

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

Annuaire québécois des statistiques du travail

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

Volume 6 | 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 6, porte sur les principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail et couvre, de manière générale, la période 2001-2009. 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 2009, la rémunération horaire moyenne des employés augmente de 3,8 % et atteint un nouveau sommet à 20,80 \$; il s'agit de la plus forte hausse annuelle de la période 2001-2009. Au cours de la période 2001-2009, une augmentation de 25,1 % est notée; cela correspond à une hausse du pouvoir d'achat de 8,1 %.
- Les femmes (+ 4,1 %; 19,41 \$) profitent d'une croissance de la rémunération horaire supérieure à celle des hommes (+ 3,7 %; 22,19 \$) en 2009.
- Les 25-44 ans et les 45-54 ans enregistrent la croissance nominale de la rémunération horaire la plus importante (+ 4,0 %), suivis de près par les 15-24 ans (+ 3,8 %). Les personnes de 55 ans et plus ferment la marche et présentent une relative stabilité (+ 0,6 %).

- En 2009, une croissance de la rémunération horaire est observée dans chacun des niveaux d'études; les personnes sans diplôme d'études secondaires affichent la croissance la plus élevée (+ 4,4 %). Cette hausse est également la plus forte de la période pour ce niveau d'études.
- Les employés permanents montrent une augmentation inférieure à celle des employés temporaires (+ 3,1 % et + 8,4 % respectivement) en 2009. Il s'agit de la plus forte hausse chez ces derniers au cours de la période 2001-2009.
- Les gestionnaires (+ 3,4 %) et les employés de niveau élémentaire (+ 3,3 %) enregistrent les croissances les plus importantes, suivis de près par les employés de niveau technique (+ 3,1 %). Les employés de niveau intermédiaire et les professionnels bénéficient d'une augmentation inférieure à 3 %. Entre 2001 et 2009, les gestionnaires présentent également la croissance de la rémunération horaire la plus forte (+ 29,6 %), se traduisant par un gain de pouvoir d'achat de 12,0 %. Pour les autres niveaux de compétence, les gains de pouvoir d'achat varient de 3,7 % à 6,5 %.
- En 2009, les employés travaillant dans les établissements de moins de 20 employés connaissent une croissance de la rémunération horaire plus importante (+ 4,3 %) que ceux des autres établissements.
- Le secteur public (+ 4,3 %) bénéficie d'une hausse de la rémunération horaire supérieure à celle observée dans le secteur privé (+ 3,5 %). L'augmentation notée dans le secteur public est la plus forte de la période pour ce secteur. Par contre, entre 2001 et 2009, la rémunération horaire croît plus dans le secteur privé (+ 25,5 %) que dans le secteur public (+ 23,7 %).
- En 2009, la rémunération horaire moyenne du secteur des biens connaît sa plus forte croissance de la période, soit 5,1 %. Elle est plus élevée que dans le secteur des services, soit 21,87 \$ contre 20,49 \$. Par ailleurs, c'est la première fois que le secteur des services affiche une rémunération horaire supérieure à 20 \$ (+ 3,5 % en 2009).

La rémunération hebdomadaire

- En 2009, la rémunération hebdomadaire moyenne des employés au Québec augmente de 3,7 % (+ 26,65 \$) pour se fixer à 737,65 \$, la hausse la plus importante de la période. De 2001 à 2009, elle croît de 23,7 % (+ 141,36 \$).
- Une augmentation plus importante (en pourcentage) de la rémunération hebdomadaire chez les femmes entre 2001 et 2009 leur permet d'accroître davantage leur pouvoir d'achat (+ 11,8 %) que les hommes (+ 4,9 %). Pour l'ensemble des employés, le pouvoir d'achat s'accroît de 6,9 % au cours de la période.

Les positions salariales et les écarts de salaire (rémunération horaire)

- La position salariale – le ratio de la rémunération horaire moyenne d'un groupe par rapport à la rémunération horaire de l'ensemble des employés, exprimé en pourcentage – des hommes se situe à 106,7 % en 2009, tandis que celle des femmes se fixe à 93,3 %. Cependant, au cours de la période 2001-2009, la position salariale des femmes augmente de 2,7 points, alors que celle des hommes recule de 1,9 point. Ainsi, l'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes diminue (– 0,21 \$) durant la période pour s'établir à 2,78 \$ en 2009.
- L'écart de la rémunération horaire entre les employés à temps plein et ceux à temps partiel atteint un nouveau sommet pour la période 2001-2009, passant de 4,47 \$ à 6,81 \$.

- En 2009, comme pour les autres années de la période, plus la taille de l'établissement est grande, plus la rémunération horaire est forte. Ainsi, les établissements de plus de 500 employés présentent la position salariale la plus élevée (130,6 %), suivis des établissements comptant entre 100 et 500 employés (111,9 %). Les établissements de 20 à 99 employés et ceux de moins de 20 employés montrent des positions salariales inférieures à 100 % (respectivement 95,1 % et 81,1 %).
- Tout au long de la période, les employés syndiqués bénéficient d'une rémunération horaire moyenne plus forte que celle des non-syndiqués; l'année 2009 n'y fait pas exception. L'écart entre les deux groupes se fixe à 4,45 \$ pour cette dernière année.

La rémunération au taux du salaire minimum

- En 2009, le taux horaire du salaire minimum augmente de 6,0 % (+ 0,50 \$) et se fixe à 8,83 \$; il s'agit de la croissance la plus importante de la période 2001-2009. La rémunération hebdomadaire augmente également fortement en 2009 (+ 5,2 %; + 10,15 \$).
- La rémunération hebdomadaire au taux du salaire minimum atteint 213,73 \$ chez les hommes et 201,63 \$ chez les femmes; c'est la première fois que la rémunération hebdomadaire des femmes franchit le seuil des 200 \$.
- En 2009, le nombre de personnes rémunérées au taux du salaire minimum se fixe à 200 800. Malgré une baisse d'environ 7,0 points de pourcentage de leur part au cours de la période, les femmes représentent 63,4 % de l'ensemble de l'effectif rémunéré à ce taux en 2009.

La durée du travail

Les heures hebdomadaires habituelles de travail et les types d'horaire

- En 2009, le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituelles s'établit à 34,4 heures, comparativement à 34,5 heures en 2008. Les employés travaillent ainsi 0,6 heure de moins qu'en 2001 (35,0 heures). Ce recul est principalement attribuable aux hommes. L'écart entre les sexes, le plus bas de la période, s'établit à 4,5 heures en 2009, alors qu'il était de 5,0 heures en 2001.
- La grande majorité des employés (67,7 %) travaillent selon un horaire normal (de 35 à 40 heures). Entre 2001 et 2009, on observe une baisse de la fréquence de l'horaire long (– 2,9 points) pour l'ensemble des employés, au profit surtout de l'horaire court (+ 2,0 points). Ces fluctuations sont principalement le fait des hommes, la situation des femmes étant plus stable au cours de la période.
- Près de trois jeunes âgés de 15 à 24 ans sur cinq travaillent, en 2009, selon un horaire court (59,3 %), proportion qui tend à augmenter depuis 2001 (+ 9,2 points de pourcentage). Cela s'explique, du moins en partie, par le fait que les étudiants intègrent de plus en plus le marché du travail et occupent des emplois à temps partiel. Pour les autres groupes d'âge, l'horaire normal est le plus fréquent. En effet, environ les trois quarts des employés de 25-44 ans et de 45-54 ans travaillent selon un tel horaire, alors que chez les 55 ans et plus, la proportion se fixe à 61,7 %.
- La semaine habituelle de travail des employés à temps plein s'établit à 38,1 heures en 2009, soit une baisse d'une demi-heure par rapport à 2001, alors que celle des employés à temps partiel se fixe à 18,1 heures.

- Les employés temporaires affichent une semaine de travail plus courte que les employés permanents, soit 29,6 heures contre 35,1 heures. L'écart entre les deux groupes est de 5,5 heures en 2009, soit le plus petit observé au cours de la période.
- En 2009, le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituelles des employés du secteur des biens est de 38,7, soit 4,3 heures de plus que l'ensemble des employés. Tout au long de la période, les employés du secteur des services ont une semaine de travail plus courte que l'ensemble des employés; en 2009, ils travaillent 33,2 heures, soit 1,2 heure de moins que l'ensemble des employés.

La durée du travail réelle

- En 2009, la durée du travail réelle – qui prend en considération les heures d'absence et les heures supplémentaires – correspond à 30,6 heures en moyenne par semaine. Ainsi, les employés travaillent en moyenne 3,8 heures de moins que ce que prévoit leur horaire habituel.
- Les hommes ont une durée du travail réelle de 1 757,7 heures contre 1 433,7 heures pour les femmes. L'écart entre les sexes est donc de 324,0 heures. Les heures d'absence plus nombreuses chez les femmes ainsi que les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées en plus grand nombre chez les hommes expliquent que l'écart entre les sexes soit plus prononcé dans le cas de la durée du travail réelle que dans celui de la durée habituelle.
- Les employés de 15-24 ans (1 286,0 heures) affichent la durée du travail réelle la plus faible de tous les groupes d'âge analysés en 2009. Les 25-44 ans (1 662,4 heures) et les 45-54 ans (1 698,4 heures) montrent par ailleurs les durées du travail réelles les plus élevées parmi les groupes d'âge. Pour leur part, les 55 ans et plus présentent une durée du travail réelle de 1 543,8 heures, soit l'équivalent d'une semaine de travail de 29,6 heures.
- Malgré le fait que les employés syndiqués montrent une durée du travail habituelle plus forte en 2009 que leurs homologues non syndiqués, leurs heures de travail réelles sont moindres (29,9 heures/semaine contre 31,0 heures/semaine chez les non-syndiqués). Cette inversion s'explique par un plus grand nombre d'heures d'absence du travail chez les syndiqués (344,5) comparativement aux non-syndiqués (218,5); il s'agit principalement des heures d'absence liées aux vacances et aux jours fériés ainsi que celles pour maladie ou incapacité.

Les mouvements de main-d'œuvre

Les cessations d'emploi

- En 2009, le nombre de cessations d'emploi s'accroît par rapport à 2008, passant de 522 500 à 560 500. Cette hausse est uniquement attribuable aux cessations d'emploi involontaires (+ 42 900) puisque les cessations d'emploi volontaires diminuent (– 4 900).
- Chez les femmes, pour la première fois depuis le début de la période étudiée, le nombre de cessations d'emploi involontaires est similaire à celui des cessations volontaires, tandis que chez les hommes, le nombre des cessations involontaires a toujours été plus important.

- En 2009, les mises à pied (cessations d'emploi involontaires) constituent la raison la plus souvent invoquée pour justifier la fin d'un emploi (55,4 %). Pour ce qui est du pourcentage restant, il correspond à des cessations volontaires. Parmi les raisons invoquées sur ce plan, notons le retour aux études comme principal motif (41,0 %); viennent ensuite la retraite (20,5 %), l'insatisfaction (14,3 %), la maladie ou l'incapacité (8,9 %) et la vente ou la fermeture de l'entreprise (2,4 %).
- Entre 2001 et 2009, les cessations d'emploi en raison de la retraite connaissent la plus forte croissance (+ 71,6 %; + 21 400). Cette progression n'est pas sans liens avec le vieillissement de la main-d'œuvre.

La durée moyenne de l'emploi

- En 2009, la durée moyenne de l'emploi de l'ensemble des employés s'établit à 8,8 ans, une durée similaire à celle observée au début de la période (2001). À l'exemple de chacune des années de la période analysée, en 2009, les hommes ont une durée de l'emploi plus longue que celle des femmes (9,2 ans comparativement à 8,3 ans). Au cours de cette même période, la durée moyenne de l'emploi des hommes reste stable alors que celle des femmes augmente de 0,4 an.
- Les employés syndiqués ont une durée de l'emploi plus longue (11,1 ans) en 2009 que celle des employés non syndiqués (6,5 ans). Pendant la période 2001-2009, la durée de l'emploi des employés syndiqués diminue de 0,7 an, tandis que celle des employés non syndiqués s'accroît (+ 0,6 an). L'écart entre ces deux groupes montre donc une tendance à la baisse, passant de 5,9 ans en 2001 à 4,6 ans en 2009.
- En 2009, tout comme chaque année de la période analysée, les employés du secteur privé (7,2 ans) ont une durée moyenne de l'emploi plus courte que celle des employés du secteur public (11,8 ans). Toutefois, en raison du recul dans le secteur public (– 0,8 an) au cours de la période, l'écart entre ces deux secteurs diminue légèrement, passant de 5,7 ans en 2001 à 4,6 ans en 2009.
- En 2009, la durée de l'emploi des employés du secteur des biens (10,0 ans) est supérieure à celle de l'ensemble des employés (8,8 ans), alors que la durée observée dans le secteur des services (8,4 ans) est similaire à celle de l'ensemble.

Âge moyen de la prise de la retraite

- En 2009, l'âge moyen de la prise de la retraite est le même qu'en 2008, soit 60,2 ans. Notons que, par rapport à 2001 (60,7 ans), la prise de la retraite se fait une demi-année plus tôt. Les femmes (60,5 ans) prennent leur retraite plus tardivement que les hommes (60,0 ans).

Les arrêts de travail

- En baisse de 30,2 % par rapport à 2008, le nombre de conflits de travail observé en 2009 (60) se situe encore une fois sous la moyenne de la période 2001-2009 (93). Les grèves représentent 78,3 % des conflits, tandis que les lock-out et les « grèves et lock-out » comptent respectivement pour 11,7 % et 10,0 % des conflits.
- Malgré une forte diminution du nombre de conflits, 11 281 travailleurs sont touchés par un conflit de travail en 2009, soit 2 778 de plus qu'en 2008. La réduction du nombre de conflits, conjuguée à la hausse du nombre de travailleurs touchés, entraîne un accroissement de l'ampleur moyenne des conflits en 2009 (188 employés par conflit); ainsi, l'ampleur moyenne des conflits a presque doublé comparativement à 2008.

- Les conflits de travail engendrent 318 205 jours-personnes non travaillés, ce qui représente une augmentation de 11,3 % par rapport à 2008. On enregistre également une hausse de la durée moyenne des conflits en jours ouvrables, celle-ci passant de 50 jours ouvrables en 2008 à 69 en 2009.
- Les conflits de travail ont moins d'impact au Québec que dans l'ensemble du Canada et en Ontario. En effet, en 2009, le ratio du temps non travaillé (nombre de jours-personnes non travaillés par tranche de 1 000 employés) est de 97,0 au Québec contre 154,0 au Canada et 281,5 en Ontario.

La santé et la sécurité au travail

- De 2001 à 2009, une diminution de 45 686 dossiers ouverts et acceptés (– 32,3 %) est enregistrée; cette situation est en grande partie attribuable à la réduction du nombre d'accidents du travail (– 44 617). Ces baisses s'observent dans un contexte où le nombre de travailleurs couverts augmente (+ 9,7 % au cours de la période).
- En 2009, on trouve 65 001 dossiers ouverts et acceptés pour les hommes et un peu moins de la moitié pour les femmes (30 596). Par rapport à 2001, le nombre de dossiers diminue de 37,7 % chez les hommes et de 17,2 % chez les femmes.
- De 2001 à 2009, le groupe des 55 ans et plus est le seul à connaître une hausse du nombre de dossiers ouverts et acceptés (+ 22,7 %). À l'opposé, des baisses variant de 12,8 % à 49,3 % sont notées dans les quatre autres groupes. Les diminutions sont attribuables à la baisse combinée des accidents du travail et des maladies professionnelles, ce dernier aspect étant cependant observé dans une moindre mesure.
- Le taux de lésion professionnelle (nombre de dossiers de lésion professionnelle par rapport au nombre de travailleurs couverts) dans l'ensemble des employés s'établit à 3,1 % en 2009, son plus bas niveau de la période. Celui des hommes s'établit à 3,6 %, tandis que celui des femmes se fixe à 2,2 %.
- En 2009, le taux de lésion professionnelle s'élève à 4,6 % chez les 15-24 ans comparativement à 2,8 % chez les 25-34 ans ainsi que chez les 35-44 ans, à 3,0 % chez les 45-54 ans et à 3,1 % chez les 55 ans et plus.
- Au cours de la période, le nombre de décès causés par une lésion professionnelle augmente de 2,8 % (+ 5 décès) et s'établit à 185 en 2009. Malgré l'augmentation du nombre de femmes couvertes (+ 210 500), le nombre de décès chez ces dernières reste relativement stable.
- Historiquement, les décès sont principalement attribuables aux accidents du travail. En 2001, 52,2 % des décès y étaient imputables alors que 47,8 % étaient causés par des maladies professionnelles. En 2003, pour la première fois de la période, les maladies professionnelles sont responsables de plus de la moitié des décès. Enfin, en 2009, 66,5 % des décès sont liés à des maladies professionnelles.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Jean-François Dorion, analyste, 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 6245

Télécopieur : 514 876-1767

Courriel : jean-francois.dorion@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives
nationales du Québec
4^e trimestre 2010

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec

**Institut
de la statistique**

Québec

