

Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale dans les établissements de 200 employés et plus au Québec

**Présentation faite au Centre interuniversitaire
québécois de statistiques sociales**

Le 27 janvier 2006

PLAN DE LA PRÉSENTATION

- **Présentation de l'ISQ**
- **Contexte, résumé de la loi et méthodologie de l'étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale**
- **Résultats de l'étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale**
- **Information disponible dans le fichier de données**

HISTORIQUE, MISSION ET VALEURS DE GESTION

Création de l'ISQ en avril 1999 par le regroupement d'organismes : BSQ, IRIR, CRSMT (ERG) et Santé Québec

Mission et valeurs de gestion :

- **Applique des normes de qualité et de rigueur employées parmi les meilleures agences de statistiques au monde**
- **Objectivité, neutralité et impartialité**
- **Intégrité et respect de la confidentialité des renseignements détenus**
- **Haute priorité à la satisfaction des diverses clientèles**

LOI SUR L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC

L'Institut doit mener à bien plusieurs mandats. Un de ces mandats touche la comparaison (article 4 de sa loi) :

« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements, d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part. »

« Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations. »

- Utilisateurs et partenaires principaux des travaux de la section rémunération : parties patronale et syndicales de l'administration québécoise

LOI SUR L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (suite)

L'ISQ possède également un mandat général (article 2 de sa loi) :

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. »

- Comité consultatif : expertise et conseils

TRAVAUX DE LA DIRECTION

- **Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) – Rapport de l'enquête**
- **Rapport sur la rémunération des salariés : état et évolution comparés**
- **Annuaire québécois des statistiques du travail**
- **Autres analyses – exemples :**
 - **Régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales**
 - **Bulletin Flash-info**
- **Mandats à la demande de clientèles spécifiques – exemples :**
 - **Ministère des Affaires Municipales (ERM)**
 - **Ministère de la Justice et ASPGQ**
 - **Commission des normes du travail**

CONTEXTE ET DÉCISION D'ENQUÊTER LES AJUSTEMENTS RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Nécessité pour l'ISQ : suivre la dynamique des changements dans le marché du travail**
- **Équité salariale considérée comme un axe de développement prioritaire par les parties à la négociation**
- **Premier objectif : étude de sensibilité des ajustements d'équité sur la comparaison : à cause de l'inconstitutionnalité du Chapitre IX de la loi, cet objectif est tombé**
- **Deuxième objectif : étude générale sur le niveau et les caractéristiques des ajustements relatifs à l'équité salariale**
- **Orientations, démarche et outils d'enquête validés auprès des parties à la négociation, de la CÉS, de professeurs d'université, de consultants en équité salariale et auprès de certains répondants**

RÉSUMÉ DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

- **Objet de la loi (entrée en vigueur en novembre 1997)**
« La loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. »
- **Touche les entreprises de 10 salariés ou plus**
- **Touche le personnel à temps plein ou à temps partiel dont le statut est régulier, occasionnel ou temporaire**
- **Sont exclus : cadres supérieurs, policiers, pompiers, étudiants et stagiaires, travailleurs autonomes et personnes bénéficiant de mesures d'intégration professionnelle**
- **Modalités différentes selon le nombre d'employés dans l'entreprise**

RÉSUMÉ DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

- Délais applicables :
 - Programmes complétés dans un délai de 4 ans de l'entrée en vigueur de la loi
 - Possibilité d'étaler les versements sur 4 ans, soit jusqu'au 21 novembre 2005
- Deux régimes de la loi
 - Régime général de la loi ☒ Nouveau programme
 - Chapitre IX de la loi ☒ Reconnaissance des programmes existants ou en cours

RÉSUMÉ DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

- **Possibilité de programmes distincts en plus du programme général**
 - Suite à la demande d'une association accréditée ou suite à un accord entre celle-ci et l'employeur
 - En raison de disparités régionales
- **Obligation pour les entreprises de maintenir l'équité salariale une fois les ajustements déterminés**
- **Rémunération d'une catégorie d'emplois :**
 - Taux maximum de salaire ou maximum de l'échelle salariale
 - À l'étape de l'estimation des écarts salariaux, comprend le salaire de base, la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire

RÉSUMÉ DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

- Définition d'une catégorie d'emplois :
 - Fonctions ou responsabilités semblables
 - Qualifications semblables
 - Même rémunération (même taux ou échelle salariale)
- Étapes d'un programme d'équité salariale
 - Identification des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine (indicateur de prédominance est 60 %)
 - Description de la méthode et des outils d'évaluation (4 facteurs d'évaluation à considérer : qualifications, responsabilités, efforts, conditions de travail)
 - Évaluation et comparaison des catégories d'emplois, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux (méthodes d'estimations : comparaison par paire ou comparaison emploi à courbe)
 - Détermination des modalités de versements des ajustements salariaux

ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE

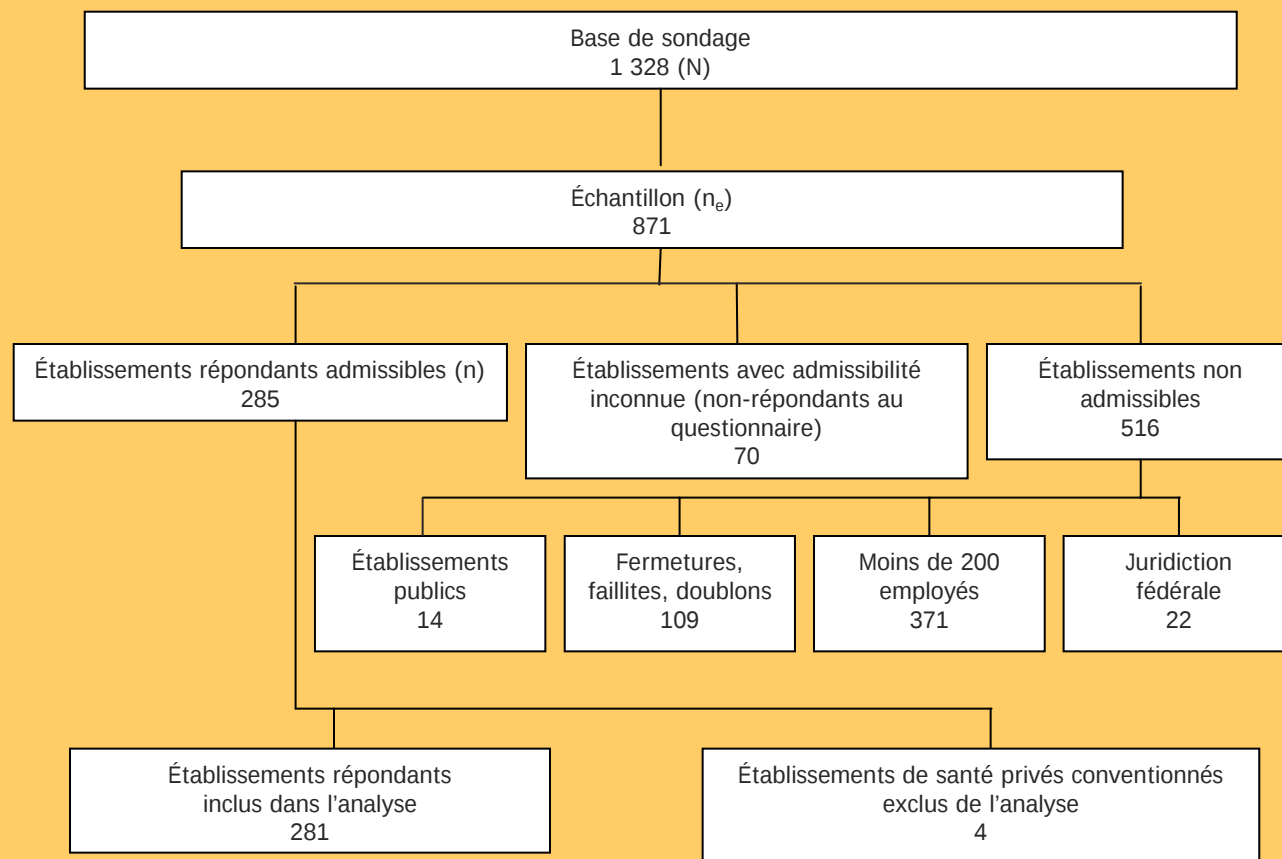
- Établissements (et non entreprises) de 200 employés et plus
- Exclusions : administration québécoise, entreprises sous juridiction fédérale au Québec, administration fédérale au Québec, administration municipale, agriculture, services relatifs à l'agriculture, exploitation forestière et services forestiers, pêche, piégeage et construction
- 285 établissements admissibles (échantillon final : 281 établissements)
- Enquête obligatoire
- Enquête postale

ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE (suite)

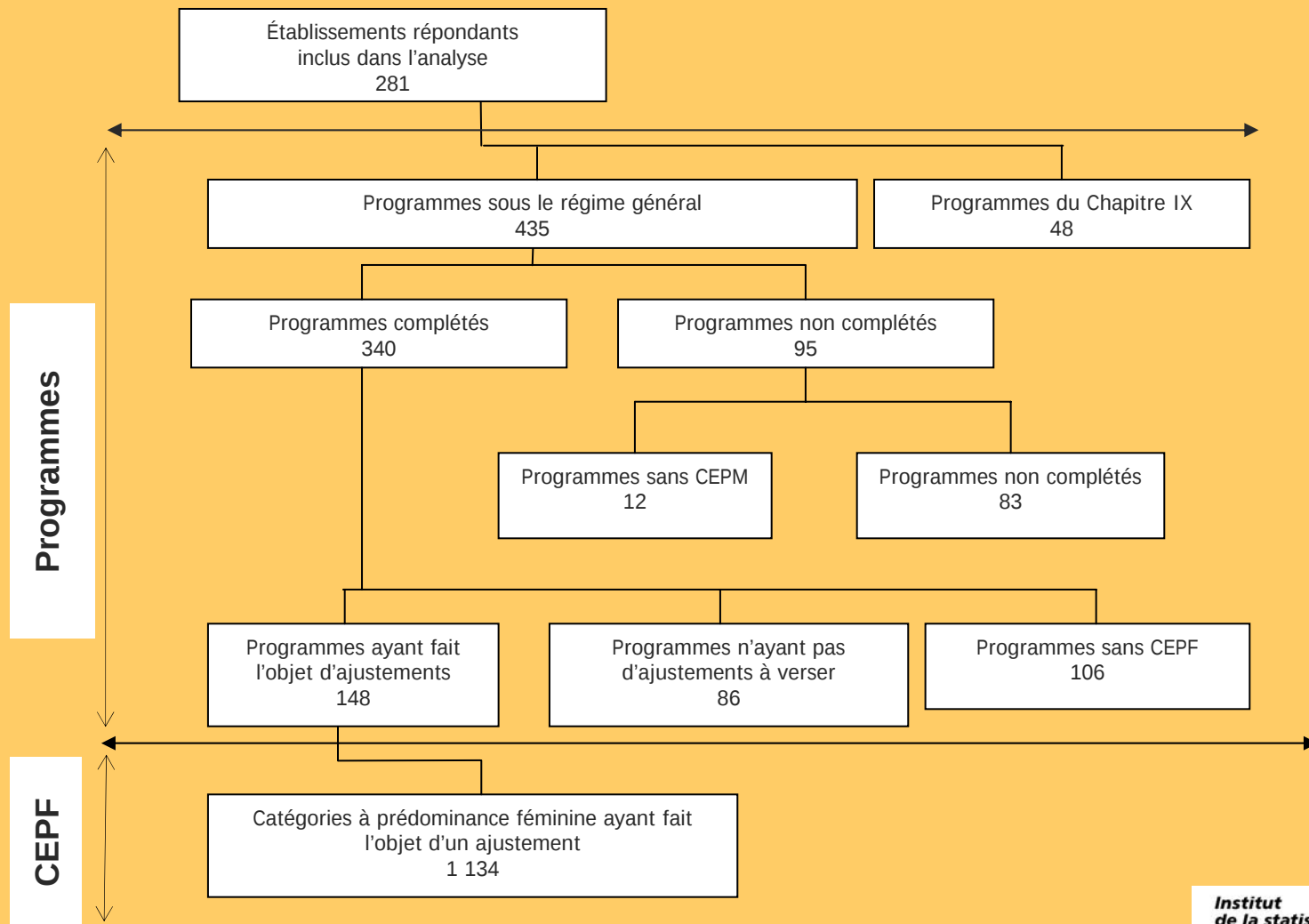
- **Enquête menée du 26 janvier au 14 mai 2004**
- **4 semaines pour remplir le questionnaire suivies de 4 relances téléphoniques**
- **Taux de réponse pondéré : 83,4 %**
- **Dans chaque établissement :**
 - **Tous les programmes d'équité salariale ont été enquêtés**
 - **Pour chaque programme, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant reçu des ajustements ont été enquêtées**
- **Enquête portant sur les ajustements au maximum de l'échelle et non sur les ajustements individuels de salaires**

STRUCTURE DE BASE DE L'ENQUÊTE ET DE L'ANALYSE

Établissements



STRUCTURE DE BASE DE L'ENQUÊTE ET DE L'ANALYSE (suite)



QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Section 1 : portrait de l'établissement

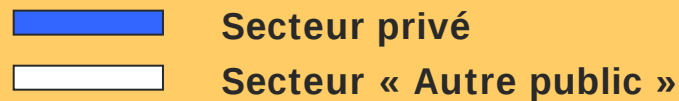
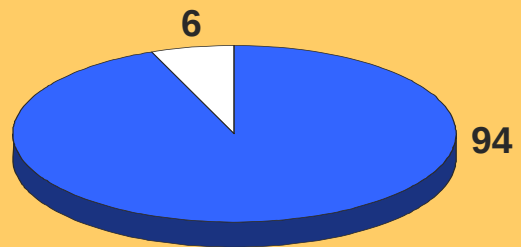
Section 2 : portrait des programmes d'équité dans chaque établissement

Section 3 : portrait des ajustements pour chaque CEPF ajustée

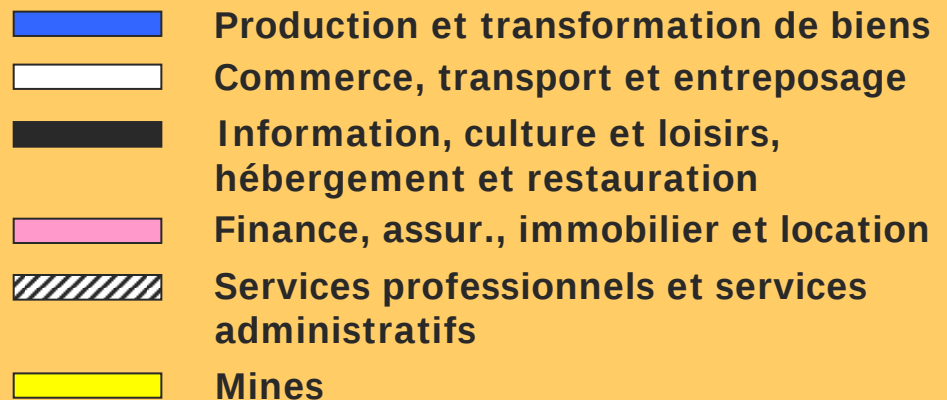
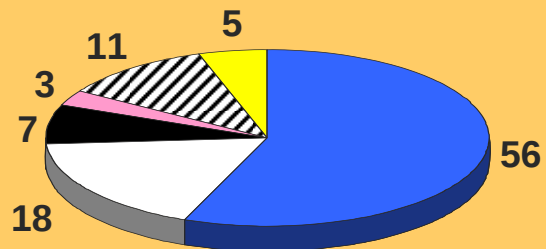
Section 4 : portrait des programmes du Chapitre IX de la Loi

PORTRAIT DE L'UNIVERS DE L'ENQUÊTE

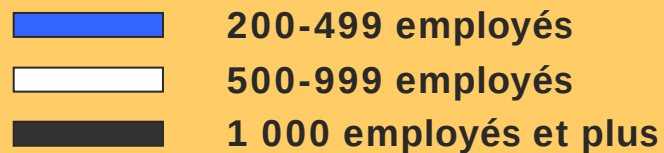
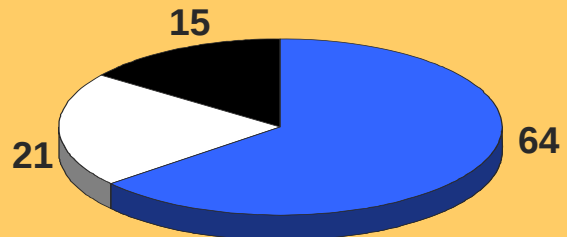
Grand secteur du marché du travail



Secteur d'activité économique



Taille d'établissement



DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE LA COLLECTE

- **Établissements de santé privés conventionnés (4) exclus de l'analyse**
- **Entreprises comptant plus d'un établissement :**
 - **Clarification des concepts**
 - **Validation des informations reçues et cohérence du dossier**
 - **Données non disponibles : imputation par le ratio**
- **Méconnaissance de ce qu'est un programme déposé en vertu du Chapitre IX**
- **Versement des ajustements pour les programmes déposés en vertu du Chapitre IX**
- **Base de l'ajustement**

RÉSULTATS : PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS

- Tous les résultats présentés par grand secteur d'activité, par secteur d'activité économique et par taille d'établissement
- Nombre de programmes par établissement
 - 1 programme : 59,6 % des établissements
 - 2 programmes : 24,2 % des établissements
 - 3 programmes : 11,0 % des établissements
 - 4 programmes ou plus : 5,3 % des établissements
- Types de programmes selon le régime de la loi par établissement
 - Programmes du régime général uniquement : 91,3 % des établissements
 - Programmes du Chapitre IX uniquement : 5,3 % des établissements
 - Programmes du régime général et programmes du Chapitre IX : 3,3 % des établissements

RÉSULTATS : PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS (suite)

- **Nombre de programmes déposés en vertu du régime général par établissement**
 - **Aucun : 5,3 % des établissements**
 - **1 programme : 58,0 % des établissements**
 - **2 programmes ou plus : 36,7 % des établissements**
- **Nombre de programmes déposés en vertu du Chapitre IX par établissement**
 - **Aucun : 91,3 % des établissements**
 - **1 programme : 5,7 % des établissements**
 - **2 programmes ou plus : 3,0 % des établissements**

RÉSULTATS : PORTRAIT DES ÉTABLISSEMENTS AYANT AU MOINS UN PROGRAMME SOUS LE RÉGIME GÉNÉRAL

- **Présence de CEPF et de CEPM**
 - **Au moins une CEPF et une CEPM : 89,2 % des établissements**
 - **Aucune CEPF : 8,4 % des établissements**
 - **Aucune CEPM : 2,3 % des établissements**
- **Avancement des travaux d'équité salariale au moment de l'enquête**
 - **Données disponibles dans le rapport**

RÉSULTATS : PORTRAIT DES PROGRAMMES SOUS LE RÉGIME GÉNÉRAL

- **Types de programmes**
 - Programmes généraux : 50,3 %
 - Programmes distincts demandés par (ou découlant d'une entente avec) les associations accréditées : 48,6 %
 - Programmes distincts en raison de disparités régionales : 1,1 %
- **Statut de syndicalisation des employés couverts, par programme**
 - Programmes couvrant des employés non syndiqués seulement : 41,8 %
 - Programmes couvrant des employés syndiqués seulement : 44,9 %
 - Programmes couvrant des employés syndiqués et non syndiqués : 13,3 %

RÉSULTATS : PORTRAIT DES PROGRAMMES SOUS LE RÉGIME GÉNÉRAL (suite)

- **Avancement des travaux d'équité salariale au moment de l'enquête :**
 - 80,2 % des programmes étaient complétés
 - 19,8 % ne l'étaient pas
- **Méthode d'évaluation par points et facteurs : utilisée dans 95,3 % des programmes ayant fait l'objet d'ajustements**
- **Écarts salariaux constatés dans 62,6 % des programmes complétés sous le régime général, à l'exclusion de ceux sans CEPF**
- **Méthode d'estimation des écarts salariaux :**
 - Globale : 56,5 % des programmes
 - Individuelle : 40,6 % des programmes

RÉSULTATS : AJUSTEMENTS MOYENS RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE

Taux moyen d'ajustement relatif à l'équité salariale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées, établissements de 200 employés et plus

	Ajustement moyen		
	%	Cote ¹	n ²
Grand secteur du marché du travail			
Secteur privé	5,4	B	920
Secteur « autre public »	6,5	A	178
Secteur d'activité économique (SCIAN)			
Production et transformation de biens	5,7	B	501
Commerce, transport et entreposage	7,5	C	117
Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	5,0	C	279
Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x
Services professionnels, gestion et services administratifs	4,2	D	60
Autres secteurs de services	6,3	A	102
Moyenne	5,6	A	1 098³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
2. Le « n » représente le nombre total de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement.
3. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

RÉSULTATS : AJUSTEMENTS MOYENS RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

Taux moyen d'ajustement relatif à l'équité salariale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées, établissements de 200 employés et plus

	Ajustement moyen		
	%	Cote ¹	n ²
Taille des établissements			
200 à 499 employés	5,9	B	471
500 à 999 employés	5,0	B	264
1 000 employés et plus	5,7	B	363
Types de programmes			
Programme général	5,5	A	756
Programme distinct	6,0	B	342
Méthode d'estimation			
Méthode globale	6,3	B	207
Méthode individuelle	5,4	B	834
Autre	6,6	D	21
Moyenne	5,6	A	1 098³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
2. Le « n » représente le nombre total de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement.
3. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

RÉSULTATS : AJUSTEMENTS MOYENS RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

Taux moyen d'ajustement relatif à l'équité salariale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées, établissements de 200 employés et plus

	Ajustement moyen		
	%	Cote ¹	n ²
Couverture syndicale			
Syndiqués	5,6	B	429
Non syndiqués	5,6	B	668
Groupes occupationnels			
Cadres intermédiaires	4,4	D	62
Contremaîtres/superviseurs	6,3	B	39
Professionnels	3,5	B	126
Techniciens	4,8	D	98
Personnel de bureau	6,2	B	512
Employés de service et ouvriers	5,8	C	139
Personnel de la vente	3,3	D	27
Employés de production	5,5	D	57
Moyenne	5,6	A	1 098³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
2. Le « n » représente le nombre total de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement.
3. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

RÉSULTATS : CARACTÉRISTIQUES DES AJUSTEMENTS RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE

- Pour 67,7 % des CEPF ajustées : salaires ajustés du même pourcentage que les maximums de l'échelle
- Pour 65,4 % des CEPF ajustées : autres taux (minimum, maximum au mérite, échelons, taux variables) ajustés du même pourcentage que le maximum (taux du poste)
- Pour 92,0 % des CEPF ajustées : ajustements compensent un écart constaté sur le salaire seulement et non sur d'autres avantages à valeur pécuniaire
- Nombre de versements
 - Un seul versement : 46,3 % des ajustements
 - Plusieurs versements : 53,7 % des ajustements
 - Étalement le plus fréquent : 36,2 % des ajustements ont cinq versements

RÉSULTATS : CARACTÉRISTIQUES DES AJUSTEMENTS RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE (suite)

- Pour 96,6 % des CEPF ajustées : aucune modification n'a été apportée aux avantages ou conditions de travail
- CEPF ajustées syndiquées représentent 35,2 % du total et les non syndiqués, 64,8 %
- CEPF bénéficiant le plus fréquemment d'ajustement : personnel de bureau (48,0 %)
- Taux moyen d'ajustement plus élevé dans les cas où le versement est étalé (6,5 %) que lorsqu'il ne l'est pas (4,2 %)

RÉSULTATS : AJUSTEMENTS D'ENSEMBLE (suite)

- **Catégories d'emplois à prédominance féminine**
 - Ajustement moyen de l'ensemble des CEPF (ayant reçu un ajustement ou non) : 1,3 %
 - Pourcentage de l'effectif des CEPF ayant reçu un ajustement : 22,5 %
 - Pourcentage des CEPF ajustées sur l'ensemble des CEPF : 21,1 %
- **Ensemble des catégories**
 - Ajustement moyen de l'ensemble des catégories d'emplois d'un programme (CEPF, CEPM et neutres) : 0,2 %
 - En moyenne, 4,2 % des employés couverts par un programme ont reçu un ajustement

RÉSULTATS : PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE DÉPOSÉS EN VERTU DU CHAPITRE IX

- **Méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs : utilisée dans 96,5 % des programmes du Chapitre IX**
- **Méthode globale d'estimation des écarts salariaux : utilisée dans 80,9 % des programmes du Chapitre IX**
- **Parmi tous les programmes déposés en vertu du Chapitre IX :**
 - **71,5 % couvrent du personnel de bureau visé par des ajustements**
 - **56,5 % couvrent des techniciens visés par des ajustements**
 - **56,2 % couvrent des professionnels visés par des ajustements**

INFORMATION DISPONIBLE DANS LE FICHER

- **Section 1 du questionnaire : Information sur les établissements**
 - **Admissibilité à l'enquête**
 - **Nombre d'employés réguliers au 1^{er} juillet 2003**
 - **Proportion d'employés syndiqués**
 - **Grand secteur du marché du travail et secteur d'activité économique (SCIAN)**
 - **Présence d'au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine**
 - **Nombre de programmes par établissement**
 - **Nombre de programmes du Chapitre IX par établissement**

INFORMATION DISPONIBLE DANS LE FICHIER (suite)

- **Section 2 du questionnaire : Information sur les programmes**
 - **Nom du programme**
 - **Types de programmes :**
 - **Général**
 - **Distinct suite à la demande d'une association accréditée ou suite à un accord entre celle-ci et l'employeur**
 - **Distinct en raison de disparités régionales**
 - **Nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine, masculine ou neutre et effectifs respectifs**
 - **Constatation d'écarts salariaux**
 - **Méthodes d'évaluation d'emplois et méthodes d'estimation des écarts salariaux utilisées**
 - **Mise en place d'un programme d'équité interne suite à l'exercice d'équité salariale**

INFORMATION DISPONIBLE DANS LE FICHER (suite)

- **Section 3 du questionnaire : Information sur les catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) ajustées**
 - **Titre de la CEPF**
 - **Effectif masculin et féminin de la CEPF**
 - **Pourcentage ou montant d'ajustement**
 - **Modulation de l'ajustement (autres taux de l'échelle ajustés ou non du même pourcentage que le maximum de la catégorie)**
 - **Ajustement des salaires (salaires ajustés ou non du même pourcentage que le maximum de la catégorie)**

INFORMATION DISPONIBLE DANS LE FICHIER (suite)

- **Détail de l'ajustement : compensation de l'écart au niveau du salaire seulement ou de l'écart sur le salaire et la rémunération globale**
- **Nouveaux avantages et/ou conditions de travail**
- **Modification aux éléments de rémunération**
- **Statut de syndicalisation et groupe occupationnel de la CEPF**
- **Étalement des ajustements et nombre de versements**

INFORMATION DISPONIBLE DANS LE FICHER (suite)

- **Section 4 du questionnaire : Information sur les programmes du Chapitre IX**
 - **Groupes occupationnels visés par des ajustements**
 - **Correctifs demandés par la Commission de l'équité salariale**

POUR ALLER PLUS LOIN...

- Étude disponible sur l'hyperlien suivant :

WWW.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/equite_salariale_pdf.htm

- Consultation du fichier ou démarche de recherche :
 - contacter Madame Lucie Gingras du CADRISQ au (514) 343-2299
 - consulter le site du CADRISQ sur l'hyperlien suivant :

WWW.stat.gouv.qc.ca/cadrisq/default.htm

[

]

MERCI DE VOTRE ATTENTION!