

Annuaire québécois des statistiques du travail

Portrait des principaux indicateurs
des conditions et de la dynamique
du travail

Volume 3, numéro 2

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

FAITS SAILLANTS



L'Annuaire québécois des statistiques du travail a pour objectif de dresser, 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 3, porte sur les principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail et couvre, de manière générale, la période 1998-2006. 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

L'évolution des rémunérations horaire et hebdomadaire

- En 2006, le taux de croissance nominale de la rémunération horaire est identique à celui de 2005 pour l'ensemble des employés québécois, soit 2,4 %; cette rémunération se fixe ainsi à 18,87 \$ en 2006. Sur une base hebdomadaire, la rémunération est de 671,97 \$ en 2006, en hausse de 2,3 %.
- On note, en 2006, des augmentations de la rémunération hebdomadaire plus élevées chez les employés à temps partiel, les employés permanents et les syndiqués que chez leur contrepartie respective. Cette évolution diffère de celle observée sur la période 1998-2006 alors que la croissance est plus importante chez les employés à temps plein, les employés temporaires et les non-syndiqués.

- La rémunération horaire de l'ensemble des employés augmente de 21,8 % entre 1998 et 2006, soit un taux de croissance plus fort que celui de l'inflation pour la même période (18,0 %); il en résulte un gain de pouvoir d'achat de 3,2 %. La croissance nominale de la rémunération hebdomadaire est légèrement moins forte, soit 20,5 % (gain de pouvoir d'achat de 2,1 %).
- La croissance nominale de la rémunération horaire entre 1998 et 2006 est plus importante chez les femmes que chez les hommes; ces dernières font ainsi un gain de pouvoir d'achat de 5,7 % contre 1,8 % chez les hommes. La différence entre les sexes est plus grande sur une base hebdomadaire puisque le nombre d'heures de travail demeure stable chez les femmes alors que les hommes accusent un recul à ce chapitre; les gains de pouvoir d'achat respectifs sont de 6,5 % et 0,2 %.
- Parmi les niveaux d'études, la plus faible croissance nominale de la rémunération horaire entre 1998 et 2006 est notée chez les employés qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires (+ 14,8 %); ce groupe est d'ailleurs le seul à enregistrer une perte de pouvoir d'achat (- 2,7 %). La perte est encore plus importante sur une base hebdomadaire, soit de 6,4 %. Les employés ayant fait des études postsecondaires profitent de la plus forte augmentation de la rémunération tant sur une base horaire qu'hebdomadaire, pour un gain de pouvoir d'achat de 2,5 % dans le premier cas et de 2,2 % dans le second.
- Les employés occupant un poste de niveau élémentaire et ceux qui travaillent depuis 20 ans et plus pour le même employeur accusent une perte de pouvoir d'achat sur la période, plus faible sur une base horaire (respectivement - 0,7 % et - 0,6 %) qu'hebdomadaire (- 3,2 % et - 2,1 %).

Les positions salariales et les écarts de salaire selon certaines ventilations

- Au chapitre de la rémunération horaire, la position salariale des femmes par rapport à l'ensemble des employés s'améliore sur la période, passant de 90,4 % en 1998 à 92,6 % en 2006; l'inverse est observé chez les hommes (de 108,4 % à 106,9 %). En 2006, l'écart de la rémunération horaire entre les sexes est à son plus bas niveau, soit 2,70 \$.
- En 2006, la rémunération horaire des femmes correspond à 86,6 % de celle des hommes. Les employés à temps partiel sont le seul groupe où les femmes gagnent davantage que les hommes en 2006 (ratio de 111,1 %).
- Parmi les niveaux d'études, seuls les diplômés universitaires ont un niveau de rémunération horaire plus élevé que la moyenne d'ensemble à chaque année de la période 1998-2006; leur position salariale est de 139,2 % en 2006. Les trois autres niveaux d'études affichent des positions salariales inférieures à 100 %; dans le cas des employés qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires, la position atteint même 71,5 %.
- Les employés temporaires ont un niveau de rémunération horaire moins élevé que celui des employés permanents, soit 15,55 \$ contre 19,43 \$ en 2006, pour un écart de 3,88 \$, le plus grand de la période. Sur une base hebdomadaire, la rémunération des employés permanents correspond à environ une fois et demie celle des employés temporaires.

- La rémunération horaire s'élève à mesure que s'accroît la taille de l'établissement, de sorte qu'on observe un écart important entre le niveau de rémunération dans les établissements de moins de 20 employés et celui dans les établissements de plus de 500 employés; cet écart est de 9,46 \$ en 2006.

La rémunération au taux du salaire minimum

- Entre 1998 et 2006, le taux annuel pondéré du salaire minimum n'augmente pas suffisamment pour maintenir le pouvoir d'achat des employés rémunérés à ce taux; ces derniers subissent donc une perte de pouvoir d'achat de 4,4 %. Cette situation, combinée à une légère diminution des heures de travail, engendre une perte de pouvoir d'achat encore plus forte sur une base hebdomadaire, soit 5,2 %.
- Parmi les employés au salaire minimum, en 2006, 6 sur 10 sont des femmes, 6 sur 10 sont âgés entre 15 et 24 ans, le tiers n'ont pas complété leur diplôme d'études secondaires et un peu plus du tiers sont des étudiants. Aussi, 56,4 % d'entre eux travaillent à temps partiel.

La durée du travail

La durée habituelle et réelle du travail

- En 2006, la semaine de travail habituelle de l'ensemble des employés québécois est de 34,7 heures en moyenne. Lorsque les diverses absences et les heures supplémentaires sont considérées, à savoir la durée réelle, les employés travaillent en moyenne 3,4 heures de moins que ce que prévoit leur horaire habituel, indiquant ainsi que les heures d'absence sont plus nombreuses que les heures supplémentaires.
- Comme c'est le cas tout au long de la période étudiée (1998-2006), la durée habituelle et réelle du travail des hommes est toujours plus longue que celle des femmes en 2006. L'écart entre les sexes au chapitre de la durée du travail est plus prononcé dans la durée réelle (34,5 h chez les hommes contre 27,9 chez les femmes) que dans la durée habituelle (37,0 h contre 32,2). Cela s'explique en partie par un plus faible nombre d'heures d'absence pour obligations personnelles et familiales et un plus grand nombre d'heures supplémentaires chez les hommes.
- Entre 1998 et 2006, la semaine habituelle de travail diminue chez les employés qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires (- 1,6 h) et chez les diplômés du secondaire (- 0,7 h). Le premier groupe présente en 2006 la plus courte semaine de travail, soit 34,0 heures, tandis que les diplômés universitaires affichent la plus longue (35,3 h).
- En 2006, les syndiqués s'absentent deux fois plus que les non-syndiqués en raison de maladie ou d'incapacité et une fois et demie plus pour les vacances et les jours fériés. Ils ont ainsi une durée du travail réelle moindre que les non-syndiqués, soit 30,7 heures contre 31,7 heures, même si leur horaire de travail habituel prévoit une heure de plus.
- De façon générale, un plus grand nombre d'heures habituelles de travail va de pair avec une plus longue durée de l'emploi. Ainsi, en 2006, on observe la plus courte semaine de travail habituelle chez les employés qui travaillent depuis moins de 12 mois pour le même employeur (31,8 h) et la plus longue, chez ceux dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus (36,6 h).

Les types d'horaire de travail

- En 2006, environ un homme sur 10 travaille selon un horaire long, c'est-à-dire que l'horaire habituel prévoit 41 heures et plus de travail par semaine, alors que ce type d'horaire est quasi absent chez les femmes.
- Plus le niveau de compétence d'un employé est élevé, plus celui-ci est susceptible de travailler selon un horaire normal (de 35 à 40 heures). C'est le cas de 8 gestionnaires sur 10 mais seulement de la moitié des employés de niveau élémentaire en 2006.
- L'horaire court (une à 34 heures) est plus fréquent chez les employés qui travaillent depuis peu pour le même employeur. Il concerne 39,7 % des employés dont la durée de l'emploi est de « moins de 12 mois » et 31,4 % de ceux dont la durée se situe « entre 1 et 3 ans »; cela se fait au détriment de l'horaire normal.
- Dans l'industrie des biens, 81,9 % des employés travaillent selon un horaire normal en 2006 contre seulement 62,4 % de ceux de l'industrie des services; dans cette dernière industrie, une plus forte proportion d'employés travaillent selon un horaire court (32,9 % contre seulement 7,9 % dans l'industrie des biens).

Les mouvements de main-d'œuvre

Les cessations d'emploi

- Le nombre de cessations d'emploi augmente légèrement entre 1998 et 2006 (+ 3,2 %). En 2006, pratiquement la moitié des cessations d'emploi sont volontaires. Chaque année de la période, les hommes sont davantage concernés que les femmes par les cessations d'emploi; la proportion est de 54,2 % en 2006. Cette proportion correspond sensiblement à leur part dans l'emploi total (53,1 %).
- Le nombre de personnes qui mettent volontairement fin à leur emploi en raison de l'insatisfaction double sur la période et représente 17,1 % des cessations d'emploi volontaires en 2006. Le nombre de travailleurs autonomes dont l'emploi a pris fin parce qu'ils ont vendu ou fermé l'entreprise chute de moitié sur la période; en 2006, ce motif explique 3,4 % des cessations d'emploi volontaires. Le retour aux études constitue toujours la principale raison invoquée par les personnes qui quittent volontairement leur emploi en 2006 (40,9 %).
- En 2006, les plus jeunes (15-24 ans) sont les seuls à invoquer le retour aux études comme principal motif de cessation d'emploi. Les mises à pied et le retour aux études, ensemble, expliquent plus de 80 % des cessations d'emploi dans ce groupe d'âge. Outre les mises à pied, la principale raison invoquée est l'insatisfaction chez les 25-44 ans, la maladie ou l'incapacité chez les 45-54 ans et la retraite chez les 55 ans et plus.

La durée de l'emploi

- La durée de l'emploi (période continue d'emploi chez le même employeur) s'établit, en moyenne, à 7,3 ans en 2006. Celle des employés à temps plein (7,9 ans) est plus élevée que celle des employés à temps partiel (4,4 ans). Cette situation trouve son explication dans la forte présence des jeunes et des employés temporaires dans l'emploi à temps partiel puisque ces deux groupes présentent une faible durée de l'emploi.

- En 2006, la durée de l'emploi est un peu plus longue dans l'industrie des biens (7,8 ans) que dans celle des services (7,1 ans). Certains secteurs d'activité économique affichent une durée de l'emploi nettement plus longue; c'est le cas, entre autres, des secteurs des services publics (13,4 ans), des administrations publiques (10,1 ans) et des services d'enseignement (9,8 ans). À l'inverse, le secteur de l'hébergement et des services de restauration affiche la plus faible durée de l'emploi (3,8 ans).

L'âge moyen de la prise de la retraite

- Sur la période, on assiste à une hausse de 1,7 an de l'âge moyen de la prise de la retraite; celui-ci atteint 60,1 ans en 2006. La hausse est plus forte chez les femmes (+ 2,0 ans; 58,9 ans) que chez les hommes (+ 1,1 an; 61,0 ans), ce qui réduit l'écart entre les sexes.
- Les employés du secteur privé prennent leur retraite à un âge plus avancé que ceux du secteur public, soit respectivement 61,2 ans et 58,1 ans en 2006. L'écart entre les deux secteurs s'amenuise sur la période car, en 1998, les employés du secteur privé prenaient leur retraite, en moyenne, 4,1 ans après ceux du secteur public.

Les arrêts de travail

- Seulement 42 conflits de travail sont enregistrés au Québec en 2006, ce qui constitue une baisse importante (- 67,7 %) par rapport à 2005 alors que 130 conflits étaient notés. Cette baisse s'explique par une diminution de ceux-ci tant dans le secteur privé que dans le secteur public. De 2005 à 2006, le nombre de conflits de compétence québécoise passe de 81 à 38 dans le premier cas et de 49 à 2 dans le second.
- Le nombre de conflits de travail observé en 2006 est le plus bas depuis le début de la décennie. Il se situe nettement sous la moyenne annuelle calculée pour la période allant de 2000 à 2006 (109 conflits).
- Parmi l'ensemble des conflits de travail observés en 2006, 29 sont des grèves, 5 sont des lock-out et 8 sont des « grèves et lock-out ».
- En 2006, le nombre de travailleurs touchés par un conflit s'établit à 5 181, en forte baisse par rapport à 2005 (- 95,5 %). Il s'agit du plus faible nombre de travailleurs affectés par un conflit depuis le début de la série analysée (2000).
- En 2005, 882 travailleurs étaient en moyenne affectés par un conflit, alors que ce nombre est de 123 en 2006, son plus bas niveau depuis 2000 (moyenne de 357 travailleurs par année sur la période). Le nombre de jours-personnes non travaillés diminue considérablement en 2006 (- 89,2 %, à 156 873). Cette diminution s'observe principalement dans le secteur public.
- La durée moyenne des conflits en jours ouvrables progresse, passant de 29 en 2005 à 53 en 2006, une hausse de l'ordre de 80 %. En fait, c'est la durée moyenne en 2005 qui était particulièrement faible; cela s'explique par les grèves des salariés du gouvernement du Québec qui avaient lieu à raison de demi-journées.

La santé et la sécurité du travail

- En 2006, le nombre de dossiers relatifs à une lésion professionnelle ouverts et acceptés par la CSST est le plus faible de la période 1998-2006, soit 122 086, en baisse de 11,7 % par rapport à 1998. Environ 95 % des dossiers se rattachent aux accidents du travail, tant en 2006 que sur la période.
- De 1998 à 2006, les hommes ont toujours représenté la majorité des dossiers de lésion professionnelle. En 2006, 7 dossiers sur 10 les concernent. La part des femmes dans ces dossiers augmente toutefois sur la période, passant de 23,1 % à 29,8 %.
- Sur la période 1998-2006, les personnes de 45 ans et plus connaissent une progression du nombre de dossiers de lésion professionnelle, alors qu'une baisse est notée chez les plus jeunes. La hausse est particulièrement forte chez les 55 ans et plus (+ 42,3 %). Depuis 1998, la proportion que représentent les 55 ans et plus dans l'ensemble des dossiers de lésion professionnelle progresse plus fortement que celle qu'ils représentent dans l'ensemble des travailleurs couverts.
- Le taux de lésion professionnelle (nombre de dossiers de lésion professionnelle par rapport au nombre de travailleurs couverts) est à son plus bas niveau en 2006, soit 4,0 %, alors qu'il était de 5,1 % en 1998.
- Le nombre de décès survenus à la suite d'une lésion professionnelle s'établit à 206 en 2006, ce qui constitue une diminution de 17 dossiers par rapport au sommet atteint en 2005. En 2006, 54,9 % des décès sont attribuables aux accidents du travail. Cette répartition marque un retour à la tendance générale, alors qu'en 2004 et 2005, les maladies professionnelles étaient responsables de plus de la moitié des décès.
- Le ratio « décès pour 100 000 travailleurs couverts » observé chez les 15-24 ans (4,1) est plus élevé que les ratios notés chez les employés des trois groupes d'âge se situant entre 25 et 54 ans (entre 2,7 et 3,3). Le ratio des plus jeunes est néanmoins inférieur à celui des 55 ans et plus (31,4).

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 : Sandra Gagnon
Analyste, statistiques du travail
Direction 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 6212
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : sandra.gagnon@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2007

© Gouvernement du Québec