

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATIONAnnuaire québécois
des statistiques du travail
Portrait des principaux indicateurs
des conditions et de la dynamique
du travail

Volume 4, numéro 2

FAITS SAILLANTS



L'Annuaire québécois des statistiques du travail dresse, deux fois l'an, un portrait détaillé et actuel de l'état du marché du travail ainsi que des conditions et de la dynamique du travail. Le premier volume présentait une analyse historique (1976-2004) des principaux indicateurs. Le second volume et les suivants comportent des tableaux détaillés et des figures couvrant une période plus courte. Une analyse synthèse des résultats de la dernière année et de la période retenue y est effectuée afin de faire ressortir les faits marquants. Le présent numéro, soit le numéro 2 du volume 4, porte sur les principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail et couvre, de manière générale, la période 1999-2007. Cette publication comprend six

chapitres. Les thèmes abordés concernent la rémunération, la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les conflits de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Voici quelques faits saillants de ce deuxième numéro de l'Annuaire qui peut être consulté à l'adresse suivante :

www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/

La rémunération

La rémunération horaire

- En 2007, la rémunération horaire des employés croît de 2,5 % et s'établit à 19,35 \$. Au cours de la période 1999-2007, elle augmente de 23,1 %, ce qui se traduit par un gain de pouvoir d'achat de 4,2 %.
- De 1999 à 2007, la rémunération horaire croît de 26,8 % chez les femmes contre 21,2 % chez les hommes. Ce taux de croissance permet aux femmes d'accroître leur pouvoir d'achat de 7,4 %, tandis que la hausse est presque trois fois moins importante chez les hommes (+ 2,6 %).
- Ce sont les personnes de 25-44 ans qui, en 2007, connaissent la plus importante augmentation de la rémunération horaire (+ 3,5 %). À l'inverse, les personnes de 55 ans et plus enregistrent le taux de croissance le plus faible (+ 0,6 %). Au cours de la période 1999-2007, ce sont aussi les 25-44 ans qui enregistrent la plus forte hausse de leur rémunération horaire (+ 24,6 %).

- Sur l'ensemble de la période, la rémunération horaire des employés à temps plein (+ 24,7 %) croît plus fortement que celle des employés à temps partiel (+ 17,0 %). L'augmentation notée chez les employés à temps partiel n'est pas suffisante pour maintenir leur pouvoir d'achat entre 1999 et 2007, celui-ci accusant une baisse de 0,9 %. Le pouvoir d'achat des employés à temps plein progresse quant à lui de 5,7 %.
- La rémunération horaire des employés syndiqués progresse de 20,1 % entre 1999 et 2007 alors que la hausse est de 25,6 % chez ceux non syndiqués. La croissance observée permet donc aux employés non syndiqués d'accroître de 6,3 % leur pouvoir d'achat sur la période comparativement à 1,7 % chez les syndiqués.
- Au cours de la période 1999-2007, ce sont les personnes sans diplôme d'études secondaires qui enregistrent la plus faible augmentation de la rémunération horaire (+ 16,0 %); cette hausse n'est même pas suffisante pour maintenir leur pouvoir d'achat, qui recule de 1,8 %. C'est d'ailleurs le seul groupe qui connaît une perte de pouvoir d'achat. À l'inverse, la croissance la plus marquée s'observe chez les personnes ayant fait des études postsecondaires (+ 21,8 % pour un gain de pouvoir d'achat de 3,2 %). Les diplômés du secondaire et de l'université bénéficient d'une croissance positive de leur pouvoir d'achat sur la période (+ 1,1 %).
- Entre 1999 et 2007, la croissance nominale de la rémunération horaire la plus importante est notée chez les gestionnaires (+ 36,4 %); cette hausse leur permet d'accroître leur pouvoir d'achat de 15,5 %. À l'inverse, la plus faible augmentation (+ 17,6 %) est observée chez les employés de niveau élémentaire (formation en cours d'emploi); elle n'est d'ailleurs pas suffisante pour maintenir le pouvoir d'achat des employés de ce niveau de compétence (- 0,4 %).
- Au cours de la période 1999-2007, plus l'établissement regroupe un grand nombre d'employés, plus la croissance de la rémunération horaire est forte. Les taux de croissance vont donc de 21,2 % dans les établissements de moins de 20 employés à 23,0 % dans ceux de plus de 500 employés, engendrant dans tous les cas des gains de pouvoir d'achat.

La rémunération hebdomadaire

- En 2007, la rémunération hebdomadaire s'établit à 687,19 \$, en hausse de 2,3 % par rapport à 2006 et de 21,3 % entre 1999 et 2007. Au cours de cette période, les femmes enregistrent une progression plus forte que celle notée chez les hommes.
- La rémunération hebdomadaire des hommes est plus élevée que celle des femmes en 2007. Néanmoins, entre 2001 et 2007, l'écart entre les hommes et les femmes se rétrécit chaque année, à l'exception de 2006.

Les positions salariales (rémunération horaire)

- Ce sont les hommes qui, en 2007, ont la rémunération horaire la plus élevée. La position salariale de ces derniers (106,8 %), par rapport à l'ensemble des employés, est plus importante que celle des femmes (93,1 %). Néanmoins, de 1999 à 2007, la position salariale des femmes augmente de 2,7 points de pourcentage, tandis que celle des hommes recule de 1,7 point.
- Parmi l'ensemble des groupes d'âge, ce sont les 45-54 ans qui ont la position salariale la plus élevée (115,2 %), et ce, malgré un recul de 3,0 points de pourcentage par rapport à 1999.
- En 2007, comme chaque année de la période, plus le niveau d'études est élevé, plus la rémunération horaire est forte. Ainsi, la rémunération horaire des personnes sans diplôme d'études secondaires représente 71,7 % de celle de l'ensemble des employés comparativement à 138,4 % pour les employés titulaires d'un diplôme universitaire.

- La rémunération horaire des employés à temps plein est plus élevée que celle de l'ensemble des employés; leur position salariale est de 106,0 % en 2007. Pour leur part, les employés à temps partiel affichent une position salariale nettement inférieure, soit de 73,1 %.
- La position salariale des gestionnaires augmente de 15,4 points de pourcentage entre 1999 et 2007, pour s'établir à 157,8 %. En 2007, ce sont d'ailleurs les gestionnaires qui affichent la plus forte rémunération horaire, tandis qu'en 1999 cette place était occupée par les professionnels.
- Plus l'établissement est grand, plus la rémunération horaire est importante. La rémunération représente 131,8 % de celle de l'ensemble des employés dans les établissements de plus de 500 employés et 113,0 % dans ceux de 100 à 500 employés. La position salariale dans les établissements de 20 à 99 employés et dans ceux de moins de 20 employés est inférieure à 100 % (respectivement de 96,0 % et 79,7 %).

La rémunération au taux du salaire minimum

- Sur l'ensemble de la période, le taux annuel pondéré du salaire minimum croît de 14,8 % (+ 1,02 \$) et s'établit à 7,92 \$ en 2007. Cette croissance nominale de la rémunération au salaire minimum n'est pas suffisante pour maintenir le pouvoir d'achat de ces travailleurs, et ce, tant sur une base horaire qu'hebdomadaire. Plus précisément, le pouvoir d'achat recule de 5,5 % sur une base horaire et de 5,8 % sur une base hebdomadaire.

La durée du travail

La durée habituelle du travail et les types d'horaire

- En 2007, les employés travaillent en moyenne 34,5 heures par semaine selon leur horaire habituel, en baisse par rapport à 1999 (35,2 heures). Un des facteurs explicatifs est le changement constaté sur le plan du poids des secteurs au cours de cette période; le commerce, où le temps partiel est très présent, gagne du terrain au détriment de la fabrication.
- L'horaire long, soit celui de 41 heures ou plus par semaine, se fait plus rare : ce type d'horaire ne concerne plus que 5,4 % des employés en 2007.
- Le recul des heures de travail est attribuable aux hommes, leur semaine habituelle de travail passant de 37,8 à 36,8 heures sur la période, tandis qu'aucun changement notable n'est observé du côté des femmes (32,2 h en 2007).
- Les travailleurs de 55 ans et plus et ceux âgés de 15 à 24 ans voient leur semaine habituelle de travail raccourcir entre 1999 et 2007 (– 1,3 h et – 1,9 h respectivement), ce qui va dans le même sens que la forte hausse de l'emploi à temps partiel dans ces groupes.
- Parmi les niveaux de compétence, la plus forte baisse des heures habituelles de travail est notée chez les employés occupant un poste de niveau élémentaire. En 2007, ces derniers affichent la plus courte semaine habituelle de travail (30,6 h).
- La semaine habituelle de travail des gestionnaires (38,7 h) est plus longue que celle de chaque niveau de compétence en 2007, et ce, même si ce groupe travaille une heure de moins qu'en 1999.

La durée du travail réelle

- En 2007, la durée du travail réelle – qui prend en considération les heures d'absence et les heures supplémentaires – s'établit à 30,8 heures par semaine; les employés travaillent donc, chaque semaine, 3,7 heures de moins que ce que prévoit leur horaire habituel.

- Parmi les groupes d'âge, les 15-24 ans affichent la plus courte durée réelle du travail (25,0 h), et ce, malgré qu'ils s'absentent nettement moins que les autres; cela s'explique par la forte présence du temps partiel dans ce groupe. D'ailleurs, chez les employés à temps plein, les jeunes affichent la plus longue durée du travail réelle (34,6 h) même s'ils ont la plus courte durée habituelle.
- En 2007, la durée du travail réelle des gestionnaires est nettement plus élevée (37,5 h) que celle de chaque niveau de compétence; la deuxième durée la plus élevée est de 5,7 heures de moins (techniciens). Les gestionnaires occupent la même position en ce qui concerne la durée réelle chez les employés à temps plein.
- Parmi les niveaux de compétence, en 2007, la plus faible durée du travail réelle est notée chez les employés occupant un poste de niveau élémentaire (27,2 h). Chez les employés à temps plein, ce sont les enseignants (31,4 h) qui occupent ce rang.

Les mouvements de main-d'œuvre

Les cessations d'emploi

- En 2007, 511 800 cessations d'emploi sont enregistrées, soit une hausse de 5,7 % par rapport à 1999. Pour la première fois depuis le début de la période étudiée (1999), les nombres de cessations d'emploi volontaires (254 400) et involontaires (257 400) sont du même ordre, les cessations involontaires ayant toujours été plus nombreuses.
- Les cessations d'emploi concernent plus les hommes que les femmes (54,6 % chez les hommes en 2007); la part des hommes est en hausse : en 1999, elle était de 52,8 %.
- Parmi les groupes d'âge, ce sont les 15-24 ans qui présentent le nombre de cessations d'emploi le plus important (37,0 % de l'ensemble). Étant donné que les jeunes ne représentent que 14,4 % de l'emploi en 2007, ils sont nettement surreprésentés dans les cessations d'emploi. Les multiples changements d'emplois en début de carrière pourraient, entre autres, expliquer cette situation.
- Entre 1999 et 2007, les cessations d'emploi causées par la retraite connaissent la plus forte croissance (+ 65,4 %; + 17 400). Cette progression n'est pas sans lien avec le vieillissement de la main-d'œuvre.
- Les jeunes sont les seuls à ne pas invoquer la raison « mise à pied » comme principal motif de cessation d'emploi. C'est plutôt le retour aux études qui constitue la cause la plus importante pour ce groupe d'âge en 2007.

La durée moyenne de l'emploi

- En 2007, la durée moyenne de l'emploi (période continue d'emploi chez le même employeur) s'établit à 7,2 ans chez l'ensemble des employés. Pour la première fois au cours de la période 1999-2007, les hommes et les femmes ont une durée d'emploi identique. Au cours de cette même période, la durée moyenne de l'emploi des femmes est restée relativement stable alors que celle des hommes a diminué de 0,5 an.
- Parmi les niveaux d'études analysés, ce sont les personnes avec un diplôme d'études secondaires qui ont la durée de l'emploi la plus longue en 2007 (8,0 ans). Les employés titulaires d'un diplôme universitaire suivent avec une durée de l'emploi de 7,5 ans, tandis que ceux ne détenant pas de diplôme d'études secondaires affichent la plus courte durée de l'emploi en 2007 (6,6 ans).

- En 2007, les gestionnaires et les professionnels ont les durées de l'emploi les plus longues parmi les niveaux de compétence (respectivement 8,7 et 8,6 ans).
- Les employés syndiqués ont une durée de l'emploi plus longue que celle des non-syndiqués (9,6 ans contre 5,7 ans) en 2007. Au cours de la période, la durée moyenne de l'emploi des employés syndiqués recule de 0,9 an, tandis que celle des employés non syndiqués est en croissance (+ 0,3 an). L'écart entre ces deux catégories d'employés passe donc de 5,1 ans en 1999 à 3,9 ans en 2007.
- Plus la taille de l'établissement est importante, plus la durée de l'emploi est longue. Ainsi, en 2007, la durée de l'emploi est la plus élevée pour les employés travaillant dans des établissements de plus de 500 employés (10,0 ans) et elle est la plus courte pour les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (5,5 ans).

L'âge moyen de la prise de la retraite

- En 2007, l'âge moyen de la prise de la retraite est de 59,9 ans, en légère baisse comparativement à 2006 (- 0,2 an). Par rapport à 1999 (59,3 ans), la prise de la retraite se fait donc légèrement plus tard. Les femmes prennent leur retraite plus hâtivement que les hommes (59,5 ans contre 60,2 ans en 2007).
- Dans le secteur privé, l'âge moyen de la prise de la retraite est plus élevé (61,4 ans) que dans le secteur public (57,9 ans). De 1999 à 2007, on assiste à une hausse de l'écart entre ces deux secteurs, la différence passant de 2,7 ans à 3,5 ans.
- En 2007, les travailleurs autonomes (63,7 ans) prennent leur retraite à un âge plus avancé que les employés.

Les arrêts de travail

- En 2007, 51 conflits de travail sont enregistrés au Québec, soit une augmentation de 8 conflits (+ 18,6 %) par rapport à 2006. Malgré cette hausse, le nombre de conflits se situe clairement sous la moyenne annuelle de la période 2000-2007 (102 conflits de travail).
- Sur l'ensemble des conflits de travail notés en 2007, 48 sont de compétence provinciale (94,1 %), alors que 3 sont de compétence fédérale. À ce chapitre, l'année 2007 ne fait pas exception à la situation observée tout le long de la période 2000-2007, où 95,1 % des conflits sont de compétence provinciale.
- En 2007, 40 conflits sont des grèves, alors que 8 sont des lock-out et 3, des « grèves et lock-out ».
- Le nombre de travailleurs touchés par un conflit de travail est de 8 365 en 2007, ce qui représente une hausse par rapport à 2006 (5 370). Malgré cette progression de 55,8 %, il s'agit du second niveau le plus bas enregistré depuis le début de la période 2000-2007.
- Le nombre moyen de travailleurs touchés par un conflit atteint 164 en 2007, alors qu'il était de 125 en 2006 (la plus faible ampleur de la période). L'année 2007 présente la troisième moyenne la plus faible pour ce qui est de l'ampleur des conflits. Sur l'ensemble de la période, chaque conflit touche en moyenne 344 travailleurs par année.
- Le nombre de jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés s'établit à 56,7 en 2007. Sur l'ensemble de la période 2000-2007, le ratio moyen est de 208,2. Ainsi, l'impact des conflits de travail au Québec en 2007 est nettement moindre qu'au cours des autres années de la période étudiée.

La santé et la sécurité du travail

- En 2007, le nombre de dossiers relatifs à une lésion professionnelle ouverts et acceptés par la CSST est de 112 009, soit le plus petit nombre enregistré depuis le début de la période 1999-2007. À l'instar des années précédentes, environ 95 % des dossiers ouverts et acceptés sont rattachés aux accidents du travail.
- Le nombre de dossiers de lésion professionnelle est plus élevé chez les hommes que chez les femmes, et ce, chaque année de la période. En 2007, 77 557 dossiers sont attribuables aux hommes, tandis que 34 452 concernent des femmes.
- De 1999 à 2007, le nombre de dossiers de lésion professionnelle augmente chez les 45-54 ans et les 55 ans et plus, tandis qu'une baisse est notée dans les trois autres groupes d'âge.
- En 2007, le taux de lésion professionnelle (nombre de dossiers de lésion professionnelle par rapport au nombre de travailleurs couverts) s'établit à 3,6 %, soit le plus bas niveau de la période. Il s'agit d'une diminution de 28,0 % par rapport au taux enregistré en 1999 (5,0 %).
- En 2007, 207 dossiers de décès à la suite d'une lésion professionnelle ont été acceptés par la CSST. Après 2005 (223 décès), il s'agit de l'année où l'on retrouve le plus grand nombre de décès de la période, bien que ce nombre soit sensiblement le même qu'en 2006 (206 décès). En moyenne, entre 1999 et 2007, 189 décès sont enregistrés annuellement.

La version PDF de la publication est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Pierre-Olivier Ménard
Analyste en statistiques du travail
Direction des statistiques du travail
et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8
Téléphone : 514 876-4384, poste 6206
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : pierre-olivier.menard@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2008

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec

**Institut
de la statistique**

Québec

