2023

Secteur d' activité	Sous-secteur d' activité	2023									
		Présence d' une disposition	Heures rémunérées et traitement du congé			Heures rémunérées				Report sous forme de congé	Autre
			Temps simple	Temps et demi	Temps double	Temps et demi	Temps double	Temps double et demi	Temps triple		
Secteur primaire	Agriculture et services relatifs à l' agriculture	93,5	22,7	6,9	0,0	0,6	7,7	22,4	0,0	14,3	25,5
	Exploitation forestière et services forestiers	79,0	0,2	7,4	0,0	3,5	37,5	39,2	6,2	0,0	6,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	96,5	0,0	1,0	0,0	2,3	10,5	66,5	12,5	0,1	7,1
	Pêche et piégeage	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	Sous-total	**91,3**	**4,3**	**3,6**	**0,0**	**2,3**	**16,2**	**52,1**	**8,6**	**2,7**	**10,2**
Secteur secondaire	Construction	77,3	0,0	0,0	0,0	7,8	16,6	3,6	22,1	0,0	50,0
	Industries manufacturières	93,7	0,8	4,0	3,9	4,5	18,0	21,7	29,5	0,2	17,3
	Sous-total	**93,5**	**0,8**	**4,0**	**3,9**	**4,5**	**18,0**	**21,5**	**29,5**	**0,2**	**17,7**
Secteur tertiaire	Autres services	89,5	11,3	8,2	0,5	4,5	13,5	34,0	4,1	2,7	21,2
	Commerces de détail	95,8	3,9	2,9	0,5	2,5	5,6	20,0	2,8	4,7	57,4
	Commerces de gros	88,6	1,4	6,0	1,5	4,3	3,9	39,4	21,3	0,7	21,4
	Communications et autres services publics	98,7	1,7	19,3	0,1	0,4	18,9	12,2	32,7	0,1	4,5
	Hébergement et restauration	93,0	17,4	6,7	2,4	0,4	16,5	16,0	4,9	4,6	31,1
	Intermédiaires financiers et assurances	99,3	0,2	17,8	0,0	2,4	2,9	33,3	35,1	0,4	7,8
	Services aux entreprises	95,5	74,0	2,9	1,0	1,4	2,2	5,2	4,6	2,8	5,8
	Services d' enseignement	41,5	2,9	0,4	5,2	1,0	0,9	64,9	9,9	8,5	6,3
	Services de santé et services sociaux	99,2	5,1	0,2	0,1	0,1	0,7	0,3	0,2	1,9	91,4
	Services gouvernementaux	88,3	0,8	26,9	1,2	1,2	3,8	10,4	10,4	20,5	24,8
	Services immobiliers et agences d' assurances	80,2	4,4	0,8	0,0	0,3	38,0	3,9	23,7	2,2	26,7
	Transport et entreposage	83,2	3,5	1,3	0,0	5,1	7,5	15,3	2,1	0,6	64,5
	Sous-total	**78,0**	**5,9**	**6,2**	**1,3**	**1,1**	**3,5**	**18,2**	**5,9**	**6,3**	**51,6**
	Total, ensemble des secteurs	**79,9**	**5,2**	**1,6**	**1,6**	**1,5**	**5,6**	**19,0**	**9,1**	**5,4**	**46,7**

2.10.7 Droit individuel de refuser des heures supplémentaires

Selon le **tableau 61** et le **tableau 62**, près de la moitié des personnes salariées couvertes par une convention collective ont accès à une disposition qui prévoit le droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires (48,8 % en 2018 et 46,9 % en 2023). Les personnes salariées ne faisant pas partie de ces proportions n'ont donc aucune clause sur la possibilité de refuser de faire des heures supplémentaires.

Près de 90 % des personnes salariées ayant accès à ce type de disposition sont régies par une clause qui prévoit que les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire, ou sous certaines conditions (86,0 % en 2018 et 86,8 % en 2023). En 2018 et en 2023, 61,0 % et 61,9 % des personnes salariées avec une clause d'heures supplémentaires effectuées sur une base volontaire étaient soumises à l'obligation de trouver une ou un collègue pour les remplacer.

Tant en 2018 qu'en 2023, moins de 2,0 % des personnes salariées étaient astreintes à des heures supplémentaires obligatoires par leur convention collective (1,5 % en 2018 et 1,6 % en 2023).

L'analyse des sous-secteurs démontre que

- la proportion de personnes salariées qui avait accès aux heures supplémentaires effectuées sur une base volontaire, sans condition, était proportionnellement plus élevée dans le sous-secteur Autres services en 2018 (40,6 %) et dans le sous-secteur Construction en 2023 (58,4 %);
- les heures supplémentaires effectuées sur une base volontaire sauf en cas d'urgence sont particulièrement probantes auprès des personnes salariées du sous-secteur Exploitation forestière et services forestiers en 2018 (50,5 %) et du sous-secteur Services aux entreprises en 2023 (77,1 %).

Tableau 61 – Proportion de personnes salariées assujetties à une clause de convention collective encadrant le refus d'effectuer des heures supplémentaires (en %), 2018

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2018										
		Présence d'une disposition	Heures supplémentaires volontaires						Heures supplémentaires obligatoires			Autres dispositions
			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 relatifs à l'agriculture	70,4	13,8	84,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
	Exploitation forestière et services forestiers	47,7	13,3	22,4	50,5	0,0	9,2	0,0	0,0	4,6	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	98,2	13,0	67,1	4,9	0,2	3,8	7,8	0,0	0,0	0,0	3,1
	Pêche et piégeage	0,0	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**78,8**	**13,1**	**61,0**	**12,7**	**0,1**	**4,4**	**5,5**	**0,0**	**0,8**	**0,0**	**2,3**
Secteur secondaire	Construction	95,7	6,1	76,0	13,5	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	1,4
	Industries manufacturières	94,9	26,0	45,4	2,5	0,8	1,4	0,9	0,4	0,5	0,0	22,1
	Sous-total	**94,9**	**25,9**	**45,5**	**2,5**	**0,8**	**1,4**	**0,9**	**0,4**	**0,5**	**0,0**	**22,0**
Secteur tertiaire	Autres services	82,1	40,6	46,3	4,8	1,0	1,2	0,2	0,0	0,1	0,0	5,8
	Commerces de détail	98,7	6,3	89,6	0,2	0,5	0,3	0,0	0,0	0,1	0,0	3,1
	Commerces de gros	96,0	12,2	53,4	0,9	2,3	0,3	0,0	0,5	0,9	0,0	29,4
	Communications et autres services publics	98,0	2,9	93,0	2,2	0,1	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
	Hébergement et restauration	93,9	5,7	87,8	0,2	0,7	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3
	Intermédiaires financiers et assurances	90,5	14,4	72,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,4
	Services aux entreprises	77,9	8,8	37,6	11,1	0,2	0,5	32,0	1,7	1,3	0,2	6,7
	Services d'enseignement	37,8	6,7	86,4	0,5	2,8	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	3,1
	Services de santé et services sociaux	12,5	17,6	59,6	5,3	0,6	1,2	0,0	0,0	0,2	0,0	15,5
	Services gouvernementaux	40,9	24,6	27,0	19,3	2,5	3,1	0,5	6,8	1,4	0,3	14,5
	Services immobiliers et agences d'assurances	56,3	17,2	26,3	18,5	1,0	17,5	0,0	5,1	2,2	0,0	12,3
	Transport et entreposage	72,4	34,7	17,8	1,8	0,1	4,3	0,5	0,0	3,0	0,0	37,8
	Sous-total	**41,6**	**13,8**	**67,1**	**4,4**	**1,5**	**1,1**	**0,9**	**1,1**	**0,6**	**0,0**	**9,4**
	Total, ensemble des secteurs	**48,8**	**16,8**	**61,6**	**4,1**	**1,3**	**1,2**	**0,9**	**0,9**	**0,6**	**0,0**	**12,5**

Tableau 62 – Proportion de personnes salariées assujetties à une clause de convention collective encadrant le refus d'effectuer des heures supplémentaires (en %), 2023

Secteur d'activité	Sous-secteur d'activité	2023										
		Présence d'une disposition	« Temps supplémentaire volontaire »						« Temps supplémentaire obligatoire »			Autres dispositions
			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 relatifs à l'agriculture	80,1	7,9	68,4	8,0	12,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6
	Exploitation forestière et services forestiers	56,7	14,5	18,6	53,4	0,0	9,2	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0
	Mines, carrières et puits de pétrole	99,7	7,6	64,7	5,0	0,1	4,6	6,8	0,0	0,0	0,0	11,2
	Pêche et piégeage	0,0	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	Sous-total	**83,8**	**8,9**	**57,0**	**14,4**	**2,2**	**4,6**	**4,4**	**0,0**	**0,8**	**0,0**	**7,8**
Secteur secondaire	Construction	98,6	58,4	38,6	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Industries manufacturières	93,6	26,2	46,0	2,8	0,7	1,1	0,9	0,8	0,5	0,0	20,9
	Sous-total	**93,7**	**26,6**	**45,9**	**2,8**	**0,7**	**1,1**	**0,8**	**0,8**	**0,5**	**0,0**	**20,7**
Secteur tertiaire	Autres services	83,5	42,4	47,3	4,1	1,0	0,9	0,3	0,0	0,1	0,0	3,8
	Commerces de détail	98,7	5,8	90,7	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0
	Commerces de gros	96,2	11,5	52,5	0,5	1,4	0,0	0,0	0,8	0,8	0,0	32,5
	Communications et autres services publics	97,5	2,9	90,1	3,3	0,2	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	Hébergement et restauration	92,8	4,8	83,5	0,3	1,4	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	9,7
	Intermédiaires financiers et assurances	92,2	1,3	78,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,7
	Services aux entreprises	91,0	5,7	12,9	77,1	0,1	0,0	0,0	0,4	0,2	0,0	3,4
	Services d'enseignement	35,1	6,6	87,9	1,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	2,8
	Services de santé et services sociaux	13,0	14,3	60,1	7,3	0,3	2,1	0,1	0,1	0,8	0,0	14,9
	Services gouvernementaux	39,6	25,8	28,4	18,4	2,8	4,8	0,4	6,6	1,4	0,4	11,0
	Services immobiliers et agences d'assurances	61,6	25,5	49,3	3,9	1,0	3,0	0,0	0,5	1,1	0,0	15,7
	Transport et entreposage	73,4	33,3	21,6	3,8	0,1	1,8	0,4	0,1	2,6	0,0	36,3
	Sous-total	**40,4**	**13,4**	**65,6**	**7,9**	**1,1**	**1,2**	**0,1**	**1,0**	**0,5**	**0,1**	**9,0**
	Total, ensemble des secteurs	**46,9**	**16,4**	**61,0**	**6,9**	**1,0**	**1,2**	**0,3**	**1,0**	**0,5**	**0,0**	**11,6**

Ce portrait met en lumière un marché du travail au Québec en constante évolution, ce qui affecte le nombre de conventions collectives ainsi que le nombre de personnes salariées visées par celles-ci, de manière générale ainsi que dans les secteurs d'activité. Par ailleurs, l'analyse des clauses de conventions collectives confirme que certaines conditions de travail prévues aux conventions collectives sont généralement plus avantageuses que celles prévues à la loi. Aussi, certaines clauses de convention collective ne paraissant pas à la LNT sont-elles très courantes, comme la participation à un régime de retraite.

Chapitre 3 – Portrait des travailleurs de la construction[32]

Faits saillants du chapitre 3

L'industrie de la construction en chiffres

- En 2023, l'industrie de la construction représentait en moyenne 6,8 % du PIB réel du Québec.
- Entre 2018 et 2023
  - le salaire annuel moyen a progressé de 19,4 %, tandis que l'Indice de prix à la consommation (IPC) a progressé de 19,1 %;
  - le nombre de travailleuses et travailleurs dans l'industrie est passé de 165 702 à 197 746 (+ 19,3 %);
  - l'industrie employait majoritairement des hommes, et la proportion de femmes est passée de 2,1 % à 3,8 %;
  - la plupart des travailleuses et travailleurs (30,8 %) étaient âgés de 25 à 34 ans ;
  - le secteur institutionnel/commercial était celui comptant les plus grands effectifs.
- En 2023, la majorité des travailleuses et travailleurs (51,9 %) étaient charpentiers-menuisiers (28,4 %), manœuvres (12,0 %) ou électriciens (11,4 %).

Conditions de travail conventionnées

- Les quatre secteurs de la construction sont régis par leurs propres conventions collectives qui sont toutes renouvelées sur un cycle de quatre ans.
- Les travailleuses et travailleurs ont droit à 10 jours fériés par année.
- Quatre semaines fixes de vacances annuelles sont prévues : deux en été et deux en hiver.
- Les congés de maladie ne sont pas établis en nombre de jours. Les travailleuses et travailleurs ont plutôt droit à 1,5 % du salaire reçu annuellement en compensation pour la prise de congés de maladie. Cela implique que la compensation versée pour congés de maladie dépend du nombre d'heures travaillées.
- Les travailleuses et travailleurs ont aussi droit à des congés spéciaux, rémunérés ou non, dans le cas de maladie, d'accident, de mariage, etc.
- La semaine normale est de cinq jours, à moins que les travaux soient effectués au nord du 55e parallèle (auquel cas différents choix sont possibles pour les travailleurs).
- Le nombre normal d'heures par semaine est de 40 heures, à raison de huit heures par jour. Différentes modalités sont prévues pour donner davantage de flexibilité aux travailleuses et travailleurs, et ce, selon le secteur, l'emplacement des travaux, etc.
- Dans les quatre secteurs, les travailleuses et travailleurs ont droit à deux périodes de pause de 15 minutes rémunérées et à une période de repas de 30 minutes non rémunérée.
- Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire et rémunérées à taux majoré.

32. Travailleuses et travailleurs 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 (R-20)

- Le secteur résidentiel a la particularité de permettre aux travailleuses et travailleurs d'accumuler jusqu'à 80 heures supplémentaires et de les utiliser pour compenser les heures non travaillées pour différents motifs.
- Dans une optique de conciliation travail-famille, les travailleuses et travailleurs ont la possibilité d'adapter les heures de début et de fin de leur quart de travail à l'horaire de la garderie.
- Les quatre secteurs disposent d'un régime de retraite à cotisations déterminées (CD), dont les cotisations, proportionnelles aux heures travaillées, sont prélevées directement sur la paie.

3. Portrait général

L'industrie de la construction occupe une place centrale dans l'économie du Québec, tant par son poids financier que par le nombre de travailleuses et travailleurs qu'elle mobilise. En raison de ses particularités, cette industrie bénéficie d'un encadrement législatif particulier, notamment 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).

D'emblée, il importe de spécifier que ce chapitre se distingue de Étude quinquennale sur l'évolution de l'industrie de la construction au Québec 2017-2021, publiée en décembre 2023, tant par ses objectifs que par sa portée. En effet, le rapport publié en 2023 sur l'industrie de la construction répond à une obligation de la Loi R-20 et propose une analyse plus exhaustive, basée sur un corpus de données plus vaste, l'examen des enjeux soulevés par les acteurs de l'industrie et une présentation détaillée du cadre législatif en vigueur dans cette industrie ainsi que de ses récentes évolutions. *A contrario*, le présent chapitre se veut une présentation complémentaire et sommaire de l'industrie de la construction. Étant donné le poids de l'industrie de la construction au Québec, la brève couverture de cette industrie est jugée pertinente dans une étude sur les conditions du travail au Québec.

La première partie de ce chapitre présente des statistiques sur l'industrie de la construction, permettant d'examiner la répartition des travailleuses et travailleurs selon le genre, l'âge, le secteur d'activité ainsi que le métier occupé. Quant à elle, la deuxième partie présente les conditions de travail prévues par les conventions collectives de cette industrie.

3.1 L'industrie de la construction en chiffres

En 2023, l'industrie de la construction correspondait en moyenne à 6,8 % du PIB réel du Québec[33]. Cette section présente diverses statistiques à propos de cette industrie, entre 2018 et 2023. En outre, le **tableau 63** présente quatre indicateurs généraux, soit le nombre annuel d'heures travaillées, la moyenne des heures annuellement travaillées, le salaire annuel moyen et la masse salariale dans l'industrie de la construction.

Tableau 63 – Heures travaillées, moyenne annuelle des heures travaillées, salaire annuel moyen et masse salariale dans l'industrie de la construction, de 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Heures travaillées (en millions)	163,0	177,4	162,4	196,6	210,7	208,8
Moyenne annuelle des heures travaillées	984	1 006	912	1 029	1 062	1 056
Salaire annuel moyen (en $)	41 418	43 112	39 663	45 414	48 186	49 432
Masse salariale (en milliards de $)	6,9	7,6	7,1	8,7	9,6	9,8

Source : Commission de la construction du Québec, 2025.

Il est constaté qu'en 2020, la pandémie de COVID-19 a affecté négativement le nombre d'heures travaillées dans l'industrie. Cependant, ce nombre a dépassé son niveau prépandémique dès 2021. Par ailleurs, entre 2018 et 2023, le salaire annuel moyen a augmenté de 19,4 %. Sachant que l'Indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 19,1 % durant la même période[34], la croissance réelle du salaire annuel moyen demeure modeste (+ 0,2 %).

33. Institut de la statistique du Québec, Produit intérieur brut réel par industrie, aux prix de base, données désaisonnalisées et annualisées, Québec, mars 2025.
34. Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01, 21 janvier 2025.

3.1.1 Nombre de travailleurs et répartition selon le genre

Entre 2018 et 2023, le nombre total de travailleuses et travailleurs dans l'industrie de la construction est passé de 165 702 à 197 746, ce qui correspond à une croissance totale de 19,3 %. Il est intéressant de constater que l'effectif n'a pas diminué en 2020 à la faveur de la pandémie de COVID-19. Même si cette industrie emploie très majoritairement des hommes, les données du **tableau 64** montrent qu'entre 2018 et 2023, la proportion de femmes y a presque doublé, passant de 2,1 % à 3,8 %.

Tableau 64 – Répartition des travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction selon le genre, de 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Homme	162 149	171 987	173 213	184 817	191 221	190 243
Femme	3 553	4 332	4 873	6 250	7 253	7 503
Total	**165 702**	**176 319**	**178 086**	**191 067**	**198 474**	**197 746**

Source : Commission de la construction du Québec, 2025.

3.1.2 Répartition des travailleurs selon l'âge

Le **tableau 65** présente le nombre de travailleuses et travailleurs dans l'industrie de la construction selon le groupe d'âge, entre 2018 et 2023.

Tableau 65 – Répartition des travailleuses et travailleurs selon le groupe d'âge, de 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
15-24 ans	19 736	21 076	20 787	24 173	26 132	25 699
25-34 ans	51 111	54 620	55 585	59 364	60 783	58 999
35-44 ans	38 376	42 143	43 763	47 320	49 780	50 636
45-54 ans	30 425	30 662	30 035	30 851	31 577	32 046
55-64 ans	21 968	23 323	23 523	24 601	24 926	24 675
65+ ans	4 086	4 495	4 393	4 758	5 276	5 691
Total	**165 702**	**176 319**	**178 086**	**191 067**	**198 474**	**197 746**

Source : Commission de la construction du Québec, 2025.

Il est constaté que, durant toute cette période, la plupart des travailleuses et travailleurs étaient âgés de 25 à 34 ans. Par ailleurs, en valeur absolue, le groupe d'âge ayant connu la plus forte croissance est celui des 35-44 ans (+ 12 260, + 31,9 %); le groupe des 65 ans et plus est celui qui a connu la plus forte croissance relative (+ 1 605, + 39,3 %).

3.1.3 Répartition des travailleurs selon le secteur de l'industrie

Le **tableau 66** présente la répartition des travailleuses et travailleurs selon le secteur de l'industrie de la construction, entre 2018 et 2023[35].

Tableau 66 – Répartition des personnes salariées selon le secteur de l'industrie de la construction, de 2018 à 2023

Secteur	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Génie civil et voirie	38 973	41 677	40 961	44 086	44 211	44 767
Industriel	18 159	19 400	17 494	18 648	18 542	19 810
Institutionnel/ commercial	110 361	117 517	116 778	124 064	131 518	133 440
Résidentiel	60 478	63 025	64 631	70 329	69 452	64 695
Inconnu	155	133	97	157	162	164
Total	**165 702**	**176 319**	**178 086**	**191 067**	**198 474**	**197 746**

Source : Commission de la construction du Québec, 2025.

Il est constaté que le secteur institutionnel/commercial était celui regroupant le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs, et ce, durant toute la période à l'étude. En 2023, le nombre de personnes salariées dans ce secteur était de 133 440.

3.1.4 Répartition des travailleurs selon le métier occupé

Le **tableau 67** présente la répartition des travailleuses et travailleurs de la construction au Québec selon le métier qu'ils occupaient, entre 2018 et 2023.

Tableau 67 – Répartition des travailleuses et travailleurs selon le métier occupé, de 2018 à 2023

Métier/occupation	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Briqueteur-maçon	5 024	5 034	5 174	5 330	5 271	5 235
Calorifugeur	1 049	1 113	1 119	1 154	1 186	1 287
Carreleur	2 495	2 640	2 581	2 840	2 874	2 874
Charpentier-menuisier	44 340	48 095	49 657	54 429	57 401	56 150
Chaudronnier	728	703	613	657	637	632
Cimentier-applicateur	3 157	3 331	3 421	3 725	3 789	3 786
Couvreur	5 726	6 004	5 951	6 335	6 480	6 665
Électricien	18 255	19 078	19 239	20 595	21 750	22 624
Ferblantier	4 576	4 827	4 856	5 115	5 388	5 472
Ferrailleur	1 578	1 733	1 904	2 013	2 054	1 809
Frigoriste	3 791	4 085	4 237	4 625	4 877	4 941

35. La Commission de la construction du Québec indique que des travailleuses et travailleurs peuvent travailler dans plus d'un secteur de l'industrie durant une année donnée. C'est pourquoi chacun des totaux annuels indiqués au **Tableau** ne correspond pas à la somme des éléments de la colonne.

Métier/occupation	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Grutier	1 738	1 805	1 807	1 890	1 933	1 935
Mécanicien d'ascenseur	1 128	1 213	1 235	1 266	1 343	1 363
Mécanicien de chantier	866	902	842	968	937	930
Mécanicien de machines lourdes	379	398	382	395	424	396
Mécanicien en protection-incendie	1 343	1 469	1 515	1 604	1 664	1 722
Monteur-assembleur	3 426	3 520	3 252	3 403	3 538	3 486
Monteur-mécanicien vitrier	2 514	2 695	2 667	2 753	2 867	3 015
Opérateur de pelles	7 525	8 067	8 208	8 938	9 198	9 268
Opérateur d'équipement lourd	6 228	6 510	6 477	6 699	6 504	6 379
Peintre	5 908	6 216	6 280	6 667	6 942	6 950
Plâtrier	3 246	3 405	3 485	3 772	4 124	4 106
Poseur de revêtements souples	1 223	1 299	1 237	1 248	1 273	1 296
Poseur de systèmes intérieurs	2 728	2 902	2 973	2 992	3 074	3 098
Tuyauteur	9 697	9 958	9 981	10 411	10 643	10 766
Boutefeu et foreur	604	651	635	640	681	702
Manœuvre	20 144	22 481	22 518	24 131	24 716	23 799
Main-d'œuvre de lignes	2 487	2 186	1 860	2 279	2 678	2 661
Soudeur	841	892	878	976	981	989
Autres occupations	2 958	3 107	3 102	3 217	3 247	3 410
Total	**165 702**	**176 319**	**178 086**	**191 067**	**198 474**	**197 746**

Source : Commission de la construction du Québec, 2025.

En 2023, la majorité des travailleuses et travailleurs (51,9 %) étaient charpentiers-menuisiers (28,4 %), manœuvres (12,0 %) ou électriciens (11,4 %). Par ailleurs, il est constaté que le seul métier à avoir connu une diminution de ses effectifs entre 2018 et 2023 est celui de chaudronnier (- 13,2 %). De plus, entre 2019 et 2020, le métier de main-d'œuvre de lignes est celui pour lequel la plus grande baisse des effectifs est observée en valeur relative (- 14,9 %).

3.2 Conditions de travail conventionnées

Les activités de construction assujetties à la Loi R-20[36] sont régies par quatre conventions collectives couvrant chacun des secteurs (industriel, institutionnel et commercial, résidentiel, génie civil et voirie).

Ces quatre conventions collectives sectorielles sont négociées par l'Alliance syndicale (la FTQ-Construction; le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction [International]; le Syndicat québécois de la construction; la CSD-Construction; la CSN-Construction) et les associations d'employeurs (l'Association de la construction du Québec [ACQ – Secteur institutionnel et commercial; Secteur industriel]; l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec [ACRGTQ –

36. Certains travaux de construction sont exclus de la Loi R-20, notamment ceux effectués par les salariés d'entreprises minières aux fins d'exploration ou d'exploitation, ou encore les travaux de construction de lignes électriques exécutés par des salariés d'Hydro-Québec. Conséquemment, les informations présentées dans cette section ne concernent pas ces exclusions.

Secteur Génie civil et voirie]; l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec inc. [APCHQ – Secteur résidentiel]; l'Association des entrepreneurs en construction du Québec [AECQ]) pour le tronc commun. Ces conventions expirent toutes aux quatre ans.

Cette section brosse un portrait des conditions de travail conventionnées à partir d'un ensemble d'informations colligées par la Commission de la construction du Québec. Une certaine similarité est constatée entre les différents secteurs, bien que des différences spécifiques puissent exister.

3.2.1 Nombre de jours fériés et mobiles payés

Les travailleuses et travailleurs ont droit à 10 jours fériés[37] dans l'année, ce qui correspond à deux jours de plus que ce qui est prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT) et la Loi sur la fête nationale (RLRQ, c. F-1.1). Les conventions collectives prévoient que les employeurs offrent une indemnité de 5,5 % du salaire hebdomadaire des personnes salariées à titre de jours fériés chômés.

3.2.2 Congé annuel

Les conventions collectives prévoient quatre semaines fixes de vacances par année dans les quatre secteurs (deux en été et deux en hiver). Ces vacances sont offertes sans égard au nombre d'années de service continu et sont payées par une compensation pécuniaire correspondant à 6,0 % du salaire reçu durant l'année, selon le nombre d'heures de travail effectuées par la personne salariée.

3.2.3 Congés de maladie

Les conventions collectives dans l'industrie de la construction ne prévoient pas de nombre de jours, mais plutôt que les travailleuses et travailleurs reçoivent annuellement un montant correspondant à 1,5 % du salaire reçu. Ainsi, la compensation reçue pour les congés de maladie dépend du nombre d'heures travaillées par la personne salariée.

3.2.4 Accès à une assurance salaire en cas de maladie

Dans l'industrie de la construction, les montants des cotisations patronales et salariales aux régimes d'assurance (assurance vie, assurance salaire et assurance maladie) sont prévus dans les conventions collectives, tandis que les modalités d'administration et de fonctionnement sont établies dans le Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20, r. 10). En outre, les montants des cotisations peuvent varier selon le métier exercé.

3.2.5 Durée du travail et des pauses repas

3.2.5.1 Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est de cinq jours. Cependant, si les travaux sont effectués au nord du 55^{e} parallèle, les personnes salariées ont le droit de travailler selon une autre formule de leur choix parmi les suivantes :

- 21 jours consécutifs suivis de sept jours de congé.
- 28 jours consécutifs suivis de sept jours de congé.
- 28 jours consécutifs suivis de 10 jours de congé.

3.2.5.2 Nombre normal d'heures de travail par semaine et par jour

Dans les quatre secteurs d'activité, le nombre normal d'heures par semaine est de 40 heures, à raison de huit heures par jour. Cependant, les conventions collectives permettent un certain degré de liberté

37. Il s'agit des journées suivantes : 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.

quant à l'aménagement du temps de travail, assurant un minimum de flexibilité au vu de la variété des travaux réalisés (emplacement géographique, métier ou occupation, nature des travaux, etc.).

Notamment, dans les quatre secteurs, les personnes salariées ont la possibilité d'adopter un horaire de travail comprimé, consistant en l'augmentation des heures travaillées quotidiennement sans toutefois augmenter le nombre d'heures travaillées par semaine. Cela permet, par exemple, de travailler 10 heures par jour pendant 4 jours plutôt que 8 heures par jour pendant 5 jours. De plus, il est possible d'effectuer un déplacement d'horaire lorsqu'il s'avère que la majorité des heures nécessaires ne peuvent pas être travaillées à l'intérieur de l'horaire prévu.

Par ailleurs, dans les secteurs institutionnel et commercial ainsi qu'industriel, certains métiers peuvent occasionnellement avoir des semaines de travail comprises entre 40 et 45 heures, bien qu'il soit plus commun d'avoir des semaines de 40 heures. Par exemple, dans les secteurs institutionnel et commercial ainsi qu'industriel, ce peut être le cas pour les poseurs de pilotis. De plus, dans ces mêmes secteurs, il est permis d'effectuer le travail de nuit pour les travaux d'entretien et de réparation. Dans cette éventualité, ce travail doit être exécuté entre le lundi et le vendredi, et l'horaire doit être le même d'une journée à l'autre (quatre nuits de 10 heures, par exemple).

Qui plus est, en raison de la nature très diversifiée des travaux, le secteur de génie civil et voirie est pourvu de plus de clauses de flexibilité. En effet, outre les éléments communs déjà mentionnés, les travailleuses et travailleurs peuvent travailler 10 jours consécutifs suivis de 4 jours de repos lorsque les chantiers sont éloignés. De surcroît, ils bénéficient d'une prime de déplacement d'horaire lorsque la majorité des heures de travail ne peuvent être effectuées à l'intérieur de l'horaire prévu. Par ailleurs, ce secteur permet, lui aussi, la semaine de travail de 45 heures pour les travaux d'aqueduc et d'égout, ou encore pour les travaux d'excavation, les travaux routiers et les travaux effectués sur des chantiers isolés.

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

Dans les quatre secteurs, les travailleuses et travailleurs ont droit à deux périodes de pause de 15 minutes rémunérées et une période de repas de 30 minutes non rémunérée.

3.2.6 Heures supplémentaires

Les modalités de rémunération et de compensation des heures supplémentaires sont prévues dans les conventions collectives des quatre secteurs. Elles indiquent notamment que les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire et que les heures effectuées un jour de congé annuel obligatoire ou un jour férié chômé doivent être rémunérées à temps supplémentaire.

Le secteur résidentiel a la particularité de permettre aux personnes salariées de placer leurs heures supplémentaires dans une réserve contenant un maximum de 80 heures, et ce, tant pour le résidentiel léger que le résidentiel lourd. Elles peuvent utiliser les heures ainsi accumulées pour compenser les heures non travaillées pour différents motifs : combler une semaine de travail de 40 heures (ou 32 heures si la semaine inclut un jour férié); absence liée à des obligations familiales; absence pour un accident grave ou une maladie grave d'une ou d'un de leurs proches; absence liée à la mise à pied pour moins de six mois ou toute autre absence autorisée par l'employeur pour un motif personnel. Dans ces situations, les heures utilisées de la réserve sont payables à temps simple (taux non majoré) pour le secteur résidentiel léger et à temps et demi (majoration de 50 %) pour le secteur résidentiel lourd. Le taux de salaire applicable est celui que la personne salariée gagne au moment où les heures sont utilisées. En outre, les heures supplémentaires faites au-delà de la réserve de 80 heures sont rémunérées à temps et demi pour le secteur résidentiel léger et à temps double (majoration de 100 %) pour le secteur résidentiel lourd.

Dans les autres secteurs, les heures travaillées au-delà de la semaine normale de travail sont rémunérées à temps double, à l'exception des secteurs industriel ainsi qu'institutionnel et commercial. En effet, dans ces secteurs, la première heure supplémentaire est payée à temps et demi (majoration de 50 %) depuis une décision du Conseil d'arbitrage de différend rendue le 24 septembre 2016[38].

3.2.7 Conciliation travail-famille

Les conventions collectives de l'industrie de la construction intègrent des dispositions visant à favoriser la conciliation entre le travail et la vie familiale. Plus précisément, ces clauses permettent aux travailleuses et travailleurs ayant la garde d'un enfant d'adapter, avec l'accord de leur employeur, l'heure de début ou de fin de leur quart de travail afin de s'harmoniser avec l'horaire de la garderie.

3.2.8 Nature du régime de retraite

Dans les quatre secteurs concernés, les cotisations des personnes salariées sont calculées proportionnellement aux heures travaillées et prélevées directement sur la paie. Les quatre secteurs sont pourvus d'un régime à cotisations déterminées (CD). Cependant, avant 2005, le régime était à prestations déterminées (PD). Les travailleuses et travailleurs ayant déjà cotisé à ce régime y ont donc toujours accès.

3.2.9 Congés spéciaux et harcèlement psychologique

Dans l'industrie de la construction, les conventions collectives des quatre secteurs prévoient divers congés, rémunérés ou non, notamment en cas de maladie, d'accident, de décès, de mariage, ou d'assignation à titre de témoin ou de juré. Par ailleurs, les dispositions de la LNT relatives aux congés de maternité, de paternité ou parentaux ainsi qu'au harcèlement psychologique s'appliquent aux personnes salariées de ce secteur, d'autant plus que certaines de ces dispositions sont intégrées dans les conventions collectives.

En somme, les données présentées mettent en lumière une industrie en croissance et en constante évolution. En effet, entre 2018 et 2023, le nombre de personnes salariées a augmenté, et bien que l'industrie emploie majoritairement des hommes, la proportion de femmes y a presque doublé, témoignant d'une diversification progressive de la main-d'œuvre. Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs bénéficient d'un encadrement conventionné et relativement harmonisé de leurs conditions de travail entre les différents secteurs, leur offrant des protections importantes en matière de temps de travail, de congés et de sécurité financière.

38. Pour informations supplémentaires sur le sujet, consulter le site officiel de l'Association de la construction du Québec.

Chapitre 4 – Normes du travail, équité salariale et santé et sécurité du travail

Faits saillants du chapitre 4

Normes du travail

- La majorité des plaintes déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail (LNT) sont des plaintes pécuniaires, en 2018 (43,6 %), en 2021 (38,4 %) et en 2023 (35,3 %). Celles-ci concernaient le plus souvent des réclamations de salaires et étaient majoritairement déposées par des hommes.
- Concernant les plaintes de congédiement fait sans cause juste et suffisante ainsi que les plaintes administratives, elles ont presque été déposées autant par des hommes (de 48,7 % à 50,6 %) que par des femmes (de 51,3 % à 49,4 %), en 2018, 2021 et 2023.
- Les plaintes pour pratiques interdites étaient plus souvent déposées par des femmes, autant en 2018 (56,9 %), en 2021 (54,7 %), qu'en 2023 (54,9 %).
- Les plaintes pour harcèlement psychologiques ont été plus souvent déposées par des femmes durant les trois années étudiées, et plus de 80,0 % des plaintes pour harcèlement sexuel avaient été déposées par des femmes.
- En 2018, une majorité de plaintes de disparité de traitement avaient été déposées par des hommes (77,8 %), alors que cette proportion s'amenuise en 2021 (48,7 %) et en 2023 (43,9 %).

Équité salariale

- À l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, en 1997, l'écart salarial était de 15,8 %. Cet écart s'est amenuisé à 9,0 % en 2023. La différence pécuniaire entre les deux salaires a cependant augmenté de 0,05 $ entre 2018 et 2023.
- En 2018, la catégorie professionnelle où une plus grande proportion de femmes étaient présente était celle de Personnel administratif et personnel de la logistique du transport.
- Le plus grand nombre de décès se trouve dans le secteur d'activité Bâtiment et travaux publics en 2018, 2021 et 2023.

Santé et sécurité au travail

- Le nombre total de lésions professionnelles est en augmentation de 10,6 % entre 2018 et 2023, cette augmentation étant particulièrement forte chez les femmes.
- Le plus grand nombre de lésions professionnelles se retrouve dans le groupe de 45 à 54 ans, ainsi que dans le secteur d'activité Services médicaux et sociaux, toutes années confondues.
- Bien que le nombre de décès soit généralement en diminution entre 2018 et 2023, un nombre plus important d'hommes que de femmes est concerné, ainsi que les personnes de 65 ans et plus.
- Le plus grand nombre de décès se trouve dans le secteur d'activité Bâtiment et travaux publics en 2018, 2021 et 2023.

4. Portrait général

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est un organisme gouvernemental visant la promotion des droits et des obligations liés au travail, à l'égard des personnes salariées et des employeurs. De manière générale, la CNESST agit dans ce qui a trait aux normes du travail, à l'équité salariale et à la santé et la sécurité du travail.

Le quatrième chapitre de cette publication fait état des données de la CNESST, à l'égard de trois principales lois du travail : la Loi sur les normes du travail (LNT), la Loi sur l'équité salariale (LES) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). Sous réserve d'exception, il est interdit de déroger à ces lois.

Ce chapitre présente, entre autres, les plaintes reçues en vertu de la LNT, l'état de la situation de la LES au Québec et des statistiques sur les lésions professionnelles et les décès causés par les accidents de travail ou les maladies professionnelles. Enfin, ce chapitre présente les données de 2018, 2021 et 2023 afin d'alléger la présentation des données. Le même exercice avait été fait dans la dernière version de l'Étude, publiée en 2021.

4.1. Normes du travail

Au Québec, la LNT prescrit des conditions de travail minimales et encadre, entre autres, le salaire, les heures supplémentaires, les congédiements et le harcèlement au travail. La LNT présente aussi les recours auxquels les personnes salariées ont accès ainsi que les sanctions et les poursuites auxquelles les employeurs s'exposent en cas de non-respect de ces normes.

La plupart des personnes salariées au Québec sont assujetties à cette loi, à l'exception de quelques groupes. Par exemple, les travailleuses et travailleurs autonomes ne sont pas visés par son application. La LNT prévoit aussi des exceptions pour certaines catégories de personnes salariées, notamment les travailleuses et travailleurs domestiques ou agricoles ou ceux de l'industrie du vêtement. Enfin, pour certaines personnes salariées, la loi ne s'applique que partiellement.

En effet, selon l'article 3, la LNT s'applique seulement en matière de harcèlement psychologique et en matière de droit à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite pour les personnes suivantes :

- Les étudiantes et étudiants travaillant au cours de l'année scolaire dans une entreprise choisie par l'établissement d'enseignement en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation ou par le ministère de l'Enseignement supérieur[39].
- Les personnes salariées dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté.

Pour les cadres supérieurs et les personnes salariées de la construction (Loi R-20[40]), la LNT s'applique seulement à l'égard de certaines absences et congés, du harcèlement psychologique et du droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.

4.1.1. Plaintes et traitement des plaintes

Les personnes salariées peuvent déposer une plainte à la CNESST en vertu de la LNT pour faire valoir leurs droits. À la suite du dépôt d'une plainte, la CNESST fera une enquête afin d'accepter ou de refuser

39. Cela inclut les athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.
40. Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, RLRQ c R-20.

celle-ci. Les plaintes reçues peuvent, entre autres, être liées au salaire (plaintes pécuniaires, art. 102) à des pratiques interdites (art. 122) et au harcèlement psychologique ou sexuel (art. 123.6)[41].

Comme présenté au **tableau 68**, le nombre total de plaintes déposées à la CNESST en vertu de la LNT en 2018 est de 40 300[42]. Ce nombre diminue à 29 941 plaintes en 2021, puis augmente à 43 411 plaintes en 2023. La diminution d'environ 25 % du nombre de plaintes déposées entre 2018 et 2021 pourrait notamment s'expliquer par l'avènement du contexte socio-sanitaire marqué par la COVID-19, qui a fait diminuer le niveau moyen d'emplois entre 2019 et 2021[43].

Tableau 68 – Nombre de plaintes déposées, selon le type et l'année

Type de plaintes	2018	2021	2023
Pécuniaire	17 565	11 502	15 310
Congédiement sans cause juste et suffisante	8 266	6 863	10 054
Pratique interdite	6 028	5 046	8 558
Harcèlement psychologique et sexuel	5 220	4 398 (incluant 184 plaintes pour harcèlement sexuel)	6 301 (incluant 288 plaintes pour harcèlement sexuel)
Administrative	3 212	2 093	3 131
Disparité de traitement[44]	9	22	68
Total	**40 300**	**29 941**	**43 411**

Source : CNESST, 2025.

Plaintes pécuniaires

Une plainte pécuniaire peut être déposée par une personne salariée qui réclame des sommes à son employeur dans le cas où celui-ci ferait défaut de paiement pour un montant d'argent prévu à la loi. Les plaintes pécuniaires sont faites, par exemple, concernant le paiement du salaire, des heures supplémentaires, de l'indemnité de vacances, de jours fériés et de fin d'emploi. Pour toutes les années passées en revue, ce type de plaintes représente la plus grande proportion de plaintes totales reçues par la CNESST.

De 2018 à 2023, la proportion de plaintes pécuniaires déposées à la CNESST est en constante diminution, passant de 43,6 % en 2018 à 35,3 % en 2023 (**tableau 69**). La proportion pour ce type de plaintes sur l'ensemble des plaintes reçues suit la même constante à la baisse. En effet, une baisse de 2 255 plaintes entre 2018 et 2023 est visible, ainsi qu'un recul important en 2021.

41. En 2018, le harcèlement sexuel est devenu une forme de harcèlement psychologique explicitement visée par la LNT. Par conséquent, les données de 2018 ne présentent que les plaintes de harcèlement psychologique, alors que les années 2021 et 2023 présentent les données des plaintes de harcèlement psychologique et sexuel.
42. Les chiffres présentés font référence aux demandes de service déposées, incluant les demandes fermées sans dépôt officiel de plainte (demandes non recevables sans écrit hâtif après réception).
43. https ://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/imt/bulletins-annuels/00-ensemble-quebec/00-imt-bmt-2021.pdf
44. Données seulement disponibles à partir de 2018.

Tableau 69 – Nombre et proportion (en %) de plaintes pécuniaires déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

Indicateur	2018	2021	2023
Nombre	17 565	11 502	15 310
Proportion sur l'ensemble des plaintes reçues (tous types confondus)	43,6	38,4	35,3

Source : CNESST.

Le **tableau 70** présente le dépôt de plaintes pécuniaires selon le sexe. Durant les trois années étudiées, un nombre et une proportion plus élevée d'hommes que de femmes déposent ce genre de plainte. En effet, pour les années 2018, 2021 et 2023, environ 47 % des plaintes sont déposées par des femmes et environ 53 % des plaintes sont déposées par des hommes. Cette proportion demeure constante pour les quatre dernières années étudiées.

Tableau 70 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées ayant déposé une plainte pécuniaire, selon le sexe et l'année

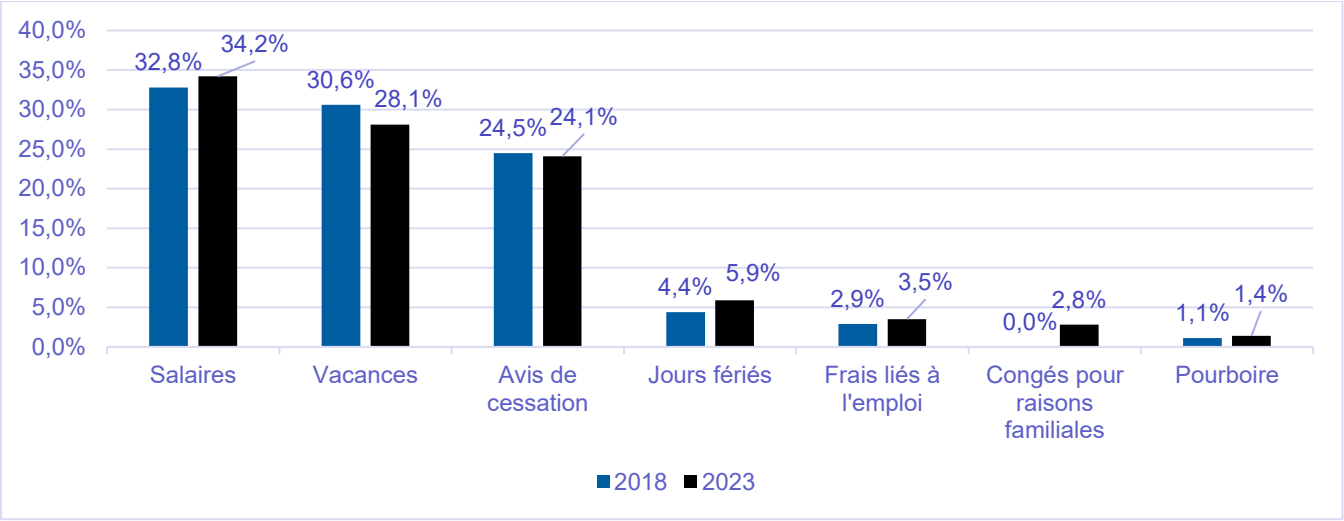
Année	Indicateur	Femme	Homme	Total
2018	Nombre	8 342	9 223	17 565
	Proportion	47,5	52,5	100
2021	Nombre	5 308	6 194	11 502
	Proportion	46,1	53,9	100
2023	Nombre	7 164	8 146	15 310
	Proportion	46,8	53,2	100

Source : CNESST.

La **figure 17** permet d'apprécier l'évolution du type de plaintes pécuniaires déposée en 2018 et en 2023[45]. Durant les deux années, la plus importante proportion de plaintes pécuniaires déposées a concerné des réclamations de salaires (32,8 % en 2018 et 34,2 % en 2023), suivies de près par les indemnités liées au congé annuel (30,6 % en 2018 et 28,1 % en 2023) et les avis de cessation d'emploi (24,5 % en 2018 et 24,1 % en 2023). Suivent ensuite les indemnités liées aux jours fériés (4,4 % en 2018 et 5,9 % en 2023), les frais liés à l'emploi (2,9 % en 2018 et 3,5 % en 2023), les congés pour raisons familiales ou parentales (0,01 % en 2018 et 2,8 % en 2023) puis les pourboires (1,1 % en 2018 et 1,4 % en 2023). Les sous-secteurs Autres services et Services d'hébergement et de restauration représentaient environ 20 % des plaintes pécuniaires déposées en 2023 (respectivement 1 521 plaintes et 1 611 plaintes).

45. Une plainte pécuniaire peut porter sur plusieurs infractions à la LNT.

Figure 17 – Proportion de plaintes pécuniaires traitées en 2018 et 2023, selon les infractions déclarées



Source : CNESST.

Entre 2018 et 2023, un accroissement du nombre de plaintes pécuniaires déposées est particulièrement observable pour les congés pour raisons familiales (+ 2,8 %), pour les indemnités de jours fériés (+ 1,5 %), pour les réclamations de salaires (+ 1,4 %), pour le remboursement des frais liés à l'emploi (+ 0,6 %) et pour le pourboire (+ 0,3 %). Une atténuation dans le dépôt de certains types de plaintes pécuniaires est cependant observée pour les indemnités liées au congé annuel (- 2,5 %) et pour les avis de cessation d'emploi (- 0,4 %).

Plaintes pour congédiement fait sans cause juste et suffisante

Selon l'article 124 de la LNT, si une personne salariée travaille pour un même employeur depuis au moins deux ans et si elle croit avoir été congédiée sans cause juste et suffisante, elle peut soumettre une plainte de ce type à la CNESST, dans un délai de 45 jours. Le droit de gestion de l'employeur permet à ce dernier de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée. Cela dit, l'employeur doit pouvoir démontrer que le congédiement a été fait pour une cause juste et suffisante afin d'éviter, notamment, les congédiements déguisés.

Au cours des années inventoriées, le nombre ainsi que la proportion de ce type de plaintes sont en légère augmentation (**tableau 71**). En effet, entre 2018 et 2023, une augmentation de 1 788 plaintes est répertoriée, représentant une hausse de 2,7 %. Durant toutes ces années, l'année 2023 est celle où le plus de plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante ont été déposées (10 054 plaintes), la plus grande proportion de ces plaintes provenant des sous-secteurs Commerce de détail (1 174 plaintes) et Autres services (1 100 plaintes).

Tableau 71 – Nombre et proportion (en %) de plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

Indicateur	2018	2021	2023
Nombre	8 266	6 863	10 054
Proportion sur l'ensemble des plaintes reçues (tous types confondus)	20,5	22,9	23,2

Source : CNESST.

D'après le **tableau 72**, en 2018, une proportion et un nombre faiblement plus élevé de femmes que d'hommes ont déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante (+ 214 en 2018). Cette tendance s'inverse pour les années 2021 et 2023, où une proportion légèrement plus élevée d'hommes que de femmes ont déposé une plainte de ce type (+ 57 en 2021 et + 116 en 2023).

Tableau 72 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées ayant déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante, selon le sexe et l'année

Année	Indicateur	Femme	Homme	Total
2018	Nombre	4 240	4 026	8 266
	Proportion	51,3	48,7	100
2021	Nombre	3 403	3 460	6 863
	Proportion	49,6	50,4	100
2023	Nombre	4 969	5 085	10 054
	Proportion	49,4	50,6	100

Source : CNESST.

Plaintes pour pratiques interdites

Si une personne salariée croit être victime de mesures discriminatoires ou de représailles pour l'un des motifs cités aux articles 122 et suivants de la LNT, elle peut déposer une plainte pour pratique interdite à la CNESST. Une plainte pour ce motif peut être déposée dans les 45 jours suivant la sanction exercée contre la personne salariée. Une pratique interdite se manifeste lorsqu'une personne salariée est congédiée, déplacée ou suspendue, notamment, pour l'une des raisons suivantes :

- La personne salariée a exercé un droit résultant de la loi ou de l'un de ses règlements.
- La CNESST a réalisé une enquête dans un établissement de l'employeur.
- La personne salariée a fourni des renseignements à la CNESST sur l'application des normes du travail ou a témoigné dans une poursuite s'y rapportant.
- Une saisie en mains tierces a été pratiquée à l'égard de la personne salariée ou peut l'être.
- La personne salariée est enceinte[46].
- L'employeur cherche à esquiver l'application de la LNT ou de ses règlements.
- La personne salariée 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 la personne salariée agit comme proche aidant, bien qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.
- La personne salariée a atteint l'âge normal de la retraite ou l'âge en vertu duquel elle serait normalement mise à la retraite en vertu d'une disposition législative qui lui est applicable, d'un régime de retraite auquel elle participe ou suivant la convention, la sentence arbitrale ou le décret qui en tient lieu.

En 2018 et 2021, le nombre ainsi que la proportion de plaintes déposées en vertu de l'article 122 de la LNT demeurent relativement stables, quoiqu'une légère augmentation en proportion s'observe durant cette période (+ 1,9 %), alors que le nombre de plaintes diminue, passant de 6 028 plaintes en 2018 (15,0 %) à 5 046 plaintes en 2021 (16,9 %) (**tableau 73**). Toutefois, une augmentation à 8 558 plaintes

46. L'employeur doit déplacer une personne salariée enceinte si les conditions de travail de celle-ci comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La personne salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

est notable en 2023 (+ 2 530 plaintes par rapport à 2018), portant la proportion de ce type de plaintes sur l'ensemble des plaintes reçues à 23,7 %. Une proportion importante de ces plaintes provenait du sous-secteur Commerce de détail, soit 762 plaintes en 2018 et 928 plaintes en 2023, ce qui représente une augmentation de 21,8 %.

À noter que l'adoption du projet de loi 176 en 2018 a bonifié plusieurs articles de loi, comme la durée du congé de maladie, l'ajout de la notion de proche aidant et l'ajout de deux jours rémunérés en cas de maladie ou d'obligation familiale. Les effets de ces modifications législatives ont pu prendre un certain temps avant d'apparaître dans le nombre de plaintes déposées, notamment à cause de la pandémie.

Tableau 73 – Nombre et proportion (en %) de plaintes pour pratique interdite déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

Indicateur	2018	2021	2023
Nombre	6 028	5 046	8 558
Proportion sur l'ensemble des plaintes reçues (tous types confondus)	15,0	16,9	23,7

Source : CNESST.

Pour les trois années étudiées, le nombre et la proportion de femmes ayant déposé une plainte pour pratiques interdites auprès de la CNESST demeurent plus élevés (**tableau 74**). Cette différence persistante peut s'expliquer partiellement par le quatrième paragraphe de l'article 122, qui concerne strictement une sanction exercée pour la raison qu'une personne salariée est enceinte. Cette différence s'amenuise cependant entre 2018 et 2023. En effet, le nombre de plaintes de ce type déposées par les femmes augmente de 37,0 % (de 3 431 à 4 702 plaintes) et le nombre de plaintes de ce type déposées par les hommes augmente de 48,5 % (de 2 597 à 3 856 plaintes). Aux fins de comparaison, durant cette même période, le nombre total de plaintes de ce type augmente de 42,0 % entre 2018 et 2023 (de 6 028 à 8 558 plaintes).

Tableau 74 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées ayant déposé une plainte pour pratique interdite, selon le sexe et l'année

Année	Indicateur	Femme	Homme	Total
2018	Nombre	3 431	2 597	6 028
	Proportion	56,9	43,1	100,0
2021	Nombre	2 762	2 284	5 046
	Proportion	54,7	45,3	100,0
2023	Nombre	4 702	3 856	8 558
	Proportion	54,9	45,1	100,0

Source : CNESST.

Plainte pour harcèlement psychologique et sexuel

Depuis 2004, l'article 123.6 de la LNT permet aux personnes salariées croyant avoir été victimes de harcèlement psychologique de porter plainte à la CNESST. Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire entraînant un milieu de travail néfaste, qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés, portant atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne salariée (art. 81.18). Par ailleurs, une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique. Depuis 2018, cet article a été modifié pour préciser que le harcèlement psychologique comprend une conduite (parole, acte ou geste) à caractère sexuel.

Selon le **tableau 75**, une augmentation dans le nombre de plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel est observable, de 2018 à 2023. Malgré une légère baisse dans le nombre de plaintes de ce type en 2021, un total de 6 301 plaintes à cet effet ont été déposées en 2023. Effectivement, 1 081 plaintes

supplémentaires ont été déposées en 2023 comparativement à 2018, représentant une augmentation de 20,7 %. Cette augmentation se traduit aussi dans la proportion de ces plaintes sur l'ensemble des plaintes reçues, puisque les plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel représentaient 13,0 % des plaintes en 2018 alors qu'elles représentaient 14,5 % des plaintes en 2023.

Lors de la publication de la dernière édition de l'étude quinquennale, les données de la CNESST ne pouvaient pas inclure le nombre de plaintes ayant été déposées comportant une composante « harcèlement sexuel ». Cela dit, depuis 2019, la CNESST recense le nombre de plaintes de harcèlement avec une telle composante. Ces plaintes représentaient 4,2 % des plaintes reçues pour harcèlement en 2021 (184 plaintes) et 4,6 % des plaintes reçues pour harcèlement en 2023 (288 plaintes), soit une augmentation de près d'une centaine de plaintes entre 2021 et 2023. Une très légère hausse de la proportion des plaintes pour harcèlement psychologique ayant une composante de harcèlement sexuel sur l'ensemble des plaintes reçues est aussi perceptible entre 2021 et 2023.

Pour les années 2018 et 2021, une plus grande proportion de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel avaient été déposées dans le sous-secteur Commerce de détail (respectivement 15,3 % des plaintes et 11,4 % des plaintes). Cela étant dit, en 2023, la proportion de plaintes déposées dans ce sous-secteur a été surpassée de peu par le sous-secteur Autres services (10,5 % des plaintes contre 10,8 % des plaintes).

Tableau 75 – Nombre et proportion (en %) de plaintes pour harcèlement psychologique (et sexuel) déposées et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

Indicateur	2018	2021	2023
Nombre	5 220	4 398 (184 ayant une composante de harcèlement sexuel)	6 301 (288 ayant une composante de harcèlement sexuel)
Proportion sur l'ensemble des plaintes reçues (tous types confondus)	13,0	14,7 (0,6 ayant une composante de harcèlement sexuel)	14,5 (0,7 ayant une composante de harcèlement sexuel)

Source : CNESST.

Selon le **tableau 76**, il est possible d'observer qu'en général, une plus grande proportion de femmes que d'hommes ont déposé des plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel pour chaque année à l'étude. On observe également qu'après l'atteinte de la plus forte proportion de ce type de plaintes en 2018 (57,5 %), une baisse est remarquée en 2021 et en 2023, respectivement à 55,8 % et à 55,4 %. Cela pourrait partiellement s'expliquer par la comptabilisation, depuis 2019, des plaintes de harcèlement avec une composante de harcèlement sexuel. En effet, si l'on regarde l'étendue de plaintes pour harcèlement contenant une composante de harcèlement sexuel, une très forte proportion de femmes ont déposé ce type de plaintes par rapport aux hommes, tant en 2021 (83,2 % de femmes contre 16,8 % d'hommes) qu'en 2023 (81,3 % de femmes contre 18,7 % d'hommes). Ces plaintes ne sont alors pas comptabilisées dans le nombre de plaintes déposées pour harcèlement psychologique et sexuel.

Tableau 76 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées ayant déposé une plainte pour harcèlement psychologique (et sexuel), selon le sexe et l'année

Année	Indicateur	Femme	Homme	Total
2018	Nombre	3 001	2 219	5 220
	Proportion	57,5	42,5	100,0
2021	Nombre	2 453 (153)	1 945 (31)	4 398 (184)
	Proportion	55,8 (83,2)	44,2 (16,8)	100,0
2023	Nombre	3 492 (234)	2 809 (54)	6 301 (288)
	Proportion	55,4 (81,3)	44,6 (18,7)	100,0

Source : CNESST.

Plaintes administratives

Il est aussi possible, pour les personnes salariées, de déposer une plainte de type administrative. Celle-ci peut être déposée lorsque la personne salariée croit que son employeur a manqué à ses obligations non pécuniaires figurant à la LNT, par exemple fournir un bulletin de paie (art. 46) ou fournir un certificat de travail à la fin de l'emploi (art. 82).

Les données du **tableau 77** démontrent que, de 2018 à 2023, les plaintes de nature administrative sont en légère augmentation de 0,7 %, après un creux atteignant 6,2 % en 2021. Néanmoins, le nombre de plaintes administratives diminue de 2018 (3 212 plaintes) à 2023 (3 131 plaintes), malgré une baisse importante en 2021 (2 093 plaintes).

En 2018 et en 2023, le sous-secteur contenant la plus grande proportion de plaintes administratives est celui des Services d'hébergement et de restauration (13,0 % des plaintes en 2018 et 15,0 % des plaintes en 2023). En 2021, la plus forte proportion de ce type de plaintes provient du sous-secteur Autres services (8,7 % des plaintes).

Tableau 77 – Nombre et proportion (en %) de plaintes administratives et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

Indicateur	2018	2021	2023
Nombre	3 212	2 093	3 131
Proportion sur l'ensemble des plaintes reçues (tous types confondus)	8,0	6,2	8,7

Source : CNESST.

Le **tableau 78** montre qu'une proportion presque égale de femmes et d'hommes ont déposé une plainte administrative durant les trois années étudiées, quoique ces plaintes soient déposées par une majorité de femmes. Cet écart s'amenuise en 2023. En effet, en 2018, 51,1 % des plaintes étaient déposées par des femmes, alors qu'en 2023, cette proportion était de 50,1 %.

Tableau 78 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées ayant déposé une plainte administrative, selon le sexe et l'année

Année		Femme	Homme	Total
2018	Nombre	1 642	1 570	3 212
	Proportion	51,1	48,9	100,0
2021	Nombre	1 066	1 027	2 093
	Proportion	50,9	49,1	100,0
2023	Nombre	1 570	1 561	3 131
	Proportion	50,1	49,9	100,0

Source : CNESST.

Plaintes de disparité de traitement

Il est finalement possible pour les personnes salariées de déposer une plainte pour disparité de traitement (art. 87.1 LNT). Ces plaintes sont faites à la CNESST dans le cas où les conditions de travail d'une personne salariée sont différentes de celles de ses collègues effectuant les mêmes tâches, dans le même établissement, uniquement en raison de la date d'embauche.

Selon le **tableau 79**, entre 2018 et 2023, bien que le nombre et la proportion de ce type de plaintes soient plus faibles que ceux des autres plaintes, une augmentation est observable dans le nombre de plaintes (+ 48 plaintes) ainsi que dans la proportion sur l'ensemble des plaintes reçues (+ 0,11 %).

En 2018, le sous-secteur Soins de santé et assistance sociale comprend le plus de plaintes de disparité de traitement (4 plaintes). En 2021, les sous-secteurs contenant le plus de plaintes de ce type sont ceux de Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (6 plaintes) et de Fabrication en 2023 (7 plaintes).

Tableau 79 – Nombre et proportion (en %) de plaintes de disparité de traitement et proportion sur l'ensemble des plaintes reçues, selon l'année

Indicateur	2018	2021	2023
Nombre	9	39	57
Proportion sur l'ensemble des plaintes reçues (tous types confondus)	0,02	0,13	0,13

Source : CNESST.

Selon le **tableau 80**, pour la première année étudiée, une plus grande proportion de plaintes de disparité de traitement ont été déposées par des hommes (77,8 %) que par des femmes (22,2 %). Cette tendance s'inverse cependant à partir de 2021 et demeure inversée en 2023. En effet, en 2021, 51,3 % des plaintes de disparité de traitement ont été déposées par des femmes, alors qu'elles sont 56,1 % à avoir déposé ce type de plaintes en 2023.

Tableau 80 – Nombre et proportion (en %) de personnes salariées ayant déposé une plainte de disparité de traitement, selon le sexe et l'année

Année	Indicateur	Femme	Homme	Total
2018	Nombre	2	7	9
	Proportion	22,2	77,8	100,0
2021	Nombre	20	19	39
	Proportion	51,3	48,7	100,0
2023	Nombre	32	25	57
	Proportion	56,1	43,9	100,0

Source : CNESST.

4.2. Équité salariale

4.2.1. L'écart salarial entre les femmes et les hommes

Depuis longtemps, un écart salarial entre les femmes et les hommes existe. Quoique cet écart s'amenuise avec le temps, surtout au cours des 30 dernières années grâce à l'encadrement législatif québécois, il persiste. En effet, depuis son entrée en vigueur en 1997, la LES vise à corriger les écarts salariaux occasionnés par la discrimination systémique fondée sur le sexe afin d'assurer l'équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine. Cette loi s'applique aux employeurs comptant en moyenne 10 personnes employées et plus au cours d'une année, sans égard au secteur[47]. En 1997, l'écart était de 15,8 % et de 9,0 % en 2023.

Afin de corriger l'écart, la loi prévoit des mécanismes s'appliquant aux employeurs, selon la taille de l'entreprise. Néanmoins, tous les employeurs couverts par la loi doivent effectuer un exercice initial d'équité salariale et en évaluer le maintien tous les cinq ans. Les résultats doivent être affichés et une déclaration de ces résultats doit être faite.

En 2019, la Loi a été modifiée par la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale afin principalement d'améliorer l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Voici les principales modifications qui y ont été apportées :

- Les ajustements salariaux reconnus par l'évaluation de maintien doivent être corrigés à la date de l'évènement l'ayant causée.
- Davantage d'informations doivent être contenues dans l'affichage des résultats.
- Les employeurs effectuant l'évaluation de maintien sans le soutien de la CNESST doivent mettre en place un processus de participation des employées et employés afin de recueillir toutes questions ou observations.
- Des mécanismes de conciliation sont en place pour contribuer au règlement des plaintes.

De plus, en 2019, un rapport sur la mise en œuvre de la LES intitulé *La Loi sur l'équité salariale : un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale* a été déposé à l'Assemblée nationale. Depuis, la CNESST a réalisé certaines mesures de nature administrative pour assurer la poursuite des efforts visant la réalisation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec, soit

- l'évaluation des conséquences de l'introduction de nouveaux mécanismes de participation des personnes salariées dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale;

47. L'entreprise doit cependant être de compétence provinciale.

- l'analyse des effets du Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2017-2019, ce qui a permis de constater une hausse du taux de réalisation de l'équité salariale dans les secteurs concernés;
- Des consultations dans le cadre de la Stratégie à l'égard des travailleuses non syndiquées 2020-2023 qui ont mis en lumière les besoins d'accompagnement des employeurs et leurs représentants, dont ceux liés à la personnalisation des outils et services.

Comme le démontre le **tableau 81**[48], l'écart en pourcentage entre le salaire horaire moyen des hommes et celui des femmes persiste, mais diminue, passant de 11,0 % en 2018, 10,4 % en 2021 à 9,0 % en 2023. En effet, la LES contribue à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Cela dit, il est important de mentionner que, malgré une diminution de l'écart en pourcentage, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a augmenté de 0,05 $ entre 2018 (3,00 $ d'écart) et 2023 (3,05 $ d'écart). Cet écart est cependant en baisse depuis 2021, où il était de 3,21 $.

Tableau 81 – Salaire horaire moyen des femmes et des hommes et écart salarial femmes-hommes au Québec selon l'année

Indicateur	2018	2021	2023
Salaire horaire moyen des femmes (en $)	24,39	27,61	30,82
Salaire horaire moyen des hommes (en $)	27,39	30,82	33,87
Écart (en $)	3,00	3,21	3,05
Écart (en %)	11,0	10,4	9,0

Source : CNESST.

De surcroît, une partie de l'écart salarial provient d'une discrimination systématiquement fondée sur le sexe, c'est-à-dire que des caractéristiques d'emplois occupés majoritairement par des femmes peuvent être sous-estimées pour diverses raisons, telles que les rôles nécessitant de la compassion ou de l'écoute. Les caractéristiques et les compétences considérées comme naturelles chez les femmes peuvent être négligées lors des divers exercices d'équité salariale faisant en sorte que l'apport des emplois féminins soit sous-estimé et, par conséquent, que ces emplois soient sous-rétribués.

Le **tableau 82** démontre que les femmes sont présentes en partie dans certains emplois représentant le prolongement de leur rôle traditionnel, agissant, par exemple, à titre d'infirmière. Le **tableau 82** illustre d'ailleurs qu'une forte majorité de femmes exercent dans la catégorie de personnel de soutien des services de santé et de personnel administratif et personnel de la logistique de transport entre 2018 et 2023. Cela dit, une baisse dans la proportion de femmes travaillant dans ces catégories est notée durant cette période, soit une diminution 3,7 % pour la catégorie de personnel de soutien de services de santé et une diminution de 5,4 % pour la catégorie de personnel administratif et logistique de transport.

48. Les données proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, adaptées par l'Institut de la statistique du Québec. Les récentes révisions effectuées par Statistique Canada ont eu une incidence sur les données, expliquant une légère variation entre les données de la présente version et celles de la précédente version. Cela se reflète aussi dans les tableaux suivants de cette sous-section.

Tableau 82 – Taux de représentation des femmes dans les 10 principales catégories professionnelles qu'elles occupaient (en %), au Québec, selon l'année

Catégorie professionnelle	2018	2021	2023
Personnel de soutien aux ventes et services	56,2	57,5	55,1
Personnel professionnel du droit, d'enseignement, des services gouvernementaux, sociaux et communautaires	66,8	65,6	68,5
Personnel administratif et personnel de la logistique du transport	91,1	84,6	85,7
Représentant(e)s des ventes et du service et autres professions des services à la clientèle et personnels	55,0	52,0	48,5
Personnel professionnel des soins de santé	77,4	78,5	78,8
Services de protection publique de première ligne et personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement	76,6	80,5	80,6
Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif spécialisé	61,5	63,3	65,7
Personnel professionnel en finance et en gestion des affaires	54,0	59,0	58,4
Personnel de soutien administratif et finance et en logistiques de chaîne d'approvisionnement	67,2	60,7	62,3
Personnel de soutien des services de santé	84,1	86,7	80,4

Source : CNESST.

4.2.2. Les entreprises visées et les personnes salariées couvertes par la Loi sur l'équité salariale

Les données sur le nombre d'entreprises soumises à la LES sont disponibles grâce à la *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale* (DEMES), en vigueur depuis 2011. Cette déclaration, s'appliquant aux employeurs de 11 personnes salariées et plus, oblige ces premiers à déclarer si les travaux d'équité salariale nécessaires ont été faits ou non ainsi que la taille de l'entreprise.

Le **tableau 83** présente le nombre d'entreprises soumises à la LES, selon leur taille. Entre 2018 et 2023, le nombre total d'entreprises a augmenté, sans égard à la taille. Cela dit, il n'est pas possible de déterminer le nombre de personnes salariées assujetties à la LES.

Tableau 83 – Répartition par année des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale selon la *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*, au Québec, selon la taille

Taille de l'entreprise (personnes employées)	2018	2021	2023
10 à 49	30 082	31 076	31 882
50 à 99	3 368	3 562	3 628
100 ou plus	2 149	2 213	2 220
Total, ensemble des entreprises	**35 599**	**36 851**	**37 730**

Source : CNESST.

4.2.3. L'avancement de l'application de la Loi sur l'équité salariale

Entre 2018 et 2023, plus de 90 % des employeurs ayant produit une déclaration ont déclaré avoir fait l'exercice initial d'équité salariale, quoiqu'une légère diminution soit observée (- 0,7 % de 2018 à 2023). Le tableau suivant présente la proportion d'entreprises qui devaient effectuer un exercice initial ou de maintien et ayant déclaré l'avoir réalisé selon les déclarations recensées par la CNESST.

Tableau 84 – Répartition par année du taux de réalisation des obligations en matière d'équité salariale selon la taille des entreprises au Québec (en %)

Taille de l' entreprise (personnes employées)	2018				2021				2023			
	Exercice initial	1er maintien	2e maintien	3e maintien	Exercice initial	1er maintien	2e maintien	3e maintien	Exercice initial	1er maintien	2e maintien	3e maintien
10 à 49	92,3	67,8	49,8	ND	92,6	71,4	43,0	34,8	91,6	74,2	49,9	44,5
50 à 99	95,7	78,7	57,9	ND	96,0	82,8	51,9	39,8	95,1	83,4	60,7	56,1
100 et plus	97,2	86,6	63,5	ND	97,0	89,2	56,6	35,4	96,8	88,3	67,1	51,8
Total, ensemble des entreprises	92,9	70,8	53,8	ND	93,2	73,9	45,7	35,9	92,2	76,2	53,1	48,3

À la lumière des données présentées au **tableau 84**, il est possible de constater qu'en général, plus l'entreprise est de grande taille, plus la proportion d'entreprises ayant réalisé l'exercice initial est élevée. En effet, en 2018, en 2021 et en 2023, respectivement 92,3 %, 92,6 % et 91,6 % des entreprises de 10 à 49 personnes employées avaient réalisé cet exercice, alors que, pour les entreprises de 100 personnes ou plus, 97,2 % d'entre elles l'avaient réalisé en 2018, 97,0 % en 2021 et 96,8 % en 2023. Cette tendance reste similaire pour les exercices subséquents de maintien. Effectivement, pour le premier exercice, 67,8 %, 71,4 % et 74,2 % des entreprises de 10 à 49 personnes employées devant réaliser un premier exercice de maintien déclarent l'avoir fait, alors que cette proportion augmente à 86,6 %, 89,2 % et 88,3 % pour les entreprises de 100 personnes employées et plus, en 2018, 2021 et 2023, respectivement.

À noter que les données quant au taux de réalisation du troisième exercice du maintien de l'équité salariale n'ont pas été recueillies en 2018. Cela dit, entre 2021 et 2023, la proportion d'entreprises qui devaient avoir réalisé l'exercice initial ainsi que les exercices de maintien nécessaires ayant déclaré l'avoir fait a augmenté, particulièrement pour le troisième exercice de maintien. Effectivement, concernant le troisième exercice de maintien, 35,9 % des entreprises devant avoir effectué cet exercice ont déclaré l'avoir fait en 2021, alors que 48,3 % des entreprises ont déclaré l'avoir fait en 2023. Plus particulièrement, une augmentation de 16,3 % est notée entre les deux périodes pour les entreprises de 50 à 99 personnes employées, et une augmentation de 16,4 % pour les entreprises de 100 personnes employées et plus.

4.3. La santé et la sécurité du travail

Au Québec, le régime de santé et de sécurité au travail est principalement encadré par deux lois qui interagissent. Pour sa part, la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, c. S-2.1) (LSST) porte sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles par l'élimination du danger à la source, et elle encadre les obligations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs. De son côté, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) (LATMP) met en place un régime d'indemnisation, de soins et de réadaptation des blessures ou de maladies causées par le travail ainsi qu'un droit de retour au travail.

En 2021, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail (LMRSST), visant principalement à moderniser la LSST et la LATMP, a été sanctionnée. Elle vise avant tout la prévention des risques en milieu de travail, l'accès au régime d'indemnisation en cas de lésion professionnelle et le soutien en matière de retour au travail.

4.3.1. Les lésions professionnelles

D'après le **tableau 85**, entre 2018 et 2023, le nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées à la CNESST a augmenté de 10,6 %, passant de 103 406 en 2018 à 114 345 en 2023. Bien que la majorité de ces lésions proviennent d'accidents de travail, en augmentation de 13,0 % entre 2018 et 2023, les maladies professionnelles sont en diminution. En 2018, le nombre de maladies professionnelles était de 11 695, alors qu'en 2023, il était de 10 702, représentant une diminution de 8,5 %.

Tableau 85 – Nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et la catégorie de dossier

Catégorie de dossiers	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Accident de travail	91 711	93 028	103 643	+ 13,0
Maladie professionnelle	11 695	12 664	10 702	- 8,5
Total, ensemble des lésions professionnelles	103 406	105 692	114 345	+ 10,6

Source : CNESST.

Le **tableau 86** présente le nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées par la CNESST selon le sexe. D'après les données, les lésions professionnelles sont plus nombreuses chez les hommes que chez les femmes. L'écart entre les deux sexes s'amenuise cependant entre 2018 et 2023, passant d'une différence de 30 592 lésions professionnelles en 2018 à 11 489 lésions professionnelles en 2023. C'est principalement la forte augmentation dans le nombre de lésions professionnelles chez les femmes qui explique ce phénomène, marquant une augmentation de 41,3 % chez les femmes, alors qu'une diminution de 6,1 % est observable chez les hommes. Cette diminution représente 4 082 lésions professionnelles de moins chez les hommes, entre 2018 et 2023.

Tableau 86 – Nombre de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et le sexe

Sexe	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Femme	36 407	41 902	51 428	+ 41,3
Homme	66 999	63 790	62 917	- 6,1
Total, ensemble des lésions professionnelles	103 406	105 692	114 345	+ 10,6

Source : CNESST.

Le **tableau 87** représente la proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées selon l'âge au moment de l'évènement. Entre 2018 et 2023, la proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées est en augmentation de 10,6 %. Cette proportion est en diminution chez les 24 ans et moins (- 3,3 %)[49], alors que, chez les différents groupes de 25 ans et plus, la proportion de lésions professionnelles est en augmentation, particulièrement chez les travailleuses et travailleurs de 65 ans et plus (+ 21,0 %).

49. Il est à noter que la Loi sur l'encadrement du travail des enfants est entrée en vigueur le 1er septembre 2023, ce qui pourrait partiellement expliquer la diminution des lésions professionnelles chez les 20 ans et moins (- 3,3 % entre 2018 et 2023). Cette loi a modifié la LSST, notamment pour y préciser que les risques pouvant affecter particulièrement la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs de 16 ans et moins doivent être identifiés dans les programmes ou les plans d'action que doivent mettre en place les employeurs.

Tableau 87 – Proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et l'âge au moment de l'évènement

Âge	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Moins de 20 ans	2 852	3 198	2 759	- 3,3
20 à 24 ans	8 471	8 283	8 213	-3,0
25 à 34 ans	19 811	20 388	22 652	+ 14,3
35 à 44 ans	21 683	22 223	24 840	+ 14,6
45 à 54 ans	22 875	22 270	24 856	+ 8,7
55 à 64 ans	20 313	20 937	22 071	+ 8,7
65 ans et plus	7 401	8 393	8 954	+ 21,0
Total, ensemble des lésions professionnelles	103 406	105 692	114 345	+ 10,6

Source : CNESST.

Une diminution du nombre de lésions professionnelles s'observe dans la majorité des secteurs d'activité (**tableau 88**), mais des augmentations importantes sont notables dans certains secteurs.

Tableau 88 – Proportion de lésions professionnelles inscrites et acceptées, selon l'année d'inscription et le secteur d'activité économique

Secteur d'activité	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Bâtiment et travaux publics	7 443	8 412	9 130	+ 22,7
Industrie chimique	599	644	648	+ 8,2
Forêt et scieries	1 072	1 016	1 051	-2,0
Mines, carrières et puits de pétrole	1 019	744	875	- 14,1
Fabrication de produits en métal	3 296	2 614	2 512	- 23,8
Industrie du bois (sans scierie)	1 611	1 843	1 651	+ 2,5
Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique	1 485	1 342	1 214	- 18,3
Fabrication d'équipement de transport	1 925	1 419	1 929	+ 0,2
Première transformation des métaux	975	1 020	1 399	+ 43,5
Fabrication de produits minéraux non métalliques	731	726	679	- 7,1
Administration publique	4 981	4 495	5 161	+ 3,6
Industrie des aliments et boissons	4 633	4 419	3 974	- 14,2
Industrie du meuble et des articles d'ameublement	531	139	137	- 74,2
Industrie du papier et activités diverses	568	621	751	+ 32,2
Transport et entreposage	5 581	4 464	5 107	-8,5
Commerce	13 185	11 873	12 215	- 7,4
Industrie du cuir	29	17	32	+ 10,3
Fabrication de machines (sauf électriques)	794	839	949	+ 19,5
Industrie du tabac	5	12	20	+ 300,0

Secteur d'activité	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Industrie textile	294	205	226	- 23,1
Autres services commerciaux et personnels	11 206	8 035	9 731	- 13,2
Communications, transport d'énergie et autres services publics	1 875	1 821	2 066	+ 10,2
Imprimerie, édition et activités annexes	310	264	269	- 13,2
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	58	35	66	+ 13,8
Fabrication de produits électriques	459	403	507	+ 10,5
Agriculture	1 183	1 062	1 020	- 13,8
Bonneterie et habillement	147	140	196	- 33,4
Enseignement et services annexes	4 480	4 645	5 815	+ 29,8
Finances, assurances et affaires immobilières	776	467	554	- 28,6
Services médicaux et sociaux	18 685	26 888	35 261	+ 88,7
Chasse et pêche	38	21	24	- 36,8
Industries manufacturières diverses	319	286	277	- 13,2
Autres ou indéterminé	13 131	14 761	8 899	- 32,2
Total, ensemble des lésions professionnelles	**103 406**	**105 692**	**114 345**	**+ 10,6**

Source : CNESST.

En effet, la diminution la plus importante du nombre de lésions professionnelles est observée dans le secteur Industries du meuble et des articles d'ameublement, entre 2018 et 2023 (- 74,2 %). Cela étant dit, le secteur Industrie du tabac a connu une augmentation de plus de 100,0 %entre 2018 et 2023, soit une augmentation de 300,0 %

4.3.2. Les décès

De 2018 à 2023, le nombre de décès causés par un accident de travail ou une maladie professionnelle est passé de 226 à 210, soit une diminution de 16 décès (- 7,1 %) (**tableau 89**).

De 2018 à 2023, le nombre de décès liés à un accident de travail est passé de 62 à 73, alors que ce nombre diminue encore une fois à 60 décès causés par un accident de travail en 2021. Le nombre de décès liés à une maladie professionnelle est passé de 164 à 137, alors que ce nombre était de 147 décès causés par une maladie professionnelle en 2021.

Tableau 89 – Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et la catégorie de dossier

Catégorie de dossier	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Accidents de travail	62	60	73	+ 17,4
Maladie professionnelle	164	147	137	- 16,5
Total, ensemble des décès	**226**	**207**	**210**	**- 7,1**

Source : CNESST.

Les données du **tableau 90** démontrent qu'un plus grand nombre de dossiers de décès de travailleurs sont acceptés pour toutes les années étudiées. Les travailleurs représentent effectivement 99,1 % des dossiers de décès acceptés en 2018 (224 dossiers de travailleurs contre 2 dossiers de travailleuses) et 96,2 % des dossiers de décès acceptés en 2023 (202 dossiers de travailleurs contre 8 dossiers de travailleuses). Il y a néanmoins une diminution dans le nombre de dossiers de décès acceptés pour les travailleurs entre 2018 et 2023 (224 à 202 dossiers), alors que le nombre de dossiers de décès acceptés pour les travailleuses entre 2018 et 2023 a augmenté (2 à 8 dossiers).

Tableau 90 – Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le sexe

Sexe	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Femme	2	9	8	+ 300,0
Homme	224	198	202	- 9,8
Total, ensemble des décès	**226**	**207**	**210**	**- 7,1**

Source : CNESST.

Les données du nombre de décès par groupe d'âge (**tableau 91**) démontrent que les plus fortes diminutions se retrouvent chez les 20 à 24 ans (- 66,7 %) et chez les 45 à 54 ans (- 40,0 %). La seule augmentation est observable dans le groupe d'âge des 25 à 34 ans (+ 37,5 %). Chez les moins de 20 ans, le nombre de décès est d'un seul en 2018 et en 2023, tandis qu'aucun décès n'a été enregistré en 2021.

Tableau 91 – Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le groupe d'âge

Âge	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Moins de 20 ans	1	0	1	+ 0,0
20 à 24 ans	6	2	2	-66,7
25 à 34 ans	8	7	11	+ 37,5
35 à 44 ans	13	9	12	- 7,7
45 à 54 ans	15	14	9	- 40,0
55 à 64 ans	28	24	24	- 14,3
65 ans et plus	155	151	151	- 2,6
Total, ensemble des décès	**226**	**207**	**210**	**- 7,1**

Source : CNESST.

Entre 2018 et 2023, le nombre de décès par accident de travail a diminué dans la plupart des catégories. La plus importante diminution s'observe dans les décès causés par une chute (- 66,7 % entre 2018 et 2023). Cela dit, de fortes augmentations de décès causés par une exposition à des substances ou à des environnements nocifs (+ 866,7 %), par une voie de fait et un acte de violence (+ 400,0 %) et par une réaction du corps et l'effort (+ 50,0 %) ont été observées (**tableau 92**).

Tableau 92 – Nombre de décès par accident du travail, selon le genre d'accident et l'année d'acceptation du décès

Genre d'accident	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Accident de transport	23	13	15	- 34,8
Contact avec des objets ou de l'équipement	15	7	10	-33,4
Chute	15	2	5	- 66,7
Réaction du corps et effort	4	9	6	+ 50,0
Exposition à des substances ou à des environnements nocifs	3	24	29	+ 866,7
Voie de fait et acte de violence	1	5	5	+ 400,0
Feu et explosion	0	0	3	- 40,0

Source : CNESST.

D'après le **tableau 93**, le secteur d'activité économique qui cumule le plus grand nombre de décès en 2023 est le secteur Bâtiment et travaux publics (68 décès en 2023). Au total, 6 secteurs d'activité n'ont connu aucune variation dans le nombre de décès entre 2018 et 2023. La plus forte variation à la baisse se retrouve dans le secteur Imprimerie, édition et activités annexes et le secteur Chasse et pêche (- 100,0 % entre 2018 et 2023), alors que les plus fortes augmentations de décès durant la même période se retrouvent dans les secteurs Enseignement et services annexes (+ 500,0 %) et Forêt et scieries (+ 300,0 %).

Tableau 93 – Nombre de décès selon l'année d'acceptation du décès et le secteur d'activité économique

Secteur d'activité	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Bâtiment et travaux publics	70	71	68	- 2,9
Industrie chimique	1	3	1	+ 0,0
Forêt et scieries	1	3	4	+ 300,0
Mines, carrières et puits de pétrole	17	20	16	- 5,9
Fabrication de produits en métal	2	7	6	+ 200,0
Industrie du bois (sans scierie)	2	3	1	- 50,0
Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique	1	2	2	+ 100,0
Fabrication d'équipement de transport	13	3	6	+ 53,8
Première transformation des métaux	6	4	5	- 16,7
Fabrication de produits minéraux non métalliques	3	3	3	+ 0,0
Administration publique	32	18	22	- 31,25
Industrie des aliments et boissons	2	1	1	- 50,0
Industrie du meuble et des articles d'ameublement	1	0	1	+ 0,0

Secteur d'activité	2018	2021	2023	Variation 2018-2023 (en %)
Industrie du papier et activités diverses	6	3	5	+ 16,7
Transport et entreposage	20	14	15	- 25,0
Commerce	11	12	16	+ 45,5
Fabrication de machines (sauf électriques)	2	1	3	+ 50,0
Industrie du tabac	0	0	0	+ 0,0
Industrie textile	1	0	3	+ 200,0
Autres services commerciaux et personnels	14	8	9	- 35,7
Communications, transport d'énergie et autres services publics	2	7	3	+ 50,0
Imprimerie, édition et activités annexes	1	0	0	- 100,0
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	5	1	2	- 60,0
Fabrication de produits électriques	1	1	1	+ 0,0
Agriculture	6	2	4	- 33,3
Bonneterie et habillement	0	2	0	+ 0,0
Enseignement et services annexes	0	7	5	+ 500,0
Finances, assurances et affaires immobilières	0	2	1	+ 100
Services médicaux et sociaux	4	7	5	+ 25,0
Chasse et pêche	1	0	0	- 100,0
Industries manufacturières diverses	1	1	2	+ 100,0
Total, ensemble des décès	**226**	**207**	**210**	**- 7,1**

Source : CNESST.

Au Québec, les milieux de travail sont généralement encadrés par trois principales lois. La Loi sur les normes du travail réglemente entre autres le salaire, le congédiement ainsi que le harcèlement. La Loi sur l'équité salariale, pour sa part, vise à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes par divers mécanismes. Enfin, la Loi sur la santé et la sécurité au travail encadre les obligations à respecter au travail afin de prévenir les lésions professionnelles. Les plaintes déposées en vertu de ces lois sont faites à la CNESST, qui surveille l'application de ces dernières. D'après les données sur les plaintes déposées, une certaine évolution est notable, mais des disparités persistent.

Conclusion

Entre 2018 et 2023, l'étude des conditions de travail au Québec permet d'identifier plusieurs enjeux structurels qui ont façonné l'économie. Notamment, la pénurie de main-d'œuvre peut s'expliquer en partie par le processus de vieillissement de la population. Par ailleurs, l'occurrence de la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions différenciées selon le genre sur le marché du travail, les femmes ayant été proportionnellement plus affectées que les hommes. En outre, bien que la période étudiée ait été marquée par une résurgence de l'inflation à des niveaux inégalés depuis le début des années 1990, il est intéressant de constater que le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs a, en moyenne, augmenté au cours de la période étudiée.

L'examen des conditions de travail des travailleuses et travailleurs couverts par une convention collective permet de faire deux constats intéressants. D'une part, les conditions de travail négociées sont généralement plus avantageuses que les conditions minimales prévues par la Loi sur les normes du travail (LNT). D'autre part, il est aussi observé de façon courante que des clauses de conventions collectives établissent des normes qui dépassent les exigences minimales de la LNT, rendant les conventions collectives plus étendues que la LNT. À titre d'exemple, l'étude révèle une augmentation du nombre de personnes ayant accès à un congé pour motif de divorce, alors que la LNT ne prévoit aucun congé de cette nature. L'étude met également en évidence une détérioration de certaines conditions de travail, notamment une diminution du nombre de jours de congé de maladie ainsi que de la rémunération des heures supplémentaires effectuées lors du premier et du second jour de repos. Cependant, ces conditions demeurent supérieures aux conditions minimales prévues par la LNT. À l'inverse, une amélioration des conditions de travail est observable concernant la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires et l'accès à certains aménagements de temps de travail, plus particulièrement la possibilité d'avoir accès à la semaine réduite de travail. De plus, une plus grande proportion de personnes salariées a accès à une politique de conciliation travail-vie personnelle entre 2018 et 2023, ce qui pourrait notamment s'expliquer par l'entrée en vigueur de l'article 79.7 de la LNT en 2021.

Concernant l'industrie de la construction, il est observé que la proportion de femmes y a doublé entre 2018 et 2023, même si l'industrie est demeurée très majoritairement masculine. Les conditions de travail conventionnées y apparaissent pour leur part similaires à celles observées lors de l'étude de 2021. Notamment, il est constaté que les clauses conventionnées sont généralement harmonisées entre les quatre différents secteurs (résidentiel, institutionnel/commercial, industriel et génie civil et voirie). De plus, les clauses prévoient des paramètres de flexibilité pour les travailleuses et travailleurs, afin qu'elles s'adaptent aux conditions de travail diverses et variées, selon la nature des travaux, leur emplacement, etc.

Finalement, l'analyse portant sur les normes du travail, l'équité salariale et la santé et sécurité au travail permet de constater plusieurs éléments. Les types de plaintes déposées à la CNESST en vertu de la LNT varient selon le genre, et une part importante d'entre elles concernent des plaintes pécuniaires, notamment des réclamations de salaires. Par ailleurs, bien que la Loi sur l'équité salariale ait contribué à le réduire, l'écart salarial entre les hommes et les femmes existe toujours sur le marché du travail au Québec, et cette persistance peut être partiellement attribuable aux secteurs d'activité dans lesquels opèrent les femmes. La période étudiée est aussi marquée par une augmentation du nombre de lésions professionnelles, plus particulièrement chez les personnes âgées de 45 à 54 ans, ainsi que par une prévalence plus élevée de décès liés au travail chez les hommes.

Travail Québec