

# Annuaire québécois des statistiques du travail

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

TRAVAIL ET  
RÉMUNÉRATION

Volume 2, numéro 2

## FAITS SAILLANTS



L'Annuaire québécois des statistiques du travail a pour objectif de dresser 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 un portrait historique (1976-2004) des principaux indicateurs suivi d'une analyse détaillée. 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 est effectuée afin de faire ressortir les faits marquants. Le présent numéro, soit le numéro 2 du volume 2, porte sur les principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail et couvre, de manière générale, la période

1997-2005. Cette publication comprend six chapitres. Les thèmes abordés concernent la rémunération, la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts 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/](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/).

## LA RÉMUNÉRATION

### Les rémunérations horaire et hebdomadaire

- De 1997 à 2005, la rémunération horaire nominale pour les employés québécois augmente de 20,3 %, pour se fixer à 18,43 \$; la hausse du pouvoir d'achat correspondante est de 2,2 %. La rémunération hebdomadaire nominale croît de 19,7 %, passant de 548,76 \$ en 1997 à 656,63 \$ en 2005.
- La croissance de la rémunération horaire nominale se retrouve davantage chez les femmes (22,1 %) que chez les hommes (19,6 %). L'analyse de la rémunération hebdomadaire mène à un constat similaire : les femmes présentent une augmentation plus élevée (+ 24,0 %) que les hommes (+ 17,9 %) sur la période. Pour ces derniers, la diminution du nombre d'heures travaillées par semaine explique que la croissance de la rémunération hebdomadaire soit plus faible que celle de la rémunération horaire.

- Sur l'ensemble de la période, les personnes âgées de 15 à 24 ans montrent la plus forte hausse nominale (+ 22,5 %) de la rémunération horaire parmi tous les groupes d'âge. Par contre, les jeunes sont les seuls à afficher une position salariale de leur rémunération horaire inférieure à 100 % (58,9 % en 2005). Sur le plan de la rémunération hebdomadaire, leur position est encore plus faible, soit de 48,3 % en 2005. Cela s'explique par le caractère fréquent de l'emploi à temps partiel dans ce groupe d'âge.
- Entre 1997 et 2005, les employés des deux niveaux d'études les plus élevés (« études postsecondaires » et « diplôme universitaire ») affichent les croissances nominales de la rémunération horaire les plus fortes (+ 18,2 % dans les deux cas). Lorsque les niveaux de compétence de l'emploi occupé sont comparés, les gestionnaires (+ 42,1 %) et les professionnels (+ 21,2 %) obtiennent les plus fortes augmentations de leur rémunération horaire. Les employés n'ayant pas de diplôme d'études secondaires (+ 14,9 %) et ceux dont l'emploi est de niveau élémentaire (+ 15,1 %) présentent les taux de croissance les plus faibles sur la période.
- De 1997 à 2005, la rémunération horaire nominale des employés à temps plein s'est accrue de 22,0 %, croissance deux fois plus élevée que celle des employés à temps partiel (+ 10,8 %). L'écart de la rémunération horaire entre ces deux types d'employés s'accroît donc, passant de 3,61 \$ en 1997 à 5,79 \$ en 2005.
- Sur la période, les employés non syndiqués (+ 25,1 %) profitent d'une hausse plus forte de leur rémunération horaire que les syndiqués (+ 15,9 %); la situation est la même en ce qui concerne la rémunération hebdomadaire. L'écart entre la rémunération horaire des employés syndiqués et celle des non-syndiqués diminue sur la période, passant de 4,41 \$ en 1997 à 3,86 \$ en 2005.
- Peu importe l'année, les établissements de plus de 500 employés affichent les rémunérations horaire et hebdomadaire les plus élevées (respectivement 24,08 \$ et 873,18 \$ en 2005) tandis que les établissements de moins de 20 employés enregistrent les rémunérations les plus faibles (14,82 \$ et 503,08 \$ en 2005).

## La rémunération annuelle

- De 1997 à 2004, pour l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu, la hausse de la rémunération annuelle réelle est de 2 300 \$ ou 8,1 %; celle-ci est passée de 28 500 à 30 800 \$. Les femmes connaissent une croissance de leur rémunération annuelle (+ 14,2 %) beaucoup plus importante que celle des hommes (+ 5,9 %). Néanmoins, en 2004, elles affichent toujours une rémunération annuelle moyenne (24 900 \$) beaucoup plus faible que celle des hommes (35 900 \$).

## La rémunération au taux du salaire minimum

- En 2005, on estime que 148 000 employés travaillent au salaire minimum. Ce nombre a chuté par rapport à 1997 (169 000). Parmi l'ensemble des employés au salaire minimum, environ 6 sur 10 sont des femmes en 2005. Une proportion du même ordre est notée sur ce plan dans le cas des employés de 15 à 24 ans.

## LA DURÉE DU TRAVAIL

### *Les heures hebdomadaires et les horaires de travail*

- De 1997 à 2005, le nombre d'heures hebdomadaires habituelles des employés québécois a diminué légèrement, passant de 35,1 à 34,7 heures. Cette baisse est uniquement attribuable aux hommes (de 37,8 à 37,0 heures), les femmes connaissant une certaine stabilité à ce chapitre (de 32,1 à 32,2 heures). Presque les trois quarts des hommes travaillent selon un horaire normal (35 à 40 heures) en 2005 comparativement à environ 60 % des femmes. Chez ces dernières, un peu plus du tiers travaillent selon un horaire court (1 à 34 heures).
- En 2005, les employés de 15-24 ans travaillent en moyenne 27,7 heures par semaine, soit 7 heures de moins que l'ensemble des employés. Les jeunes sont d'ailleurs fortement concentrés dans les horaires courts (plus de 5 personnes sur 10) en raison d'une importante combinaison travail-études.
- Les employés ne détenant pas de diplôme d'études secondaires affichent la plus grande proportion en matière d'horaire court (30,6 %) et d'horaire long (9,3 %) en 2005 parmi tous les niveaux d'études. Les diplômés universitaires enregistrent, quant à eux, la proportion la plus élevée pour ce qui est de l'horaire normal (environ 73,7 %).
- La semaine de travail des employés à temps plein diminue sur la période (- 0,6 heure) tandis qu'une légère hausse est observée chez les employés à temps partiel (+ 0,4 heure). L'écart qui sépare les deux groupes se réduit donc pour se fixer à 20,2 heures en 2005.
- En 2005, les employés occupant un emploi permanent ont une semaine de travail habituelle (35,6 heures) plus longue que les employés temporaires (29,2 heures).

### *La durée du travail réelle*

- La durée du travail habituelle des employés québécois est, en moyenne, de 1 808,2 heures par année en 2005. Lorsque l'on tient compte des diverses absences et du temps supplémentaire effectué (rémunéré ou non), la durée du travail réelle s'établit à 1 648,3 heures.
- Les hommes présentent une durée du travail réelle (1 810,8 heures) beaucoup plus longue que les femmes (1 478,4 heures) en 2005.
- Malgré des absences généralement plus nombreuses, les employés ayant un diplôme universitaire affichent en 2005 une durée du travail réelle plus importante (1 711,8 heures) que les employés moins scolarisés. Cela s'explique à la fois par du temps supplémentaire non rémunéré beaucoup plus fréquent et par une plus longue durée habituelle.
- En 2005, le personnel non syndiqué présente une durée du travail réelle légèrement supérieure (1 668,0 heures) à celle chez le personnel syndiqué (1 619,1 heures), alors que la situation inverse est observée sur le plan de la durée de travail habituelle (1 781,9 et 1 847,2 heures respectivement). Cela s'explique par un nombre d'heures d'absence généralement plus élevé chez les syndiqués.
- La durée du travail réelle est beaucoup plus longue (1 694,6 heures) dans le secteur privé que dans le secteur public (1 505,0 heures) en 2005. Cette situation est attribuable à une durée du travail habituelle plus importante et des absences, peu importe leur catégorie, plus faibles dans le secteur privé.

## LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

### Les cessations d'emploi

- De 1997 à 2005, le nombre de cessations d'emploi est resté sensiblement le même. Par contre, des mouvements importants sont survenus dans les deux types de cessations. Les cessations d'emploi involontaires ont diminué de 11,3 % sur la période; leur part dans l'ensemble des cessations a donc reculé, passant de 58,0 % en 1997 à 51,8 % en 2005. À l'inverse, une hausse de 13,8 % est observée du côté des cessations d'emploi volontaires.
- Tout le long de la période, les femmes qui cessent de travailler le font généralement par choix, tandis que les hommes cessent plus souvent de façon involontaire d'occuper un emploi. Les 15-24 ans et les 55 ans et plus qui cessent de travailler le font également davantage sur une base volontaire. À l'opposé, les 25-44 ans et les 45-54 ans font plus souvent cela sur une base involontaire.
- En 2005, les jeunes (15-24 ans) surpassent les autres groupes d'âge sur ce plan puisqu'ils sont affectés par plus du tiers des cessations d'emplois (188 700) alors qu'ils ne comptent que pour environ 15 % de l'emploi total. Les changements fréquents d'emplois en début de carrière, le fait d'occuper des emplois temporaires de même que le retour aux études à temps plein ne sont pas étrangers à ce phénomène.
- En 2005, les mises à pied ainsi que le retour aux études constituent les raisons les plus fréquentes à l'origine des cessations d'emploi.
- Sur l'ensemble de la période, parmi toutes les raisons donnant lieu à une cessation d'emploi, c'est celle reliée à l'insatisfaction qui montre la plus forte hausse.

### La durée moyenne de l'emploi

- De 1997 à 2005, la durée moyenne de l'emploi des employés québécois est passée de 7,8 ans à 7,5 ans. Celle-ci bouge peu chez les femmes (7,4 ans en 2005) alors que chez les hommes une diminution significative est notée sur la période (de 8,0 ans en 1997 à 7,6 ans en 2005).
- Sur l'ensemble de la période, une hausse notable de la durée moyenne de l'emploi temporaire est observée (+ 0,8 an). À l'opposé, les employés permanents affichent un repli de 0,4 an de leur durée moyenne entre 1997 et 2005.
- La durée de l'emploi augmente à mesure que la taille de l'établissement prend de l'importance. En 2005, les employés se retrouvant dans les plus petits établissements (moins de 20) affichent une durée de l'emploi de 5,5 ans comparativement à 10,4 ans chez ceux œuvrant dans les établissements de plus de 500 employés.
- Pour toutes les années de la période, la durée moyenne de l'emploi est nettement inférieure chez les employés non syndiqués (5,9 ans en 2005) que chez les syndiqués (9,9 ans). De 1997 à 2005, la durée a fortement diminué chez les employés syndiqués (- 0,9 an) tandis que les non-syndiqués ont enregistré une hausse de 0,3 an. L'écart de 5,2 ans noté en 1997 entre la durée de l'emploi des deux groupes s'est donc rétréci de 1,2 an sur la période.
- Pour chaque année de la période analysée, la durée de l'emploi augmente avec le niveau de compétence. En 2005, les gestionnaires affichent une durée de l'emploi de 9,3 années tandis qu'elle est de 5,3 ans pour les employés occupant des emplois de niveau élémentaire.

## L'âge moyen de prise de la retraite

- Les travailleurs autonomes (65,3 ans) affichent un âge moyen de la prise de la retraite nettement plus élevé que l'ensemble des travailleurs (60,0 ans) en 2005.
- Les hommes (60,7 ans) prennent en moyenne plus tardivement leur retraite que les femmes (59,1 ans). Toutefois, sur la période, l'âge moyen de la prise de la retraite augmente plus fortement chez les femmes (+ 2,0 ans) que chez les hommes (+ 0,7 an).

## LES ARRÊTS DE TRAVAIL

- En 2005, le nombre de conflits de travail au Québec (130) est demeuré relativement stable par rapport à 2004; les conflits y sont tous de compétence québécoise, contrairement à l'année 2004 où 13 conflits de compétence fédérale avaient eu lieu.
- Une hausse notable du nombre de conflits de travail est observée dans le secteur public en 2005 (49 conflits contre 15 en 2004). Le renouvellement des conventions collectives dans l'administration québécoise explique en grande partie ce constat. Les différents indicateurs relatifs aux arrêts de travail sont à la hausse en 2005. Il s'agit particulièrement du nombre total de travailleurs touchés (+ 226 %) et du nombre de jours-personnes non travaillés (+ 101 %).
- Sur la période 2000-2005, le nombre moyen de conflits observé est de 121. On dénombre en moyenne par année sur cette période 44 500 travailleurs touchés et environ 800 000 jours-personnes non travaillés. Un conflit de travail touche en moyenne 368 travailleurs sur la période.
- La durée moyenne des conflits (en jours ouvrables) est plus faible en 2005 (29 jours) qu'en 2004 (60 jours). Ce recul s'explique principalement par les grèves des salariés du gouvernement du Québec faites à raison de demi-journées. Sur la période 2000-2005, la durée moyenne des conflits est de 49 jours ouvrables.
- En 2005, 83,8 % des conflits sont attribuables à des grèves. Sur l'ensemble de la période, les grèves représentent en moyenne les trois quarts des conflits de travail.
- Sur l'ensemble de la période 2000-2005, les travailleurs touchés par des conflits sont à 60 % dans le secteur public et à 40 % dans le secteur privé. En 2005, près de 85 % des travailleurs touchés proviennent du secteur public.
- De 2000 à 2005, on observe une augmentation de l'impact des conflits de travail au Québec. Le ratio du temps non travaillé est effectivement passé de 119,0 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés en 2000 à 451,5 en 2005, soit le ratio le plus élevé de la période analysée.

## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- En 2005, le nombre de dossiers relatifs à une lésion professionnelle acceptés par la CSST est le plus faible de la période 1997-2005, soit 125 931. La quasi-totalité de ces dossiers sont liés aux accidents du travail, moins de 5 % étant rattachés aux maladies professionnelles.

- Tout le long de la période étudiée, le nombre de dossiers de lésion professionnelle est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Cela s'explique en partie par le fait qu'ils sont plus présents sur le marché du travail, particulièrement dans certains secteurs considérés à risque. En 2005, les hommes font l'objet d'environ 90 000 dossiers de lésion professionnelle, soit un nombre deux fois et demie plus élevé que celui des femmes.
- En 2005, les 15-24 ans représentent 15,3 % des dossiers de lésion professionnelle. Compte tenu de leur poids dans l'emploi à temps plein (9,7 % en 2005), les jeunes constituent le seul groupe d'âge surreprésenté dans les dossiers de lésion professionnelle. Cela était également le cas en 1997.
- 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 2005, soit 4,1 %, alors qu'il était de 5,3 % en 1997.
- De 2004 à 2005, un bond de 26,7 % est observé relativement au nombre de décès survenus (223 en 2005) à la suite d'une lésion professionnelle. La hausse des décès reliés à l'amiante de même que ceux attribuables aux accidents de transport et aux chutes explique cette forte croissance. Le nombre moyen de décès par année se fixe à 188 sur la période 1997-2005.
- Tout comme pour les autres années étudiées, les hommes sont touchés par la quasi-totalité des décès survenus en 2005 (soit 220 sur 223 décès).
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus constituent le groupe où l'on retrouve le plus grand nombre de décès tout le long de la période analysée. En 2005, ce groupe représente 64,1 % de tous les décès.
- Historiquement, les décès ont toujours été majoritairement attribuables à un accident du travail. Or, en 2005, pour une deuxième année consécutive, plus de la moitié (52,9 %) des décès sont survenus à la suite de maladies professionnelles.

*La version PDF de la publication est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : [www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)*

Pour tout renseignement  
veuillez communiquer avec :

Marie-France Martin  
Économiste  
Direction du travail et de la rémunération  
Institut de la statistique du Québec  
1200, avenue McGill College, 4<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6245  
Télécopieur : (514) 876-1767  
Courriel : [marie-france.martin@stat.gouv.qc.ca](mailto:marie-france.martin@stat.gouv.qc.ca)

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
4<sup>e</sup> trimestre 2006  
© Gouvernement du Québec