

www.stat.gouv.qc.ca

Institut de la statistique du Québec

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale

Établissements de
200 employés et plus
au Québec

Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
2^e trimestre 2005
ISBN 2-551-22753-4

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Juin 2005

La mission de l'Institut de la statistique du Québec consiste, entre autres, à 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 a également un mandat de comparaison de la rémunération globale entre les employés syndiqués de l'administration québécoise et les autres salariés québécois. Pour remplir ces deux mandats, il doit être au fait des changements qui surviennent dans le marché du travail afin d'en informer le public et d'en mesurer l'impact sur sa comparaison de la rémunération.

Depuis son entrée en vigueur il y a sept ans, la Loi sur l'équité salariale a suscité de nombreuses réactions et mobilisé les énergies de l'ensemble des acteurs du marché du travail. Par la voie de consultations, les parties patronale et syndicales de l'administration québécoise ont également demandé à l'Institut de faire de l'équité salariale un axe de développement prioritaire. L'Institut a trouvé pertinent d'informer les parties à la négociation et le public en général de l'impact de cette loi. La décision de la Cour supérieure qui rend inconstitutionnel le Chapitre IX de la Loi, les changements que certaines entreprises doivent mettre en place pour répondre aux objectifs de la Loi et la reprise des négociations sur l'équité salariale dans l'administration québécoise sont tous des facteurs qui font de l'équité salariale un sujet plus que jamais d'actualité. Ce rapport présente des résultats inédits sur les ajustements relatifs à l'équité salariale résultant de l'entrée en vigueur de la Loi.

La présente étude trace un portrait de l'ampleur et des caractéristiques des programmes et des ajustements relatifs à l'équité salariale. Les données utilisées dans ce document proviennent d'une enquête réalisée en 2004 par l'Institut. Elles ont été recueillies dans les établissements de 200 employés et plus, soit la même population que celle visée par l'Enquête sur la rémunération globale également réalisée par l'Institut.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué aux diverses étapes menant à la réalisation de ce rapport, notamment les répondants à l'enquête, le personnel de la Commission de l'équité salariale, les maisons d'experts-conseils ainsi que les membres de son personnel.

Le directeur général,

Yvon Fortin

Toutes les publications de l'Institut de la statistique du Québec sont réalisées dans l'esprit des valeurs de gestion de l'organisme, dont la première énonce que « l'objectivité, la neutralité politique, l'impartialité, l'intégrité et le respect de la confidentialité des renseignements détenus constituent des valeurs fondamentales ».

La coordination du projet, la conception des questionnaires, l'analyse des données et la rédaction du rapport ont été faites par :

Claude Vecerina

Sous la direction de :

Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Nathalie Mongeau, pour l'assistance à la direction

Sandra Gagnon, pour sa participation à l'orientation de l'enquête et au développement des outils d'enquête

Mario Haché, pour les développements méthodologiques et le traitement des données

Steeve Tremblay et Andrée Pelletier, pour la gestion de la collecte des données

Annie Jacques et Liane Dostie, de la Commission de l'équité salariale, pour leur participation à l'orientation du projet et à la validation des outils d'enquête, des résultats et des notions juridiques

Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire, École de Relations industrielles de l'Université de Montréal, pour sa participation à l'orientation du projet, au développement des questions de recherche et à la validation des concepts et outils d'enquête

Marc Chartrand, Mercer Consultation en ressources humaines et François Trottier, Groupe-conseil AON, pour leur participation à l'orientation de l'enquête et à la validation des concepts et outils d'enquête

Nicole Descroisselles, pour la révision linguistique

Josée Gaudreault, pour le traitement de texte et la mise en page

L'Institut remercie également les intervieweurs, les parties patronale et syndicales de l'administration québécoise pour leurs conseils sur l'orientation de l'enquête, Elaine Baxter-McLeay pour la traduction des questionnaires, ainsi que les répondants, qui ont bien voulu accorder temps et ressources pour répondre à l'enquête.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384

Télécopieur : (514) 876-1767

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- x Donnée confidentielle

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots *professionnels*, *techniciens*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

INTRODUCTION	9	CHAPITRE 5	
CHAPITRE 1		PORTRAIT DES PROGRAMMES	63
CONTEXTE DE L'ÉTUDE	11	DÉPOSÉS EN VERTU DU CHAPITRE IX	
1.1 Objectif de l'étude	12	5.1 Portrait des méthodes d'évaluation et d'estimation des écarts salariaux	64
1.2 Loi sur l'équité salariale	12	5.2 Portrait des groupes occupationnels visés par des ajustements et fréquence des correctifs demandés par la Commission	65
1.3 Processus de consultation	14		
CHAPITRE 2			
MÉTHODOLOGIE	17	CONCLUSION	67
2.1 Concepts et mesures	18	ANNEXES	69
2.2 Plan de sondage	21		
2.3 Outils d'enquête et de collecte	23		
2.4 Pondération et méthodes d'analyse	27		
2.5 Portrait des établissements visés par l'enquête	31		
CHAPITRE 3			
PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE	35		
3.1 Portrait des établissements selon les programmes d'équité salariale	36		
3.2 Portrait des programmes d'équité salariale sous le régime général	41		
CHAPITRE 4			
AJUSTEMENTS RELATIFS À L'ÉQUITÉ	53		
SALARIALE – RÉGIME GÉNÉRAL			
4.1 Ajustements dans les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées	54		
4.2 Ajustements pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine	56		
4.3 Ajustements pour l'ensemble des caté- gories d'emplois	57		
4.4 Fréquences et caractéristiques des ajus- tements dans les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées	58		
4.5 Ampleur des ajustements selon certaines caractéristiques	60		

Liste des tableaux et figures

Liste des tableaux

CHAPITRE 2

- 2.1 Regroupement des secteurs d'activité économique 24
- 2.2 Relation entre la valeur d'un coefficient de variation, la fiabilité de l'estimation associée ainsi que la cote correspondante 28
- 2.3 Taux pondérés de non-réponse partielle 30
- 2.4 Répartition des établissements québécois de chaque grand secteur du marché du travail et secteur d'activité économique selon la taille 32
- 2.5 Répartition des établissements québécois de chaque strate de taille selon les grands secteurs du marché du travail et les secteurs d'activité économique 32
- 2.6 Répartition des établissements québécois de chaque grand secteur du marché du travail et secteur d'activité économique selon les strates de taux de couverture syndicale 34

CHAPITRE 3

- 3.1 Répartition des établissements selon le nombre de programmes d'équité salariale 36
- 3.2 Répartition des établissements selon le régime de la Loi s'appliquant à leurs programmes d'équité 37
- 3.3 Répartition des établissements selon le nombre de programmes d'équité salariale déposés en vertu du régime général 38
- 3.4 Répartition des établissements selon le nombre de programmes d'équité salariale déposés en vertu du Chapitre IX 39
- 3.5 Répartition des établissements ayant au moins un programme d'équité salariale sous le régime général selon l'état d'avancement des travaux 40

- 3.6 Répartition des établissements ayant au moins un programme d'équité salariale sous le régime général selon la présence ou non de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine 42
- 3.7 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon le type de programme 43
- 3.8 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon la couverture syndicale 44
- 3.9 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon la présence ou non d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine 45
- 3.10 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon le statut des programmes (complétés ou non) 46
- 3.11 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon les étapes complétées 47
- 3.12 Répartition des programmes d'équité salariale complétés sous le régime général selon l'existence ou non d'écarts salariaux 48
- 3.13 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon la méthode d'évaluation des emplois 49
- 3.14 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon la méthode d'estimation des écarts salariaux 50
- 3.15 Proportion des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon les moyens formels mis en place pour assurer le maintien de l'équité salariale 51

- 3.16 Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon la mise en place ou non d'un programme d'équité interne 52

CHAPITRE 4

- 4.1 Taux moyen et distribution des taux d'ajustement relatifs à l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées 55
- 4.2 Taux d'ajustement relatifs à l'équité salariale, effectif et catégories d'emplois ajustés pour les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'ensemble des programmes complétés 56
- 4.3 Taux d'ajustement relatifs à l'équité salariale et effectif ajusté pour toutes les catégories d'emplois de l'ensemble des programmes complétés 57
- 4.4 Fréquences et caractéristiques des ajustements relatifs à l'équité salariale selon la taille et la couverture syndicale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées 59
- 4.5 Taux moyen d'ajustement relatif à l'équité salariale selon certaines caractéristiques 61

CHAPITRE 5

- 5.1 Répartition des programmes d'équité salariale déposés en vertu du Chapitre IX selon la méthode d'évaluation des emplois et la méthode d'estimation des écarts salariaux 64
- 5.2 Fréquence des programmes déposés en vertu du Chapitre IX selon les groupes occupationnels visés par les ajustements 66

Figure

CHAPITRE 2

- 2.1 Répartition des établissements québécois selon trois ventilations 33

Le présent rapport trace un portrait de l'ampleur et des caractéristiques des programmes et des ajustements relatifs à l'équité salariale dans les établissements de 200 employés et plus. Il comporte cinq chapitres. Le premier porte sur le contexte de l'étude. On y présente l'objectif de l'étude, un résumé de la Loi sur l'équité salariale ainsi que le processus de consultation qui a présidé à l'orientation de l'étude.

Le deuxième chapitre porte sur la méthodologie. Certains concepts et mesures sont d'abord définis. Puis, le plan de sondage, les outils d'enquête et de collecte, la pondération et les méthodes d'analyse ainsi que le portrait de la population visée sont présentés.

Le chapitre trois fournit des données sur les programmes relatifs à l'équité salariale. Dans un premier temps, un portrait de l'ensemble des programmes est fait. Puis, une seconde section trace le portrait des programmes d'équité salariale sous le régime général, ce qui exclut les programmes déposés en vertu du chapitre IX de la Loi.

Au chapitre quatre, l'ampleur et les caractéristiques des ajustements d'équité salariale sont analysées pour les programmes sous le régime général. Cette analyse porte d'abord sur les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant obtenu un ajustement, puis sur l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine, qu'elles aient obtenu ou non un ajustement et, enfin, sur l'ensemble des catégories d'emplois, qu'elles soient à prédominance féminine ou masculine ou neutres. Par la suite, une analyse des fréquences et caractéristiques des ajustements dans les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant obtenu un ajustement est présentée, suivie d'une analyse de l'ampleur des ajustements selon certaines caractéristiques.

Le chapitre cinq porte exclusivement sur les programmes déposés en vertu du chapitre IX de la Loi, c'est-à-dire les programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours. Ce chapitre fournit de l'information sur les méthodes d'évaluation des emplois et d'estimation des écarts salariaux utilisées. Il trace également un portrait des

groupes occupationnels visés par les programmes déposés en vertu du Chapitre IX et fournit de l'information sur la fréquence des correctifs demandés par la Commission de l'équité salariale pour rendre les programmes conformes.

1.1 Objectif de l'étude

Selon l'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec¹, l'Institut a l'obligation de présenter chaque année un rapport de comparaison de la rémunération des salariés syndiqués de l'administration québécoise avec celle de l'ensemble des autres salariés québécois. Cette comparaison porte actuellement sur les établissements de 200 employés et plus et les données utilisées proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) de l'Institut.

Pour réaliser adéquatement cette comparaison, l'Institut doit, dans la mesure du possible, s'adapter au contexte et à la dynamique du marché du travail. Ainsi, en 2002, l'Institut s'est doté d'un plan de travail comportant certains axes de développement. Parmi les grands enjeux identifiés dans ce plan, l'impact de la Loi sur l'équité salariale² sur la comparaison de la rémunération en est un de taille. Cet axe de développement a d'ailleurs été reconnu par les parties patronale et syndicales de l'administration québécoise comme prioritaire. Le sujet suscite également un intérêt marqué chez les acteurs du marché du travail. Dans ce contexte, l'Institut a mis en branle à l'automne 2003 un projet d'étude sur les versements relatifs à l'équité salariale.

À l'origine, l'objectif principal du projet était de mener une étude de sensibilité visant à mesurer l'effet des versements relatifs à l'équité salariale sur les résultats de la comparaison pour la période de 2001 à 2005, soit les années pendant lesquelles, selon les termes de la Loi, les ajustements devaient être versés. L'Institut comptait recueillir l'information sur les ajustements versés pour les emplois repères dans les établissements faisant partie de l'échantillon de l'ERG et, par la suite, mesurer l'effet de ces versements sur la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs du marché du travail. Toutefois, la décision de la Cour supérieure qui invalidait le

Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale³ a obligé l'Institut à revoir cette orientation. Comme le programme de l'administration québécoise a été adopté en vertu du Chapitre IX, l'étude de sensibilité n'a tout simplement pas pu être réalisée.

Par ailleurs, l'orientation du projet prévoyait également un deuxième objectif, soit l'analyse et la diffusion de résultats plus généraux sur les versements relatifs à l'équité. Afin d'atteindre cet objectif, l'échantillon de l'enquête était basé sur celui de l'ERG auquel s'est greffé un échantillon supplémentaire. Des données générales sur l'équité ont donc été recueillies et font l'objet du présent rapport. Cependant, il est à noter que l'administration québécoise reste exclue de cette étude, son programme d'équité salariale ayant été déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi.

Ainsi, l'objectif de ce rapport d'enquête est de dresser le portrait des ajustements versés aux employés québécois en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Plus précisément, il s'agit de cerner l'ampleur et les caractéristiques des ajustements dans les établissements de 200 employés et plus, selon les ventilations suivantes : les grands secteurs du marché du travail, les secteurs d'activité économique, la taille des établissements, les groupes occupationnels et la couverture syndicale⁴. Dans ce rapport, l'ISQ présente des résultats inédits sur les ajustements résultant de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale.

1.2 Loi sur l'équité salariale

Cette section trace les grandes lignes de la Loi sur l'équité salariale qui est entrée en vigueur en novembre 1997. Cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine (art. 1).

1. L.R.Q., c. I-13.011.

2. L.R.Q., c.E-12.001. Par la suite, toute référence à la Loi dans le texte signifiera la « Loi sur l'équité salariale ».

3. Le Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale portait sur les dispositions applicables aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours.

4. La couverture syndicale se définit comme l'ensemble des personnes visées par des conventions collectives. Elle ne se limite donc pas aux membres en règle d'un syndicat.

La Loi s'applique à toutes les entreprises des secteurs public, parapublic (art. 3) et privé ayant à leur emploi 10 salariés ou plus (art. 4). Elle touche le personnel à temps plein ou à temps partiel dont le statut est régulier, occasionnel ou temporaire. Tous les salariés sont couverts, à l'exception des cadres supérieurs, des policiers et pompiers, des étudiants et stagiaires, des travailleurs autonomes et des personnes bénéficiant de mesures d'intégration professionnelle (art. 8 et 9).

Les modalités d'application de la Loi varient en fonction du nombre d'employés dans l'entreprise. Les entreprises de moins de 50 employés n'ont pas à mettre sur pied un programme d'équité salariale mais doivent s'assurer que les catégories d'emplois⁵ à prédominance féminine de même valeur que les catégories d'emplois à prédominance masculine soient rémunérées au même niveau (art. 34). Les entreprises de 50 à 99 employés ont comme obligation l'instauration d'un programme d'équité salariale (art. 31). Enfin, les entreprises de 100 employés et plus doivent obligatoirement mettre sur pied un programme d'équité salariale (art. 10) et former un comité d'équité salariale (art. 16). Tous les établissements faisant l'objet de notre étude, soit ceux de 200 employés et plus, sont donc soumis aux modalités propres aux entreprises de 100 employés et plus. C'est pourquoi seuls les articles de la Loi touchant les entreprises de 100 employés et plus sont mentionnés dans la suite de cette section.

La Loi dit qu'un employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise (art. 10). Cependant, à la demande d'une association accréditée représentant les salariés d'une entreprise ou à la suite d'une entente entre l'employeur et l'association accréditée, l'employeur doit mettre sur pied un programme distinct couvrant ces salariés (art. 11). Un employeur peut aussi s'adresser à la Commission de l'équité salariale pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs de ses établissements, si des disparités régionales le justifient (art. 10).

5. Les termes de la Loi sur l'équité salariale sont utilisés ici. Ils peuvent différer de ceux habituellement utilisés par l'ISQ.

À l'étape de l'estimation des écarts salariaux, la rémunération d'une catégorie d'emplois doit comprendre le salaire de base, la rémunération flexible (art. 65) et les avantages à valeur pécuniaire. Lorsque les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être déterminée et elle doit, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, être incluse dans la rémunération (art. 66). Les avantages à valeur pécuniaire comprennent, outre les indemnités et les primes, les éléments du temps chômé payé⁶, les régimes de retraite et de prévoyance collective et les avantages hors salaire.

Lorsqu'il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance féminine, un programme d'équité salariale n'est pas requis. En l'absence de comparateurs masculins dans un programme donné dans une entreprise, il faut comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine dans l'entreprise (art. 52). Lorsqu'il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine dans une entreprise, le programme d'équité salariale doit être établi conformément au règlement de la Commission (art. 13). En novembre 2004, la Commission a émis un projet de règlement pour les entreprises dans cette situation. Le processus d'adoption du règlement a par la suite été mis en branle par le ministre du Travail.

La Loi exige également que deux affichages soient faits en entreprise pour informer les salariés de la démarche et des résultats à différentes étapes du processus (art. 75) : le premier doit avoir lieu lorsque les deux premières étapes du programme sont franchies et le deuxième, lorsque les étapes 3 et 4 sont terminées (art. 50).

Pour leur part, les ajustements doivent avoir été déterminés dans un délai de quatre ans de l'entrée en vigueur du chapitre II de la Loi (art. 37). Comme ce chapitre est entré en vigueur le 21 novembre 1997, l'échéance était donc le 21 novembre 2001. Ces ajustements pouvaient être étalés sur une période

6. *Ibid.*

maximale de quatre ans, sous la forme de versements annuels égaux (art. 70). L'entreprise a également l'obligation de maintenir l'équité salariale une fois que les ajustements ont été déterminés (art. 40).

Le législateur a créé la Commission de l'équité salariale et lui a confié plusieurs rôles dont (art. 93) :

- surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale;
- donner son avis au ministre;
- enquêter à la suite d'un différend ou d'une plainte d'un salarié;
- prêter assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale;
- développer des outils;
- favoriser la constitution de comités sectoriels d'équité salariale;
- aider à la formation des membres des comités d'équité salariale;
- diffuser l'information destinée à faire comprendre et accepter l'objet et les dispositions de la présente loi;
- effectuer des recherches et des études sur toute question relative à l'équité salariale.

Enfin, il faut mentionner l'existence du Chapitre IX⁷ de la Loi qui permettait à une entreprise de faire reconnaître par la Commission un programme de relativité salariale ou d'équité complété ou en cours. Un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété avant le 21 novembre 1996 était réputé être établi conformément à la présente Loi, s'il comprenait (art. 119) :

- une identification des catégories d'emplois et une indication de la proportion de femmes dans chacune de ces catégories;
- une description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois retenus et l'élaboration d'une démarche d'évaluation qui a tenu compte, à titre de facteurs, des qualifications, des responsabilités, des efforts ainsi que des conditions dans lesquelles le travail est effectué;
- un mode d'estimation des écarts salariaux.

Un employeur dont le programme d'équité salariale ou de relativité salariale en cours rencontre les conditions de l'article 119 doit compléter celui-ci dans les délais prévus à l'article 37, soit quatre ans après l'entrée en vigueur du Chapitre II de la Loi (art. 122).

1.3 Processus de consultation

L'Institut a tenu une consultation auprès des représentants des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise pendant les étapes d'orientation du projet.

D'abord, les représentants des parties ont signifié leur intérêt à voir l'ISQ étudier l'impact de la Loi sur l'équité salariale sur les salariés de l'administration québécoise et, plus globalement, sur l'ensemble des salariés québécois. Ils ont commenté un document qui présentait les grandes orientations de l'enquête et fourni leurs suggestions et préoccupations au regard de l'interprétation qui pourrait être donnée aux résultats de l'étude.

La Direction du travail et de la rémunération (DTR) de l'ISQ a également consulté et validé ses approches et contenus auprès des principaux intervenants institutionnels et des spécialistes de l'équité salariale. Un contact étroit a été établi avec les représentants de la Commission et maintenu tout le long du processus d'enquête. Des consultations ont également eu lieu avec des représentants du milieu universitaire et avec des consultants en rémunération, spécialistes de l'équité salariale. Les outils d'enquête élaborés ont été remis à ces mêmes

7. Ce chapitre de la Loi a été contesté en Cour supérieure et une décision a été rendue en janvier 2004. En substance, la juge Carole Julien déclarait inconstitutionnel le Chapitre IX de la Loi, notamment parce qu'il porte atteinte aux droits à l'égalité reconnus par les chartes canadienne et québécoise et parce qu'il ne permet pas la participation des employés au processus de mise en place de l'équité salariale. Le texte intégral de cette décision est maintenant disponible (Syndicat de la fonction publique c. Procureur général du Québec, 2004 R.J.Q. 524 (CS)).

intervenants pour commentaires. Enfin, un certain nombre de répondants potentiels ont été consultés pour vérifier auprès d'eux la disponibilité de l'information recherchée. L'ISQ s'est ainsi assuré que ses travaux sur l'équité salariale sont pertinents, crédibles et qu'ils bénéficient de la meilleure orientation possible.

2.1 Concepts et mesures

Nous présentons ici les principaux concepts et mesures utilisés dans l'enquête¹. Cette information complète les définitions disponibles présentées en annexe² et fournies aux répondants. Le cas échéant, l'article de la Loi auquel un concept ou une mesure fait référence est indiqué entre parenthèses.

Catégories d'emplois : identification de la prédominance et évaluation

L'équité salariale s'applique à des catégories d'emplois. Une catégorie d'emplois se définit comme un regroupement d'emplois qui ont des fonctions ou responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire (art. 54).

Pour établir la prédominance d'une catégorie d'emplois, l'article 55 de la Loi spécifie qu'une catégorie est considérée, selon le cas, à prédominance féminine ou masculine, lorsque au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe. Une catégorie d'emplois peut aussi être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
- lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine;

- lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels.

Une fois identifiées, les catégories d'emplois doivent être évaluées. L'évaluation des catégories d'emplois permet, en analysant leur contenu, de les comparer et de les classer de façon hiérarchique, soit de la plus complexe à la moins complexe. Selon la Loi, peu importe la méthode d'évaluation des emplois, toutes doivent tenir compte des quatre facteurs de base suivants (art. 57) :

- qualifications requises;
- responsabilités assumées;
- efforts requis;
- conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Les principales méthodes d'évaluation des emplois reconnues sont :

- Méthode de rangement/classement général :

Chaque catégorie d'emplois est comparée avec toutes les autres. Cette comparaison peut se faire une paire à la fois, pour chacun des quatre facteurs de base de la Loi. Un rang est alors déterminé pour chacun des emplois dans le but d'obtenir un classement général.

- Méthode par points et facteurs :

Pour chacun des quatre facteurs de base de la Loi, des sous-facteurs sont définis. Une pondération est attribuée aux facteurs et sous-facteurs. Chacun des sous-facteurs est divisé en degrés auxquels correspondent un certain nombre de points, du plus simple (pointage le plus bas) au plus complexe (pointage le plus élevé); cette pondération constitue la grille d'évaluation. On additionne les pointages obtenus à chaque facteur afin de donner une valeur totale à chaque catégorie d'emplois.

1. Les concepts et mesures font référence la plupart du temps aux termes utilisés dans la Loi sur l'équité salariale et ces derniers peuvent différer de ceux habituellement utilisés par l'ISQ.

2. Voir annexe 1.

Rémunération d'une catégorie d'emplois

La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés (art. 54). L'Institut visait donc à identifier ce qui a été utilisé comme base pour effectuer l'ajustement. Les deux options sont :

- Maximum normal de l'échelle salariale :

Ce taux est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Il est communément appelé le taux du poste ou le normatif. Seuls les employés dont le rendement est exceptionnel peuvent obtenir un taux supérieur (maximum au mérite).

- Taux maximum de salaire :

Ce taux est utilisé uniquement lorsqu'il n'y a pas d'échelle, qu'il y a plusieurs employés dans la catégorie d'emplois et que les taux sont variables. La base de l'ajustement est alors le taux le plus élevé de la catégorie d'emplois et ce taux est traité de la même manière qu'un maximum d'échelle salariale.

Estimation des écarts salariaux

À la suite de l'évaluation des catégories d'emplois, la Loi stipule qu'il faut estimer les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de même valeur (art. 60) afin de calculer les ajustements à verser. Il existe deux méthodes principales d'estimation des écarts salariaux (art. 61). Aux fins de son enquête, l'ISQ les définit ainsi :

- Méthode individuelle/Comparaison par paire :

On compare la catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur et on estime l'écart de la rémunération entre celles-ci afin que les deux catégories aient une rémunération équivalente.

- Méthode globale/Comparaison des emplois à courbe salariale :

On compare les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale des catégories à prédominance masculine. Chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine est alors située sur la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine et l'écart de rémunération est estimé en conséquence.

Modalités des ajustements

Les ajustements relatifs à l'équité salariale s'appliquent à la rémunération d'une catégorie d'emplois soit, tel que défini précédemment, le maximum normal de l'échelle salariale ou le taux maximum de salaire. Les ajustements doivent être effectués pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles un écart salarial a été calculé. La Loi est cependant muette au sujet des ajustements à faire sur les salaires individuels³.

L'ISQ a recueilli l'ajustement au maximum de l'échelle salariale de la catégorie, plus facile à obtenir et à traiter (information requise pour l'affichage) et requérant, de la part du répondant, moins de recherche que les ajustements individuels de salaire. Cet ajustement au maximum de l'échelle salariale de la catégorie pouvait s'exprimer en pourcentage ou sous la forme d'un montant.

Dans son enquête, l'Institut privilégiait l'obtention d'un pourcentage d'ajustement. À défaut, un montant d'ajustement et le taux maximum de l'échelle salariale de la catégorie avant équité ont été recueillis, de façon à permettre le calcul d'un pourcentage. Le choix de cet indicateur permet de mieux saisir l'ampleur des ajustements.

Pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine donnée ayant fait l'objet d'un ajustement, les autres taux formels (minimum, maximum au

3. Voir l'INFO-ÉQUITÉ en août 2001 publié par la Commission de l'équité salariale.

mérite, échelons, taux variables) pouvaient être ajustés ou non du même pourcentage ou montant que le maximum. L'ISQ a recueilli l'information à ce sujet qu'il a nommée l'« ajustement modulé ».

Lorsque les salaires individuels n'étaient pas considérés par le répondant comme des taux formels, l'Institut a également pu vérifier si tous les salaires des employés d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine donnée ayant fait l'objet d'un ajustement, étaient ajustés du même pourcentage ou montant que le maximum. Ce sujet porte l'appellation « ajustement des salaires » dans l'enquête.

La Loi indique que « lorsque les avantages à valeur pécuniaire ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées, leur valeur doit être déterminée et elle doit, aux fins de l'estimation des écarts salariaux, être incluse dans la rémunération » (art. 66).

Les avantages à valeur pécuniaire comprennent, outre les indemnités et les primes :

- les éléments du temps chômé payé;
- les régimes de retraite et de prévoyance collective;
- les avantages hors salaire, tels la fourniture et l'entretien d'outils ou d'uniformes, le stationnement, les allocations pour repas, la fourniture de véhicules, le paiement de cotisations professionnelles, les congés payés pour études, le remboursement des frais de scolarité, les prêts à taux réduit ou toute autre forme d'avantages.

L'ISQ a donc obtenu le détail de l'ajustement, c'est-à-dire si ce dernier compense :

- un écart sur le plan du salaire uniquement, les avantages sociaux et conditions de travail étant de valeur équivalente;
- un écart de la rémunération globale, un écart ayant été constaté dans les avantages sociaux et/ou conditions de travail.

Généralement, lorsqu'un écart est constaté dans les avantages sociaux et/ou conditions de travail, l'employeur préfère consentir aux catégories d'emplois à prédominance féminine un avantage équivalent à celui de la catégorie d'emplois à prédominance masculine comparée⁴. Cette façon de faire permet d'éviter les calculs complexes qu'entraînerait l'inclusion d'un ou de plusieurs avantages à valeur pécuniaire dans l'estimation des écarts de rémunération et facilite la gestion et le maintien de l'équité salariale.

Dans cette foulée, l'ISQ a recueilli les nouveaux avantages et/ou conditions de travail tels que les heures de travail, les régimes de retraite, les régimes d'assurance, le temps chômé payé, etc., rendus accessibles aux catégories d'emplois à prédominance féminine pour répondre aux exigences de la Loi.

Autres éléments de rémunération modifiés

L'ISQ voulait également savoir si certains éléments de rémunération, autres que les ajustements salariaux, avaient fait l'objet d'une modification pour répondre aux exigences de la Loi. La nature de ces changements pouvait être un changement de mode de progression, l'ajout ou le retrait d'une rémunération flexible, la diminution du nombre d'échelons, l'abolition de l'échelle, le changement du mode de rémunération, etc.

Étalement des versements

La Loi permettait l'étalement des versements relatifs à l'équité salariale sur une période de quatre ans. Ces versements devaient être fait sur une base annuelle et égaux (art. 70). La Commission a statué sur la question en permettant le versement des ajustements en cinq temps, soit au 21 novembre de chaque année, de 2001 à 2005. Certaines organisations syndicales ont contesté cette interprétation en mentionnant que le nombre maximum de versements devait être de quatre. Pour sa part, l'ISQ a colligé l'information correspondant à la réalité des établissements enquêtés telle qu'indiquée sur leur affichage. La Loi

4. Cette information a été transmise à l'ISQ par des consultants en équité salariale lors de la validation des concepts et outils.

prêtait également à interprétation en ce qui a trait à l'égalité des versements. Devaient-ils être égaux en montant ou en pourcentage? Les deux possibilités sont acceptables, selon la Commission.

État d'avancement des travaux

Les programmes d'équité salariale devaient être terminés le 21 novembre 2001 et les versements devaient débiter au plus tard à cette même date, avec possibilité d'étalement sur un maximum de quatre ans. Ainsi, en principe, au moment de l'enquête, les programmes devaient être mis en place et les versements amorcés. Or, un certain nombre d'entreprises, notamment celles qui se sont prévaluées du Chapitre IX, celles dont l'employeur n'est plus le Conseil du Trésor⁵ (aux fins de la Loi sur l'équité salariale) et un certain nombre d'autres entreprises ont accumulé du retard dans la mise en place de leurs programmes. Pour mesurer l'avancement des travaux, nous avons utilisé les étapes décrites dans la Loi (art. 50) :

- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine au sein de l'entreprise;
- la description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
- l'évaluation des catégories d'emplois (selon les 4 principaux facteurs mentionnés à l'article 57), leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
- la détermination des modalités de versement des ajustements salariaux.

Maintien de l'équité salariale

La Loi dit, à l'article 40, que « l'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déter-

minés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise ». De plus, l'employeur « doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Lors de cette négociation ou de ce renouvellement, l'association accréditée en cause doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale ».

Dans ce contexte, l'ISQ a procédé à la collecte de l'information sur les mesures spécifiques mises en place par les établissements, le cas échéant, pour assurer le maintien de l'équité salariale.

2.2 Plan de sondage

Population visée et base de sondage

La population visée par l'enquête est constituée de l'ensemble des établissements⁶ de 200 employés et plus assujettis à la Loi sur l'équité salariale, à l'exception de l'administration québécoise⁷. Tous les établissements sous juridiction fédérale ainsi que l'administration fédérale au Québec sont donc exclus de l'enquête.

5. À la suite de l'entrée en vigueur de l'article 124 de la Loi sur l'administration publique, plusieurs organismes paragonnementaux sont, depuis le 20 juin 2001, responsables de la mise en place de l'équité salariale dans leur organisme en remplacement du Conseil du Trésor. Il est donc possible qu'ils aient accumulé du retard dans la mise en place de leurs programmes.

6. L'échantillon de l'enquête est basé sur des établissements. Pour les besoins de l'enquête, la définition d'établissement est la même que celle utilisée dans l'Enquête sur la rémunération globale : « À des fins statistiques, on définit l'établissement, qui consiste habituellement en une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée, comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct en mesure de déclarer tous les éléments de base de la statistique des activités économiques, dont les données sur l'emploi et la rémunération ».

7. Pour plus de détails au sujet du retrait de l'administration québécoise de la population visée, consultez la section 1.1 du chapitre 1 intitulée « Objectif de l'étude ».

L'administration municipale est également exclue⁸ de même que les secteurs de l'agriculture et des services relatifs à l'agriculture, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche, du piégeage et de la construction.

La taille des établissements visés est identique à celle des établissements de l'Enquête sur la rémunération globale, soit ceux d'au moins 200 employés réguliers à temps plein⁹ et à temps partiel dans les différents secteurs du marché du travail. Aux fins de stratification de l'univers, la classification type des industries (CTI) a été utilisée¹⁰ (voir annexe 2).

La base de sondage de l'enquête est constituée à partir de la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada mise à jour en juin 2002.

Stratification de l'échantillon

La stratification est définie selon trois variables : le grand secteur du marché du travail, le secteur d'activité économique et la taille de l'établissement (nombre d'employés). Tel que mentionné plus haut, le secteur d'activité est déterminé à partir de la CTI de l'établissement figurant dans la BDRE.

En général, les groupes de taille sont définis de la manière suivante :

- 200 à 499 employés;

- 500 à 999 employés;
- 1 000 employés et plus.

Toutefois, un effectif trop faible dans certaines strates a pu conduire à des regroupements plus agrégés.

Taille, répartition et sélection de l'échantillon

La taille de l'échantillon a été fixée en vue d'assurer un certain niveau de précision des estimations produites, tout en respectant les contraintes budgétaires. De la population de 1 328 établissements (N), 871 ont été sélectionnés pour faire partie de l'échantillon (n_e), selon la structure illustrée à l'annexe 2. De ces 871 établissements, 459 sont communs à l'échantillon de l'ERG 2003 et à celui de l'enquête, et 412 constituent un échantillon supplémentaire.

Pour les strates dont la taille de la population est faible et la variabilité grande, un recensement des établissements a été effectué. À l'intérieur des autres strates, un échantillonnage aléatoire simple, sans remise, a été utilisé pour la sélection de l'échantillon.

Tous les programmes d'équité salariale ont été examinés dans chaque établissement échantillonné. Ensuite, dans chaque programme, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant reçu des ajustements ont fait l'objet d'une enquête.

Ventilation et confidentialité des résultats

Pour la plupart des variables analysées dans cette étude, des résultats sont produits selon trois ventilations. Les résultats sont d'abord produits en fonction des grands secteurs du marché du travail utilisés dans le rapport de comparaison de la rémunération de l'Institut (*Rémunération des salariés : état et évolution comparés*). Il s'agit des secteurs privé et « autre public ». Le secteur privé est en tous points conforme à celui du rapport de comparaison de l'Institut. Par contre, le secteur « autre public » défini ici ne comprend pas l'administration fédérale au Québec ni les

8. En effet, au moment de l'enquête, la Loi sur l'équité salariale faisait l'objet d'un report pour les municipalités visées par les fusions. Le fait que le marché de comparaison de l'ISQ est constitué des municipalités de 25 000 habitants et plus, et que la grande majorité d'entre elles ont été visées par des fusions, a justifié notre décision d'exclure l'administration municipale de l'univers enquêté.

9. La définition d'employés réguliers à temps plein est la suivante : employés dont le statut est régulier et travaillant 30 heures et plus par semaine. Les employés temporaires sont exclus.

10. Cependant, pour la présentation des résultats, un regroupement de secteurs d'activité économique basé sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est utilisé.

entreprises publiques fédérales au Québec ni l'administration municipale.

La seconde ventilation des résultats est celle des secteurs d'activité économique. Un regroupement de secteurs d'activité économique basé sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) a été effectué¹¹. Les secteurs du SCIAN sont établis à partir de l'activité principale de l'établissement, c'est-à-dire sur ce qu'il produit. Les secteurs identifiés par une même dizaine (par exemple les secteurs 41, 44, 45, 48 et 49) ont des liens étroits concernant l'activité principale.

Le regroupement des secteurs a été fait à partir de deux critères :

- 1) **Le lien entre les secteurs d'activité** : il doit y avoir un lien entre les activités des différents secteurs d'un même regroupement;
- 2) **La présence d'établissements de 200 employés ou plus dans le secteur** : certains secteurs comportent davantage de petits établissements (moins de 200 employés), alors que d'autres tels que celui des mines et extraction de pétrole et de gaz et celui des services publics comportent très peu d'établissements, peu importe la taille. Dans ces cas, il faut donc regrouper les secteurs pour obtenir un nombre suffisant d'établissements et ainsi éviter des problèmes de diffusion de résultats à cause des règles de confidentialité.

Le tableau 2.1 qui suit illustre les regroupements de secteurs d'activité économique.

Des résultats sont également présentés selon la taille des établissements (troisième ventilation). La taille est mesurée par le nombre d'employés réguliers à temps plein et à temps partiel. Trois strates de taille

11. Différents documents ont été consultés afin d'identifier les secteurs ou regroupements de secteurs les plus fréquents : entre autres, ceux de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, le fichier de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et le document *Les femmes sur le marché du travail au Québec et en Montérégie : situation récente et tendances*, produit par Emploi Québec, et plus précisément le chapitre 4 intitulé *Les caractéristiques des emplois des femmes*.

ont été utilisées afin de produire une analyse selon la taille des établissements :

- 200 à 499 employés;
- 500 à 999 employés;
- 1 000 employés et plus.

Ces strates de taille correspondent à celles utilisées pour la stratification de l'échantillon.

L'ISQ est tenu de protéger la confidentialité des renseignements fournis par les répondants. Les résultats diffusés dans les tableaux ont donc été examinés. Lors d'un tel examen, il est possible de déceler deux types de risque de divulgation. Le premier type se produit lorsque la cellule d'un tableau contient peu de répondants. Le second intervient, pour sa part, lorsqu'un petit nombre d'établissements contribue à un grand pourcentage pour une estimation. Afin de réduire ces risques, les résultats de certaines cellules de tableaux ont été masqués par un « x ».

2.3 Outils d'enquête et de collecte

L'ISQ visait à limiter le fardeau du répondant. Il a donc élaboré des questions pour lesquelles les réponses pouvaient être souvent obtenues dans les deux affichages prévus par la Loi sur l'équité salariale, réduisant ainsi la recherche d'information pour le répondant. De plus, l'utilisation des affichages permettait à des répondants n'ayant pas participé directement à la mise en place de l'équité salariale de répondre facilement à la plupart des questions de l'enquête.

Questionnaire

Le questionnaire général s'adressait à tous les répondants et permettait d'obtenir l'information sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Il se divise en quatre sections distinctes¹² :

- section 1 : portrait de l'établissement;
- section 2 : données sur les programmes;

12. Voir le questionnaire général à l'annexe 3.

Tableau 2.1
Regroupement des secteurs d'activité économique^{1,2}

Secteur	Correspondance avec les secteurs	Codes SCIAN
Production et transformation de biens	- Mines et extraction de pétrole et de gaz	21
	- Services publics	22
	- Fabrication	31,33
Commerce, transport et entreposage	- Commerce de gros	41
	- Commerce de détail	44,45
	- Transport et entreposage	48,49
Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	- Industrie de l'information et industrie culturelle	51
	- Arts, spectacles et loisirs	71
	- Hébergement et services de restauration	72
Finance, assurances, immobilier et location	- Finance et assurances	52
	- Services immobiliers et services de location et de location à bail	53
Services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés et d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	- Services professionnels, scientifiques et techniques	54
	- Gestion de sociétés et d'entreprises	55
	- Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	56
Autres secteurs de services	- Universités et établissements privés d'enseignement	61
	- Établissements privés de santé	62
	- Autres services (ne figurent dans aucun autre secteur)	81

1. Sont exclus : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (code SCIAN 11) ainsi que la construction (code SCIAN 23). Sont également exclues l'administration québécoise puisque son programme a été déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi, l'administration fédérale au Québec et l'administration municipale (code SCIAN 91).

2. Dans le but d'alléger le texte, le secteur « Services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés et d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien » portera l'appellation « Services professionnels, gestion et services administratifs » dans la suite du rapport.

- section 3 : ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale pour les programmes sous le régime général;
- section 4 : programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996 (Chapitre IX de la Loi).

La section 1 trace le portrait de l'établissement; les questions concernent notamment l'admissibilité de l'établissement selon la juridiction (fédérale ou provinciale) et selon le nombre d'employés, le secteur d'activité économique et le nombre de programmes dans l'établissements.

Dans la section 2, les questions portent sur chacun des programmes d'équité présents dans l'établissement : identification et principales caractéristiques des programmes, nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF), masculine (CEPM)

et neutres, effectif féminin et masculin par catégorie d'emplois, état d'avancement des travaux, méthodes d'évaluation d'emplois et d'estimation des écarts salariaux utilisées, etc.

La section 3 porte essentiellement sur les ajustements versés pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) ayant fait l'objet d'ajustements, et ce, dans chacun des programmes du régime général. L'effectif masculin et féminin de chaque CEPF et certaines caractéristiques des ajustements sont aussi recueillis.

La section 4 fait le portrait des programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996, déposés en vertu du Chapitre IX de la Loi (groupes occupationnels couverts par le programme et présence ou non de

correctifs demandés au programme par la Commission).

La section 5, présentée séparément, s'adressait uniquement aux répondants à l'ERG 2003; elle porte sur les ajustements relatifs à l'équité salariale consentis aux emplois repères. Les répondants devaient fournir l'information sur les ajustements et l'étalement de ces ajustements. Cette information aurait servi à mesurer l'impact des ajustements sur la comparaison entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois. Comme indiqué au chapitre 1, ce second objectif a dû être abandonné en cours de route. Les données obtenues à la section 5 ne font donc pas l'objet d'une analyse dans le présent rapport.

Autres documents d'enquête

Un document contenant une série d'annexes était fourni au répondant : la première définissait les termes généraux de l'enquête, la seconde, les secteurs d'activité économique et la troisième, les groupes occupationnels (voir annexe 1).

Une lettre signée du directeur général de l'ISQ mentionnait le caractère obligatoire de l'enquête et assurait aux répondants la confidentialité des données fournies¹³. Une version anglaise de ces documents était disponible pour les établissements situés à l'extérieur du Québec, conformément à la politique linguistique de l'Institut et à la Charte de la langue française¹⁴.

Mode et déroulement de la collecte de données

L'Institut a décidé de mener une enquête postale. La collecte a débuté avec les envois dans la semaine du 26 janvier 2004. Les répondants disposaient d'une période de quatre semaines pour remplir le questionnaire. Un processus de relance a permis de communiquer par téléphone avec chaque répondant dont le questionnaire n'avait pas encore été retourné à la date prévue. Quatre relances ont ainsi été

menées, faisant augmenter substantiellement le taux de réponse. L'enquête s'est terminée le 14 mai 2004.

Taux de réponse

La base de sondage compte 1 328 établissements¹⁵ (N). La taille de l'échantillon est de 871 établissements (n_e) qui se répartissent de la manière suivante :

- 516 non-admissibles;
- 70 non-répondants (admissibilité inconnue);
- 285 répondants (admissibles).

Parmi les 516 établissements non admissibles, 371 ont moins de 200 employés alors que 22 sont de juridiction fédérale (hors univers). Les autres sont soit fermés, en faillite, des doublons (109) ou des établissements de l'administration québécoise (14)¹⁶.

Une problématique s'est présentée au sujet des établissements de santé privés conventionnés. Quatre établissements de ce genre ont été identifiés parmi nos répondants. Ces établissements ont la particularité d'être à la remorque du Conseil du Trésor pour la politique salariale et la politique sur l'équité salariale. Dans les faits, ils appliquaient donc le programme du Conseil du Trésor déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi. Étant donné que les ajustements des programmes déposés en vertu du Chapitre IX n'étaient pas colligés et que l'administration québécoise ne faisait pas l'objet de l'enquête, il a été décidé de ne pas retenir les établissements de santé privés conventionnés dans l'échantillon final. L'échantillon final est donc constitué de 281 établissements.

15. L'annexe 5 présente un diagramme sur la structure de base de l'enquête et de l'analyse qui permet d'avoir un portrait d'ensemble du nombre d'établissements, de programmes et de catégories d'emplois à prédominance féminine pour chacun des niveaux d'analyse.

16. Des établissements de l'administration québécoise se sont retrouvés dans l'échantillon. Or, l'administration québécoise n'a pas fait l'objet de l'enquête parce que son programme a été déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi. Voir à ce sujet la section 2.2 du chapitre 2 intitulée « Plan de sondage ».

13. Voir annexe 4.

14. L.R.Q., c. C-11.

Les taux d'admissibilité et de réponse sont les suivants¹⁷:

- taux d'admissibilité pondéré : 36,9 %;
- taux de réponse pondéré : 83,4 %.

Le taux de réponse pondéré de l'enquête s'applique aux sections 1 (portrait de l'établissement) et 2 (données sur les programmes) du questionnaire. Le taux de réponse pondéré de la section 3 (ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale pour les programmes sous le régime général) est de 87,7 %¹⁸. Le taux de réponse pondéré de la section 4 (Chapitre IX de la Loi) est de 81,0 %.

Validation

Un processus de validation comprenant 24 éléments a permis de faire ressortir la cohérence de chaque dossier. Chaque cas non conforme était fouillé et une décision de garder ou de rejeter l'information fournie en découlait. Certaines validations ponctuelles ont aussi été faites en réponse à des problématiques particulières.

Une première problématique concerne les entreprises comptant plus d'un établissement. Certains établissements ne pouvaient fournir l'information sur les programmes que pour l'entreprise. Or, on demandait aux répondants de fournir l'effectif total couvert par le programme de l'entreprise et l'effectif de l'établissement enquêté pour ce programme. La différence entre l'établissement et l'entreprise n'était pas toujours nette dans l'esprit des répondants. La notion d'établissement au sens statistique, c'est-à-dire la plus petite unité de l'entreprise géographiquement localisée en mesure de fournir l'information demandée, ne correspond pas nécessairement à celle perçue dans le public en général. Cela pouvait causer de la confusion, en particulier dans le cas d'entreprises complexes avec plusieurs

ramifications. Des rappels ont été faits auprès des établissements concernés pour nous assurer de la validité de l'information reçue.

D'autres difficultés ont été rencontrées lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise recevaient chacun un questionnaire. La plupart du temps, ces questionnaires étaient centralisés chez un seul répondant. Dans ces cas-là, il fallait obtenir un portrait d'ensemble de l'entreprise qui soit cohérent dans chaque dossier et s'assurer que l'information de base est présente : le nombre de programmes d'équité couvrant l'ensemble des employés dans les établissements enquêtés ainsi que l'effectif couvert par programme dans l'entreprise et dans chaque établissement. Cela a nécessité des rappels auprès d'un certain nombre d'établissements.

Enfin, pour certains répondants, l'effectif global par établissement et par programme était connu mais l'effectif détaillé pour l'ensemble des CEPF et CEPM (tableau de la question 2.5) de même que par catégorie d'emplois à prédominance féminine ayant obtenu un ajustement (colonne B de la section 3) n'était connu que pour l'entreprise seulement. Dans le cas où ces données étaient nécessaires pour calculer les ajustements moyens, une méthode d'imputation a été utilisée. Cette méthode consistait à multiplier l'effectif détaillé d'un programme pour l'entreprise par le ratio de l'effectif de l'établissement sur l'effectif de l'entreprise pour ce programme. L'imputation par le ratio a été appliquée à une quinzaine de programmes qui ont servi aux estimations de l'ajustement moyen.

Une deuxième problématique résultait de la méconnaissance de ce qu'est un programme déposé en vertu du Chapitre IX. Des incohérences dans les réponses aux questions portant sur le nombre total de programmes, de programmes généraux complétés et de programmes déposés en vertu du Chapitre IX ont été notées. De plus, certains répondants ont indiqué avoir un programme déposé en vertu du Chapitre IX alors que, selon la liste des entreprises s'étant prévaluées du Chapitre IX de la Loi fournie par la Commission de l'équité salariale, ce n'était pas le cas. Cette information a donc été validée

17. Les taux d'admissibilité et de réponse non pondérés sont respectivement de 35,6 % et de 83,7 %.

18. Ce taux de réponse est calculé en effectuant le ratio entre le nombre d'établissements qui ont répondu à la section 3 et le nombre d'établissements qui devaient y répondre.

auprès de ces répondants qui ont dû remplir les sections manquantes du questionnaire, le cas échéant.

Une autre problématique concernait les établissements qui avaient un programme déposé en vertu du Chapitre IX et qui ont répondu par la négative à la question 2.13 (Avez-vous commencé à verser des ajustements pour ce programme?). Selon la Loi, les ajustements pour les programmes déposés en vertu du Chapitre IX devaient, par définition, être déjà versés, le cas échéant, la date limite étant le 21 novembre 1996 pour les programmes complétés et le 21 novembre 2001, pour les programmes en cours. Un certain nombre de répondants ont donc dû être rappelés afin de s'assurer de la cohérence des réponses obtenues. Une dernière problématique portait sur la base de l'ajustement. L'Institut a constaté que les questions traitant de ce sujet ne permettaient pas de prendre en compte les taux uniques. Les résultats relatifs à cette question ne font donc pas l'objet d'une analyse dans la présente étude.

2.4 Pondération et méthodes d'analyse

La pondération a pour but d'associer à une unité¹⁹ le nombre d'unités (le poids) qu'elle représente dans la population, permettant ainsi d'inférer les données à la population visée. Plusieurs étapes interviennent dans l'établissement de la pondération. Comme le questionnaire comporte des sections sur les établissements, les programmes et les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant obtenu des ajustements, trois séries de poids ont été produites : poids établissement, poids programme et poids catégorie.

Puisque l'enquête repose sur un échantillon probabiliste, la probabilité de chaque établissement de faire partie de l'échantillon peut être évaluée. La probabilité de sélection dans une strate est définie comme étant le nombre d'établissements dans l'échantillon sur le nombre d'établissements dans la population. L'inverse de la probabilité de sélection est utilisé comme pondération initiale des établis-

sements. Cette opération permet de tenir compte adéquatement de la non-proportionnalité de l'échantillon par rapport à la distribution de la population.

La non-réponse à un questionnaire est un problème affectant les enquêtes par sondage. Les unités non répondantes peuvent posséder des caractéristiques différentes de celles des répondants, ce qui peut engendrer des biais. Il importe donc de tenir compte de cette non-réponse dans la pondération afin de minimiser le biais qui pourrait être induit dans les estimations. Ainsi, pour chaque série de poids (établissement, programme, catégorie), un ajustement de la pondération a été effectué lorsqu'il y avait présence de non-réponse.

Comme tous les programmes d'un établissement sont examinés, on attribue à chaque programme d'un établissement un poids égal à celui de l'établissement. Les poids obtenus à cette étape sont utilisés pour inférer les résultats aux programmes (section 2 du questionnaire qui porte sur les programmes). Comme toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant reçu un ajustement ont fait l'objet d'une enquête à la section 3, on attribue à chaque catégorie d'un programme un poids égal à celui du programme. Les poids obtenus à cette étape sont utilisés pour inférer les résultats aux catégories d'emplois à prédominance féminine ayant obtenu un ajustement (section 3 du questionnaire qui concerne les ajustements).

Dans cette enquête, deux types d'estimations sont tirés des données de l'échantillon : l'estimation des paramètres descriptifs (proportions, quotients) et l'estimation des paramètres de qualité associés à la précision des paramètres descriptifs. On aborde dans la présente section la production d'estimations simples et la qualité des estimations. Finalement, les méthodes ayant servi à la construction des tests du khi-deux pour les proportions et des tests de comparaison pour les quotients sont présentées.

Estimations de proportions et de quotients

Les caractéristiques des établissements, des programmes et des ajustements sont habituellement exprimées sous forme de proportions. Les

19. Le terme unité est à prendre au sens large et correspond aussi bien à l'établissement, au programme qu'à la catégorie.

ajustements moyens, quant à eux, sont exprimés sous forme de quotients ayant au numérateur la somme des ajustements pondérés par le nombre d'employés et au dénominateur le nombre d'employés. À titre d'exemple, l'estimation de l'ajustement moyen pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant obtenu un ajustement s'exprime de la manière suivante :

$$\hat{a}_{moy} = \frac{\sum_{i,j,k} P_3(ijk) \times n_{empl}(ijk) \times a(ijk)}{\sum_{i,j,k} P_3(ijk) \times n_{empl}(ijk)}$$

où \hat{a}_{moy} est l'estimation de l'ajustement moyen;

$P_3(ijk)$ est le poids de la catégorie d'emplois k du programme j de l'établissement i ;

$n_{empl}(ijk)$ est le nombre d'employés de la catégorie d'emplois k du programme j de l'établissement i ;

$a(ijk)$ est l'ajustement de la catégorie d'emplois k du programme j de l'établissement i .

Toutes les estimations, sous la forme de proportions ou de quotients, produites à partir des données de l'enquête utilisent les pondérations. Cette façon de faire est celle qui convient pour procéder à l'inférence à la population.

Qualité des estimations

Tout résultat tiré d'un échantillon ou d'un recensement est potentiellement entaché d'erreurs. Ces erreurs se classent en deux catégories : les erreurs attribuables à l'échantillonnage et celles non attribuables à l'échantillonnage.

Erreurs attribuables à l'échantillonnage

Les erreurs relatives à l'échantillonnage sont causées par le fait que seule une partie de la population visée est rejointe par le biais d'un échantillon aléatoire. Elles sont contrôlables *a priori* dans le cadre de la définition du plan de sondage. De plus, elles sont quantifiables *a posteriori* et permettent de prendre en considération la variabilité des estimations produites lors de l'analyse.

Le paramètre de qualité estimé est la variance. À l'aide de celle-ci, il est possible de définir des mesures qui permettent de quantifier la précision statistique associée aux paramètres descriptifs et ainsi de quantifier l'erreur d'échantillonnage. Les principales mesures de la qualité des estimations utilisées dans les enquêtes sont la marge d'erreur, les intervalles de confiance et le coefficient de variation.

Dans la présente enquête nous avons eu recours au coefficient de variation (C.V.). Cette mesure permet de quantifier la précision relative de l'estimation et elle se définit comme suit :

$$C.V. = \frac{\sqrt{\text{Variance de l'estimation}}}{\text{Estimation}}$$

Le C.V. facilite l'interprétation quant à la précision d'une estimation. Plus le C.V. est faible, plus l'estimation est précise et, à l'inverse, plus un C.V. est élevé, moins l'estimation est précise. Le tableau 2.2 présente la relation entre le C.V., la fiabilité des estimations et la cote de qualité retrouvée dans les tableaux.

Tableau 2.2

Relation entre la valeur d'un coefficient de variation, la fiabilité de l'estimation associée ainsi que la cote correspondante

CV	Fiabilité de l'estimation	Cote
CV ≤ 5 %	Excellente	A
5 % < CV ≤ 10 %	Très bonne	B
10 % < CV ≤ 15 %	Bonne	C
15 % < CV ≤ 25 %	Passable, à utiliser avec prudence	D
CV > 25 %	Faible, à utiliser avec circonspection	E

Les estimations ayant des cotes A, B ou C sont assez précises et peuvent être utilisées sans crainte. Par contre, les estimations affectées d'une cote D ou E devraient être utilisées avec la plus grande précaution et ne devraient pas être reprises hors contexte.

L'ensemble des estimations produites dans le cadre de cette enquête ont été calculées à l'aide du logiciel

SUDAAN qui permet d'estimer correctement la variance en tenant compte de la pondération et des spécifications du plan de sondage.

Erreurs non attribuables à l'échantillonnage

Les erreurs non attribuables à l'échantillonnage peuvent altérer la qualité des résultats. Celles-ci sont de différents types : biais en raison de la non-réponse, sur ou sous-couverture de la population visée par la base de sondage, mauvaises interprétations des questions ou des concepts de la part du répondant, etc. Ces erreurs ne sont pas formellement quantifiables comme le sont les erreurs d'échantillonnage. Il est donc important de tenter le plus possible de détecter leur présence et d'évaluer, le cas échéant, leur ampleur et leur impact.

Non-réponse globale et non-réponse partielle

Parmi les diverses sources d'erreurs non attribuables à l'échantillonnage, la plus importante demeure sans contredit la non-réponse, car elle peut induire des biais dans les résultats. En effet, plus la non-réponse est élevée, plus le risque de biais est grand, les non-répondants pouvant posséder des caractéristiques différentes de celles des répondants. Pour cette raison, il est primordial de limiter le plus possible la non-réponse, tant globale que partielle, et de l'étudier en regard des biais qu'elle aura potentiellement induits dans les résultats.

Dans le cas présent, le taux de réponse pondéré de l'enquête se situe à 83,4 %. Ce taux est plus élevé que l'hypothèse de 75 % posée à l'origine pour déterminer la taille de l'échantillon. De plus, les taux de réponse pondérés par strate sont aussi satisfaisants (80 % et plus)²⁰. Ces taux de réponse élevés et le traitement de l'effet de strate réalisé lors de la pondération permettent de limiter au maximum les biais possibles.

En plus de la non-réponse pour l'ensemble d'un questionnaire, on trouve également de la non-

réponse partielle, soit une section du questionnaire partiellement remplie. Cette non-réponse peut également entraîner des biais dans les estimations.

En général, lorsque le taux de non-réponse partielle est inférieur à 5 % lors d'estimations de proportions, il n'est pas nécessaire de recourir à un ajustement de la pondération pour la question concernée. Lorsque la proportion qui nous intéresse est un phénomène rare, un taux de non-réponse partielle de 5 % peut avoir des conséquences non négligeables et il faut alors interpréter les résultats avec prudence ou apporter des correctifs.

Les taux pondérés de non-réponse partielle sont présentés au tableau 2.3 pour chacune des questions. Quelques questions ont des taux de non-réponse partielle supérieurs à 5 %. Il s'agit des questions sur le nombre d'employés par catégorie d'emplois (question 2.5 de la section 2 et colonne B de la section 3), la base de l'ajustement (colonne D de la section 3) et la demande de correctifs aux programmes déposés en vertu du Chapitre IX (question 4.2 de la section 4).

En raison de l'importance des questions relatives au nombre d'employés et à l'ajustement (colonne C de la section 3) dans l'estimation de l'ajustement moyen, un ajustement des poids (repondération) a été effectué pour tenir compte de la non-réponse partielle élevée à ces questions.

Couverture de la base de sondage

Deux problèmes peuvent affecter une base de sondage :

- la sous-couverture, c'est-à-dire l'absence, dans la base, d'unités appartenant à la population visée;
- la surcouverture, c'est-à-dire la présence, dans la base, d'unités n'appartenant pas à la population visée.

20. Deux strates sur les 28 strates existantes présentent toutefois des taux de réponse pondérés un peu plus faibles (autour de 70 %).

Tableau 2.3

Taux pondérés de non-réponse partielle

Section 1 : établissements		Section 2 : programmes sous le régime général		Section 3 : CEPF ayant obtenu des ajustements		Section 4 : programmes déposés en vertu du Chapitre IX		
Question	Taux (%)	Question	Taux (%)	Question	Taux (%)	Question	Taux (%)	
1.1	0,0	2.1 ¹	...	A ¹	...	4.1	0,0	
1.2	0,0	2.2a	0,2	B ³	6,6	4.2	5,7	
1.3	2,0	2.2b	3,6	C ⁴	4,2			
1.4	0,0	2.3	0,1	D	6,8			
1.5	0,0	2.4	0,8	E	3,0			
1.6	0,0	2.5a ²	11,6	F	4,8			
1.7	0,0	2.5b ¹	...	G	2,1	Questions de la section 2 visant les programmes déposés en vertu du Chapitre IX		
1.8	0,0	2.5c ¹	...	H	3,8			
1.9	0,0	2.5d ²	29,6	I.1	1,3			
1.10	0,0	2.6	1,4	I.2	1,3		2.9	3,1
		2.7	0,1	J	0,4		2.10	4,8
		2.8	0,0	K	2,0			
		2.9	0,0	L.1	1,9			
		2.10	2,7	L.2	1,9			
		2.11	0,5					
		2.12	4,2					
		2.13	0,0					
		2.14	0,0					
		2.15	0,0					

1. Aucun taux de réponse n'est fourni pour ces questions parce que l'information reçue n'a pas été traitée.
2. Seule la non-réponse partielle de la première ligne (catégories d'emplois à prédominance féminine) et de la quatrième ligne (total) du tableau 2.5 du questionnaire d'enquête a été examinée car ces données servent à l'estimation de l'ajustement moyen.
3. La réponse à la question B a été traitée globalement tant pour l'effectif masculin que féminin. Pour plus de détails, voir le questionnaire général à l'annexe 3.
4. La réponse à la question C a été traitée globalement pour le pourcentage d'ajustement ou pour le montant d'ajustement et le taux avant équité. Pour plus de détails, voir le questionnaire général à l'annexe 3.

Le taux d'admissibilité pondéré de 36,9 % indique qu'une certaine surcouverture affecte la base de sondage. Les établissements inadmissibles sont surtout des établissements ayant moins de 200 employés. Rappelons que la base de sondage a été constituée à partir de la BDRE mise à jour en juin 2002 et que la collecte des données s'est déroulée du 26 janvier au 14 mai 2004. Cette situation, soit le décalage entre les deux périodes, peut expliquer une surcouverture relativement élevée.

La base de sondage est normalement aussi affectée par une sous-couverture. Cette sous-couverture difficilement quantifiable est essentiellement due à des nouveaux établissements ayant 200 employés et plus et à des établissements ayant augmenté leur

effectif à 200 employés et plus.

Interprétation des questions et des concepts

En général, les répondants ont semblé bien comprendre les questions posées. Des efforts substantiels ont été déployés lors de la collecte et durant le traitement des données afin d'assurer une cohérence des réponses fournies pour les questions problématiques traitées à la section sur la validation. Cette validation nous a permis de détecter les réponses aberrantes et de les corriger dans la mesure du possible. En cas de doute, les valeurs erronées étaient considérées comme de la non-réponse. Il subsiste donc très peu d'incohérences dans le fichier de données ayant servi aux estimations.

Tests statistiques

Dans l'enquête, deux types de tests statistiques ont été utilisés : la vérification de la présence d'un lien entre deux variables (test d'indépendance du khi-deux) et la comparaison de deux paramètres (proportions ou quotients). Le seuil de signification statistique a été fixé à 5 % pour tous les tests.

La relation entre deux variables catégorielles a été mesurée par le test du khi-deux. L'ajustement de Satterthwaite a été effectué pour tenir compte de la complexité du plan de sondage. Lorsque le test du khi-deux révélait une association significative entre deux variables, des tests de comparaison de proportions étaient faits. Les tests d'égalité de deux proportions étaient effectués à partir de deux intervalles de confiance, un pour chaque paramètre d'intérêt. La règle à appliquer était la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles indiquait une différence significative. Dans le cas où les différences semblaient importantes, sans avoir été déclarées significatives, on établissait la comparaison en effectuant un test exact avec le logiciel SUDAAN.

Aussi, lorsque le test de comparaison ne conduit pas à la conclusion d'une différence significative entre deux proportions, il sera fait mention dans le texte de résultats « similaires » afin d'en alléger la lecture. Ici, il faut faire preuve d'une extrême prudence afin d'éviter la confusion qui peut résulter de l'utilisation de ce terme. Cela ne veut pas nécessairement dire qu'il n'existe pas de différence entre les proportions mais plutôt que l'enquête n'a pas permis de mettre au jour une différence significative.

Pour la comparaison des ajustements moyens, la même procédure que celle des proportions a été utilisée.

2.5 Portrait des établissements visés par l'enquête

Le tableau 2.4 présente un portrait de l'univers par grand secteur du marché du travail et secteur d'activité économique, selon la taille des établissements.

Dans les tableaux du présent chapitre, le « n » représente le nombre d'établissements répondants dans chacune des ventilations²¹.

Il faut noter ici le poids prépondérant (64,1 %) des établissements de 200 à 499 employés dans l'univers. Dans les analyses subséquentes, il sera donc normal que les résultats d'ensemble soient influencés par les établissements de cette strate de taille.

Le tableau 2.5 et la figure 2.1 présentent un portrait de l'univers par taille d'établissement, selon les grands secteurs du marché du travail et les secteurs d'activité économique. Le poids du secteur privé est prépondérant (93,6 %) dans l'univers puisqu'il regroupe les grandes entreprises. Tout le long du rapport, dans les analyses subséquentes, les résultats d'ensemble seront fortement influencés par ceux du secteur privé. Les établissements du secteur « Production et transformation de biens » ont également un poids prépondérant (56,0 %) dans l'univers. Les résultats des analyses subséquentes seront donc influencés par les établissements de ce secteur d'activité.

21. Le « n » peut être différent d'un tableau à l'autre en raison de la non-réponse partielle.

Tableau 2.4

Répartition des établissements québécois de chaque grand secteur du marché du travail et secteur d'activité économique selon la taille

	Taille d'établissement						Répondants n
	200-499 employés		500-999 employés		1 000 employés et plus		
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	66,2	A	20,6	B	13,2	B	250
- « Autre public »	33,4	B	31,2	B	35,5	B	31
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	65,2	A	23,0	C	11,8	C	125
- Commerce, transport et entreposage	75,6	A	9,5	D	14,9	D	59
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	56,6	B	31,0	D	12,3	D	28
- Finance, assurances, immobilier et location	48,5	B	21,2	C	30,3	B	18
- Services professionnels, gestion et services administratifs	52,9	C	26,3	D	20,8	D	34
- Autres secteurs de services	57,7	C	18,2	D	24,0	D	17
Total	64,1	A	21,3	B	14,6	B	281

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

Tableau 2.5

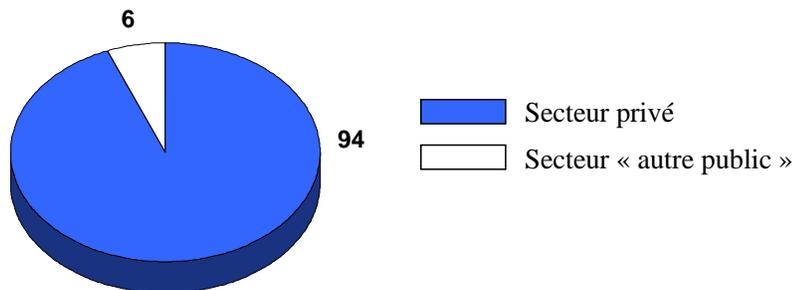
Répartition des établissements québécois de chaque strate de taille selon les grands secteurs du marché du travail et les secteurs d'activité économique

	Taille d'établissement								Répondants n
	200-499 employés		500-999 employés		1 000 employés et plus		Total		
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail									
- Privé	96,7	A	90,7	A	84,5	A	93,6	A	250
- « Autre public »	3,3	C	9,3	C	15,5	B	6,4	A	31
Secteur d'activité économique (SCIAN)									
- Production et transformation de biens	56,9	A	60,6	B	45,2	B	56,0	A	125
- Commerce, transport et entreposage	20,8	A	7,9	D	18,0	D	17,7	A	59
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	6,2	C	10,2	D	5,9	D	7,0	B	28
- Finance, assurances, immobilier et location	2,8	A	3,6	C	7,5	D	3,6	A	18
- Services professionnels, gestion et services administratifs	9,2	D	13,7	D	15,8	D	11,1	B	34
- Autres secteurs de services	4,2	E	4,0	D	7,6	C	4,6	D	17
Total	100	A	100	A	100	A	100	A	281

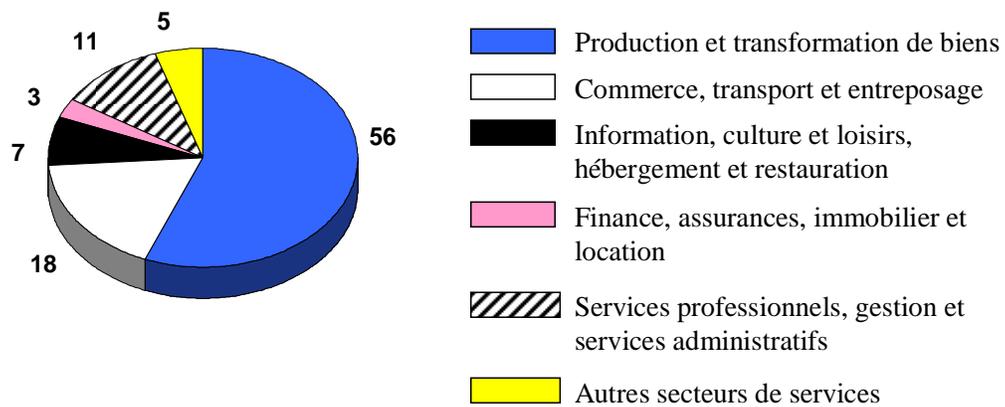
1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

Figure 2.1
Répartition des établissements québécois selon trois ventilations (en %)

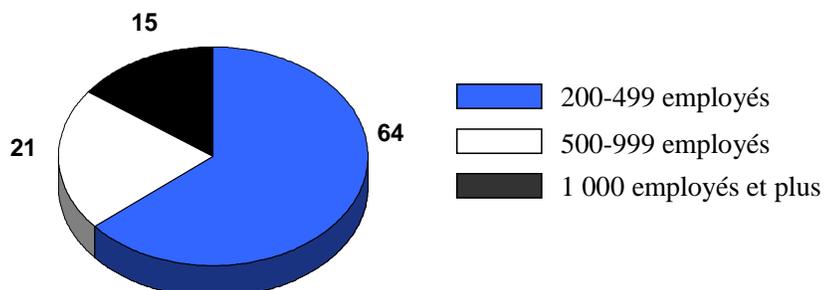
Grand secteur du marché du travail



Secteur d'activité économique



Taille d'établissement



Le tableau 2.6 présente un portrait de l'univers par grand secteur du marché du travail et secteur d'activité économique, selon le taux de couverture syndicale. Le taux de couverture syndicale se définit comme le pourcentage de personnes visées par des conventions collectives par rapport à l'ensemble des employés. Il se distingue du taux de syndicalisation qui ne tient compte que des membres en règle d'un

syndicat²². Les établissements ayant un taux de couverture syndicale entre 75 % et 100 % dominent tant dans le secteur privé que dans le secteur « autre public ». C'est le cas également dans les secteurs d'activité économique suivants : « Production et transformation de biens » et « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration ».

22. Dans le texte, les termes « syndiqués » et « non syndiqué » font référence à la notion de couverture syndicale.

Tableau 2.6

Répartition des établissements québécois de chaque grand secteur du marché du travail et secteur d'activité économique selon les strates de taux de couverture syndicale

	Taux de couverture syndicale								Répondants n
	0 %		1-49 %		50-74 %		75-100 %		
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail									
- Privé	34,6	B	5,6	D	11,7	D	48,1	B	245
- « Autre public »	10,3	D	7,1	E	19,2	C	63,4	A	30
Secteur d'activité économique (SCIAN)									
- Production et transformation de biens	19,0	D	4,8	E	16,0	D	60,2	B	121
- Commerce, transport et entreposage	51,8	B	2,5	E	5,9	E	39,9	C	59
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	11,1	E	0,0	E	22,8	D	66,1	B	27
- Finance, assurances, immobilier et location	56,1	B	38,4	C	5,5	E	0,0	E	18
- Services professionnels, gestion et services administratifs	80,4	A	8,5	D	0,0	E	11,1	D	34
- Autres secteurs de services	28,0	E	5,0	E	9,3	E	57,7	D	16
Total	33,1	B	5,7	D	12,1	C	49,0	B	275

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

Programmes d'équité salariale

Ce chapitre trace un portrait des programmes d'équité salariale. L'interprétation des résultats présentés doit tenir compte des règles suivantes : il y a une différence significative entre deux résultats lorsqu'il n'y a pas de chevauchement des intervalles de confiance. Dans le texte, les différences significatives sont souvent associées à des phrases mentionnant des résultats « plus élevés » ou « moins élevés ». Par ailleurs, lorsqu'il y a recoupement des intervalles de confiance, il est fait mention de résultats « similaires ». Enfin, lorsque les résultats sont très différents, même si les intervalles de confiance se recourent, la mention suivante est utilisée : « l'enquête ne permet pas de statuer qu'il y a une différence significative ».

3.1 Portrait des établissements selon les programmes d'équité salariale

Cette section fournit des résultats sur l'ensemble des programmes d'équité salariale, selon différentes variables : nombre et type de programmes, état d'avancement des travaux, présence de catégories selon la prédominance.

Répartition des établissements selon le nombre et le type de programmes

La Loi sur l'équité salariale s'applique à des entreprises, une entreprise pouvant être formée d'un ou plusieurs établissements. Or, l'échantillon de la présente enquête étant basé sur des établissements, les résultats de cette section portent sur cette unité d'enquête. La Loi prévoit l'élaboration d'un seul programme général d'équité salariale dans l'entreprise, soit un programme touchant l'ensemble des employés d'une entreprise. Cependant, comme déjà mentionné (voir section 1.2 Loi sur l'équité salariale), un établissement pouvait être couvert par plus d'un programme. Le tableau 3.1 fournit des données sur la répartition des établissements selon le nombre de programmes existants.

Les estimations d'ensemble indiquent que 59,6 % des établissements de 200 employés et plus comptent un seul programme, 24,2 % en ont deux, 11,0 % en ont trois et seulement 5,3 % en ont quatre ou plus.

Tableau 3.1
Répartition des établissements selon le nombre de programmes d'équité salariale

	1 programme		2 programmes		3 programmes		4 programmes et plus		Répondants n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail									
- Privé	61,3	A	24,3	C	10,6	D	3,7	D	250
- « Autre public »	33,6	B	22,2	C	16,0	C	28,2	B	31
Secteur d'activité économique (SCIAN)									
- Production et transformation de biens	47,3	B	33,2	C	14,4	D	5,2	E	125
- Commerce, transport et entreposage	74,8	A	11,2	D	6,4	E	7,7	D	59
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	64,9	B	15,9	D	16,5	D	2,7	B	28
- Finance, assurances, immobilier et location	50,2	B	44,7	B	0,0	E	5,1	A	18
- Services professionnels, gestion et services administratifs	97,6	A	2,4	E	0,0	E	0,0	E	34
- Autres secteurs de services	58,1	C	14,4	E	13,6	E	13,9	E	17
Taille d'établissement									
- 200 à 499 employés	63,1	B	25,8	C	7,3	E	3,8	E	151
- 500 à 999 employés	54,1	B	17,9	D	23,8	D	4,2	D	70
- 1 000 employés et plus	51,9	B	26,3	D	8,3	D	13,4	C	60
Total	59,6	A	24,2	C	11,0	D	5,3	D	281

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
2. Voir annexe 5.

L'analyse selon les grands secteurs du marché du travail révèle que, dans la majorité des établissements du secteur privé (61,3 %), un seul programme a été mis en place alors que le pourcentage est beaucoup plus faible (33,6 %) dans les établissements du secteur « autre public ». Par contre, 28,2 % des établissements du secteur « autre public » ont quatre programmes ou plus alors que cette proportion n'est que de 3,7 % dans le secteur privé.

Dans tous les secteurs d'activité économique, une forte proportion d'établissements de 200 employés et plus ont un seul programme d'équité salariale. La presque totalité des établissements du secteur « Services professionnels, gestion et services administratifs » (97,6 %) n'ont qu'un seul programme d'équité salariale. Dans les secteurs « Production et transformation de biens » et « Finance, assurances, immobilier et location », une proportion importante d'établissements, soit respectivement 33,2 % et 44,7 %, comptent deux programmes.

Dans les trois strates de taille, environ la moitié des établissements ont un seul programme d'équité salariale. Dans la strate de 200 à 499 employés, 63,1 % des établissements ont un seul programme. Dans la strate de taille de 1 000 employés et plus, 13,4 % des établissements ont quatre programmes d'équité salariale ou plus.

Le tableau 3.2 présente la répartition des établissements de 200 employés et plus selon le régime de la Loi s'appliquant à leurs programmes d'équité. Il existe deux régimes. Le premier est le régime général qui concerne les programmes qui devaient être mis en place dans les entreprises dont c'était le premier exercice d'équité salariale.

Le second régime correspond à tout programme déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi qui permettait à une entreprise de faire reconnaître par la Commission un programme de relativité ou d'équité complété ou en cours au 21 novembre 1996.

Tableau 3.2
Répartition des établissements selon le régime de la Loi s'appliquant à leurs programmes d'équité

	Régime général seulement		Régime général et Chapitre IX		Chapitre IX seulement		Répondants
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	n ²
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	93,7	A	1,7	D	4,5	C	250
- « Autre public »	56,2	A	26,9	C	16,9	C	31
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	98,7	A	0,00	E	1,3	E	125
- Commerce, transport et entreposage	87,0	A	x	x	x	x	59
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	87,1	A	x	x	x	x	28
- Finance, assurances, immobilier et location	38,8	C	0,0	E	61,2	B	18
- Services professionnels, gestion et services administratifs	x	x	x	x	x	x	34
- Autres secteurs de services	56,7	C	24,0	D	19,2	D	17
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	94,1	A	1,9	D	4,0	D	151
- 500 à 999 employés	87,4	A	6,9	D	5,7	D	70
- 1 000 employés et plus	84,7	A	4,6	D	10,7	D	60
Total	91,3	A	3,3	C	5,3	C	281

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

Les estimations d'ensemble indiquent que 91,3 % des établissements de 200 employés et plus ne comptent que des programmes sous le régime général de la Loi alors que 5,3 % des établissements n'ont que des programmes déposés en vertu du Chapitre IX. Dans le reste des établissements (3,3 %), les deux régimes coexistent.

Les résultats sont similaires dans le secteur privé. Cela s'explique par le poids prépondérant de ce secteur dans les résultats d'ensemble. Par contre, la proportion des établissements du secteur « autre public » qui n'ont que des programmes sous le régime général est de 56,2 %. L'analyse par secteur d'activité économique révèle que, dans presque tous les secteurs où l'analyse est possible, la majorité des établissements de 200 employés et plus comptent uniquement des programmes sous le régime général de la Loi. La seule exception est le secteur « Finance, assurances, immobilier et location » où un pourcentage très élevé (61,2 %) de programmes ont été déposés en vertu du Chapitre IX de la Loi.

L'analyse selon la taille révèle qu'une forte proportion d'établissements ont des programmes sous le régime général seulement, peu importe la strate de taille étudiée.

La prochaine analyse porte sur la répartition des établissements en fonction du nombre de programmes du régime général. Le tableau 3.3 montre que, dans l'ensemble des établissements de 200 employés et plus, 58,0 % comptent un programme du régime général et 36,7 % en ont deux ou plus.

Le secteur privé montre des résultats similaires alors que dans le secteur « autre public », la situation est différente. En effet, 30,1 % des établissements comptent un programme du régime général alors que 53,0 % en ont deux ou plus.

La majorité des établissements du secteur « Production et transformation de biens » (51,9 %) possèdent deux programmes ou plus.

Tableau 3.3

Répartition des établissements selon le nombre de programmes d'équité salariale déposés en vertu du régime général

	Aucun		1 programme		2 programmes ou plus		Répondants
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	n ²
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	4,5	C	59,9	A	35,6	B	250
- « Autre public »	16,9	C	30,1	C	53,0	B	31
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	1,3	E	46,8	B	51,9	B	125
- Commerce, transport et entreposage	x	x	74,8	A	x	x	59
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	x	x	65,6	B	x	x	28
- Finance, assurances, immobilier et location	61,2	B	33,3	C	5,5	E	18
- Services professionnels, gestion et services administratifs	x	x	x	x	x	x	34
- Autres secteurs de services	19,2	D	53,3	D	27,5	D	17
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	4,0	D	62,0	B	34,1	C	151
- 500 à 999 employés	5,7	D	54,3	B	40,0	C	70
- 1 000 employés et plus	10,7	D	45,8	B	43,4	B	60
Total	5,3	C	58,0	A	36,7	B	281

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

Dans les secteurs « Commerce, transport et entreposage » et « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration », la majorité des établissements ont un seul programme du régime général (respectivement 74,8 % et 65,6 %). Dans le secteur « Finances, assurances, immobilier et location », environ 61,2 % des établissements ne comptent aucun programme du régime général.

L'analyse selon la taille indique que les établissements comptant un seul programme du régime général sont majoritaires dans les strates de 200 à 499 employés et de 500 à 999 employés. Dans la strate de 1 000 employés et plus, les proportions d'établissements ayant un programme et de ceux ayant deux programmes ou plus sont similaires (respectivement 45,8 % et 43,4 %).

L'analyse qui suit traite de la répartition des établissements selon le nombre de programmes déposés en vertu du Chapitre IX de la Loi. Le tableau 3.4 montre que 5,7 % des établissements

comptent un programme déposé en vertu du Chapitre IX et 3,0 % en ont deux ou plus.

La répartition est semblable dans le secteur privé. Elle est toutefois très différente dans le secteur « autre public » puisque 33,9 % des établissements ont un programme déposé en vertu du Chapitre IX.

Dans le secteur « Finance, assurances, immobilier et location », une importante proportion d'établissements (44,4 %) est notée pour ceux qui comptent deux programmes ou plus déposés en vertu du Chapitre IX.

L'analyse selon la taille indique que la proportion d'établissements ayant un programme déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi est de 3,4 % pour la strate de 200 à 499 employés, de 9,4 % pour la strate de 500 à 999 employés et de 10,7 % pour celle de 1 000 employés et plus.

Tableau 3.4

Répartition des établissements selon le nombre de programmes d'équité salariale déposés en vertu du Chapitre IX

	Aucun		1 programme		2 programmes ou plus		Répondants n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	93,7	A	3,8	D	2,5	C	250
- « Autre public »	56,2	A	33,9	B	9,9	D	31
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	98,7	A	x	x	x	x	125
- Commerce, transport et entreposage	87,0	A	x	x	x	x	59
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	87,1	A	x	x	x	x	28
- Finance, assurances, immobilier et location	38,8	C	16,9	D	44,4	B	18
- Services professionnels, gestion et services administratifs	x	x	x	x	x	x	34
- Autres secteurs de services	56,7	C	x	x	x	x	17
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	94,1	A	3,4	D	2,5	C	151
- 500 à 999 employés	87,4	A	9,4	D	3,2	E	70
- 1 000 employés et plus	84,7	A	10,7	D	4,6	E	60
Total	91,3	A	5,7	C	3,0	B	281

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

État d'avancement des travaux

La présente analyse porte sur l'état d'avancement des travaux dans les établissements de 200 employés et plus pour les programmes du régime général. Il est à noter que cette analyse concerne les établissements ayant au moins un programme sous le régime général et exclut ceux n'ayant que des programmes déposés en vertu du Chapitre IX de la Loi. Par ailleurs, les établissements n'ayant pas de catégorie d'emplois à prédominance féminine sont considérés comme ayant complété leur exercice d'équité salariale. Par contre, les établissements ne comptant aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine sont inclus parmi ceux n'ayant pas complété leur exercice d'équité salariale¹. Le tableau 3.5 fournit les principaux résultats sur l'état d'avancement des travaux.

Selon les estimations d'ensemble, dans 80,5 % des établissements de 200 employés et plus, les

programmes d'équité salariale sont tous complétés. Dans 8,6 % des établissements, une partie seulement des programmes sont complétés alors que dans 10,8 % des établissements, aucun programme ne l'est.

Les résultats du secteur privé vont dans le même sens que les résultats d'ensemble. Par contre, dans le secteur « autre public », les estimations révèlent que l'exercice d'équité salariale est terminé dans seulement 40,9 % des établissements, alors que dans 18,0 % des établissements, aucun programme n'est

1. Au moment de l'enquête, la Commission n'avait pas encore déposé son règlement relatif à l'absence de comparateurs masculins dans l'entreprise. Étant donné que la question 1.7 du questionnaire d'enquête portait sur la présence ou non de catégories d'emplois à prédominance masculine dans l'entreprise, la réponse donnée valait autant pour l'entreprise que pour l'établissement. Les établissements qui n'avaient pas de CEPM ne pouvaient donc pas compléter leur exercice d'équité salariale.

Tableau 3.5

Répartition des établissements ayant au moins un programme d'équité salariale sous le régime général selon l'état d'avancement des travaux

	Programmes tous complétés		Une partie des programmes complétés		Aucun programme complété		Répondants n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	82,9	A	6,7	D	10,4	D	232
- « Autre public »	40,9	B	41,0	B	18,0	C	26
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	82,4	A	9,3	E	8,3	E	122
- Commerce, transport et entreposage	84,5	A	9,0	D	6,5	E	57
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	73,1	B	16,0	D	10,9	E	26
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	x	x	7
- Services professionnels, gestion et services administratifs	76,6	B	0,0	E	23,4	E	33
- Autres secteurs de services	56,6	D	x	x	x	x	13
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	86,2	A	7,2	E	6,7	D	140
- 500 à 999 employés	67,6	B	10,4	E	22,0	D	65
- 1 000 employés et plus	73,8	B	12,8	C	13,4	E	53
Total	80,5	A	8,6	D	10,8	C	258

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

complété et que, dans 41,0 % de ceux-ci, seule une partie des programmes est complétée².

L'analyse par secteur d'activité indique que la proportion d'établissements de 200 employés et plus dont les programmes d'équité salariale sont tous complétés varie de 56,6 %, dans le secteur « Autres secteurs de services » à 84,5 % dans le secteur « Commerce, transport et entreposage ».

L'examen des résultats selon la taille des établissements révèle que 86,2 % des établissements de 200 à 499 employés ont complété tous leurs programmes d'équité salariale alors que le pourcentage est de 67,6 % dans les établissements de 500 à 999 employés et de 73,8 % dans ceux de 1 000 employés et plus. L'enquête n'a cependant pas permis de déceler de différences significatives entre ces proportions.

Présence de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine

Les résultats qui suivent concernent la présence ou non de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine dans les établissements de 200 employés et plus. L'analyse porte sur les établissements ayant au moins un programme sous le régime général (n) et exclut ceux n'ayant que des programmes déposés en vertu du Chapitre IX de la Loi.

La Loi sur l'équité salariale n'est pas explicite sur le sujet mais il va de soi qu'en l'absence de catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) dans une entreprise, un programme d'équité salariale n'est pas requis. Par contre, la Loi dit qu'en l'absence de comparateurs masculins dans un programme donné, l'entreprise doit comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec l'ensemble de ses catégories d'emplois à prédominance masculine (art. 52). S'il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM) dans l'entreprise, le programme d'équité salariale doit être établi conformément au règlement de la Commission

(art. 13). Le tableau 3.6 présente la répartition des établissements en fonction de la présence ou non de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.

Les résultats montrent que 89,2 % des établissements possèdent à la fois au moins une CEPF et une CEPM. Par contre, 8,4 % des établissements ne comptent aucune CEPF et 2,3 %, aucune CEPM.

L'analyse par grand secteur du marché du travail va dans le même sens que les résultats d'ensemble. Il n'y a pas de différence significative entre le secteur privé (88,8 %) et le secteur « autre public » (95,9 %) quant à la proportion d'établissements ayant au moins une CEPF et une CEPM.

Les résultats selon les secteurs d'activité économique révèlent que le pourcentage le plus faible (80,7 %) d'établissements ayant simultanément les deux types de catégories d'emplois se trouve dans le secteur « Services professionnels, gestion et services administratifs ». Par contre, tous les établissements des secteurs « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » et « Finance, assurances, immobilier et location » ont au moins une CEPF et une CEPM.

Les résultats selon la taille des établissements vont dans le même sens que les résultats d'ensemble. Il n'y a pas de différence significative entre les proportions d'établissements ayant au moins une CEPF et une CEPM.

3.2 Portrait des programmes d'équité salariale sous le régime général

Contrairement à la section précédente qui fournissait des résultats pour les établissements, cette section présente des résultats sur les programmes sous le régime général. Ces programmes incluent les programmes complétés et non complétés³.

2. Une explication possible serait l'entrée en vigueur de l'article 124 de la Loi sur l'administration publique. Voir note 5, page 21.

3. Il est à noter que cette section exclut les programmes déposés en vertu du Chapitre IX qui font l'objet d'une analyse distincte au chapitre 5.

Tableau 3.6

Répartition des établissements ayant au moins un programme d'équité salariale sous le régime général selon la présence ou non de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine

	Présence simultanée d'au moins une CEPF et une CEPM		Aucune CEPF		Aucune CEPM		Répondants
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	n ²
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	88,8	A	8,7	D	2,5	E	232
- « Autre public »	95,9	A	4,1	E	0,0	E	26
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	89,1	A	10,1	E	0,8	E	122
- Commerce, transport et entreposage	90,6	A	5,3	E	4,0	E	57
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	100,0	A	0,0	E	0,0	E	26
- Finance, assurances, immobilier et location	100,0	A	0,0	E	0,0	E	7
- Services professionnels, gestion et services administratifs	80,7	B	14,2	E	5,1	E	33
- Autres secteurs de services	85,7	C	0,0	E	14,3	E	13
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	87,5	A	9,8	E	2,7	E	140
- 500 à 999 employés	93,6	A	6,4	E	0,0	E	65
- 1 000 employés et plus	90,7	A	5,0	D	4,3	E	53
Total	89,2	A	8,4	D	2,3	E	258

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

Types de programmes

Cette analyse fournit un portrait des programmes sous le régime général selon le type de programme. La Loi prévoyait l'élaboration d'un seul programme général d'équité salariale pour tous les employés d'une entreprise. Cependant, à la demande d'une association accréditée ou à la suite d'un accord entre celle-ci⁴ et l'employeur, ce dernier devait mettre sur pied un programme distinct (art. 11). L'employeur pouvait aussi obtenir de la Commission l'autorisation d'établir un programme distinct en raison de disparités régionales (art. 10).

Le tableau 3.7 montre la répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général (n) selon le type de programme.

4. Pour alléger le texte et le tableau, il sera fait mention de « programmes distincts demandés par les associations accréditées » pour couvrir, à la fois, les programmes demandés par les associations accréditées et les programmes mis sur pied à la suite d'un accord entre employeurs et associations accréditées.

Selon les estimations d'ensemble, les proportions de programmes généraux et de programmes distincts demandés par les associations accréditées sont similaires, s'établissant respectivement à 50,3 % et 48,6 %. En effet, la différence entre ces deux proportions n'est pas statistiquement significative. Seulement 1,1 % de l'ensemble des programmes sous le régime général sont des programmes distincts en raison de disparités régionales.

Le constat est similaire à celui de l'ensemble pour les programmes du secteur privé alors que, pour ceux du secteur « autre public », la proportion de programmes distincts demandés par les associations accréditées est plus élevée que celle des programmes généraux, soit respectivement 60,4 % et 30,7 %.

Dans quatre des six secteurs d'activité économique, le constat est semblable à celui noté pour l'ensemble. Toutefois, dans les secteurs « Finance, assurances, immobilier et location » et « Services professionnels, gestion et services administratifs », la proportion de programmes généraux est beaucoup

Tableau 3.7

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon le type de programme

	Programmes généraux		Programmes distincts – association accréditée		Programmes distincts – disparités régionales		Total des programmes sous le régime général
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	n ²
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	52,4	B	47,3	B	0,3	E	362
- « Autre public »	30,7	B	60,4	A	8,9	B	73
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	44,9	B	54,9	B	0,2	A	233
- Commerce, transport et entreposage	53,4	B	42,2	C	4,4	B	91
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	55,0	B	45,0	C	0,0	E	38
- Finance, assurances, immobilier et location	75,3	B	0,0	E	24,7	E	8
- Services professionnels, gestion et services administratifs	90,6	A	9,4	D	0,0	E	34
- Autres secteurs de services	43,7	D	56,3	C	0,0	E	31
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	50,3	B	49,3	B	0,4	E	207
- 500 à 999 employés	56,1	B	43,9	C	0,0	E	111
- 1 000 employés et plus	43,2	B	52,1	A	4,7	B	117
Total	50,3	B	48,6	B	1,1	B	435³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse.

plus élevée que celle observée dans les autres secteurs, soit respectivement 75,3 % et 90,6 %.

Couverture syndicale

Les prochains résultats portent sur les programmes sous le régime général selon la couverture syndicale. Le tableau 3.8 montre la répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon que les programmes couvrent des employés syndiqués, non syndiqués ou les deux (mixtes).

Dans l'ensemble, les proportions de programmes couvrant seulement des employés non syndiqués (41,8 %) et de ceux visant seulement des employés syndiqués (44,9 %) sont similaires. Le secteur privé présente une répartition semblable à celle de l'ensemble alors que, dans le secteur « autre public », les programmes couvrant uniquement des employés syndiqués sont les plus nombreux, représentant 62,4 % des programmes.

L'analyse selon les secteurs d'activité économique indique que la proportion des programmes touchant uniquement des employés non syndiqués est très élevée pour les secteurs « Finance, assurances, immobilier et location » et « Services professionnels, gestion et services administratifs », avec des taux respectifs de 87,6 % et de 79,9 %.

Le secteur « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » compte une proportion élevée de programmes mixtes (44,3 %) alors que, dans les « Autres secteurs de services », 58,0 % des programmes couvrent des employés syndiqués.

L'analyse par strate de taille révèle que, dans la strate des 1 000 employés et plus, les programmes couvrant des employés syndiqués sont majoritaires (53,7 %).

Tableau 3.8

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon la couverture syndicale

	Programmes couvrant des employés non syndiqués		Programmes couvrant des employés syndiqués		Programmes mixtes		Total des programmes sous le régime général
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	n ²
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	44,2	A	43,1	A	12,8	C	361
- « Autre public »	19,4	B	62,4	A	18,3	B	72
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	39,3	B	49,1	A	11,6	D	232
- Commerce, transport et entreposage	46,5	B	45,5	B	8,0	D	91
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	18,6	D	37,1	C	44,3	C	38
- Finance, assurances, immobilier et location	87,6	A	0,0	E	12,4	E	8
- Services professionnels, gestion et services administratifs	79,9	A	9,4	D	10,7	D	34
- Autres secteurs de services	22,8	E	58,0	C	19,2	E	30
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	42,7	B	42,7	B	14,6	D	206
- 500 à 999 employés	42,8	B	43,5	B	13,6	D	110
- 1 000 employés et plus	37,6	B	53,7	A	8,7	C	117
Total	41,8	A	44,9	A	13,3	C	433³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse.

Présence d'au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine

Cette analyse fournit des résultats sur la présence ou non de catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) dans les programmes du régime général. Il faut rappeler que, en l'absence de CEPF, une démarche d'équité salariale n'est pas requise.

Les résultats globaux indiquent que les trois quarts des programmes (75,6 %) comptent au moins une CEPF (voir tableau 3.9). L'examen par grand secteur du marché du travail révèle que le secteur privé compte une proportion plus élevée de programmes avec CEPF (76,8 %) que le secteur « autre public » (64,2 %). La faible proportion de CEPF dans le secteur « autre public » peut s'expliquer par la présence de nombreuses catégories d'emplois neutres (sans prédominance) dans ce secteur.

Lorsque l'analyse porte sur les secteurs d'activité économique, on remarque que les secteurs

« Information, culture et loisirs, hébergement et restauration », « Finance, assurances, immobilier et location » et « Services professionnels, gestion et services administratifs » ont les proportions de programmes comptant au moins une CEPF les plus élevées, soit respectivement 83,4 %, 100 % et 86,1 %.

L'analyse selon la taille des établissements montre que c'est dans ceux de 1 000 employés et plus que la proportion de programmes avec CEPF est la plus faible (70,6 %). Cela pourrait s'expliquer par le fait que, dans certains grands établissements (par exemple, ceux du secteur manufacturier), les représentants de plusieurs unités d'accréditation composées majoritairement d'hommes ont demandé un programme distinct.

État d'avancement des travaux

La présente analyse fait le portrait de l'avancement des travaux pour les programmes du régime général.

Tableau 3.9

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon la présence ou non d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine

	Oui		Non		Total des programmes sous le régime général n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail					
- Privé	76,8	A	23,2	B	360
- « Autre public »	64,2	A	35,8	A	70
Secteur d'activité économique (SCIAN)					
- Production et transformation de biens	73,6	A	26,4	C	232
- Commerce, transport et entreposage	74,4	A	25,6	C	90
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	83,4	A	16,6	C	38
- Finance, assurances, immobilier et location	100,0	A	0,0	E	8
- Services professionnels, gestion et services administratifs	86,1	B	13,9	E	34
- Autres secteurs de services	77,5	B	22,5	D	28
Taille d'établissement					
- 200 à 499 employés	76,0	A	24,0	C	205
- 500 à 999 employés	78,8	A	21,2	D	110
- 1 000 employés et plus	70,6	A	29,4	B	115
Total	75,6	A	24,4	B	430³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse.

Dans un premier volet de l'analyse, le statut des programmes est examiné (complétés ou non) en regroupant les différentes étapes de la Loi sur l'équité salariale décrites à l'article 50⁵. Un deuxième volet montre l'avancement des travaux selon chacune des étapes définies par la Loi. Dans le premier volet, les programmes complétés comprennent :

- les programmes n'ayant aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine (1^{re} étape complétée);
- les programmes dans lesquels, après exercice d'évaluation des emplois, aucun écart salarial n'a été constaté (3^e étape complétée);
- les programmes dans lesquels la détermination des modalités de versements des ajustements salariaux a été complétée (4^e étape complétée).

Les programmes non complétés comprennent :

- les programmes dans lesquels aucune étape n'est complétée;
- les programmes dans lesquels la première étape (identification des CEPF et CEPD dans l'entreprise) n'est pas complétée;
- les programmes dans lesquels la deuxième étape (description de la méthode et des outils d'évaluation et élaboration de la démarche d'évaluation) n'est pas complétée;
- les programmes dans lesquels la troisième étape (évaluation et comparaison des catégories d'emplois, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements) n'est pas complétée.

Le tableau 3.10 montre la répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général (n) selon le statut des programmes (complétés ou non).

5. Les étapes de la Loi sont présentées au chapitre 2 à la section 2.1 : « Concepts et mesures, état d'avancement des travaux ».

Tableau 3.10

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon le statut des programmes (complétés ou non)

	Complété		Non complété		Total des programmes sous le régime général n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail					
- Privé	82,6	A	17,4	C	362
- « Autre public »	57,0	A	43,0	A	73
Secteur d'activité économique (SCIAN)					
- Production et transformation de biens	82,9	A	17,1	D	234
- Commerce, transport et entreposage	81,5	A	18,5	C	91
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	68,9	B	31,1	C	38
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	8
- Services professionnels, gestion et services administratifs	78,7	B	21,3	E	33
- Autres secteurs de services	57,2	C	42,8	C	31
Taille d'établissement					
- 200 à 499 employés	85,8	A	14,2	D	207
- 500 à 999 employés	65,9	B	34,1	D	110
- 1 000 employés et plus	79,2	A	20,8	C	118
Total	80,2	A	19,8	C	435³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse. Ce total comprend 106 programmes sans CEPF.

Dans l'ensemble, 80,2 % des programmes sont complétés. Lorsque l'analyse porte sur les grands secteurs du marché du travail, les résultats indiquent que le pourcentage de programmes complétés est beaucoup plus élevé dans le secteur privé (82,6 %) que dans le secteur « autre public » (57,0 %)⁶.

Les résultats selon les secteurs d'activité économique sont similaires aux résultats d'ensemble sauf pour les « Autres secteurs de services » où 57,2 % des programmes sont complétés. Les secteurs où la proportion de programmes complétés est la plus élevée sont « Production et transformation

de biens » (82,9 %), « Commerce, transport et entreposage » (81,5 %) et « Services professionnels, gestion et services administratifs » (78,7 %).

L'analyse selon la taille des établissements montre que la proportion de programmes complétés varie de 65,9 % dans les établissements de 500 à 999 employés à 85,8 % dans ceux de 200 à 499 employés.

Le tableau 3.11 présente les résultats sur l'avancement des travaux pour les programmes du régime général (n), selon les étapes de la Loi sur l'équité salariale.

6. Une explication possible serait l'entrée en vigueur de l'article 124 de la Loi sur l'administration publique. Voir note 5, p. 21.

Tableau 3.11

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général selon les étapes complétées

	Aucune étape débutée		1 ^{re} étape		1 ^{re} étape – programme complété		2 ^e étape		3 ^e étape		3 ^e étape – programme complété		4 ^e étape		Total des programmes sous le régime général n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail															
- Privé	6,1	D	3,8	E	23,0	B	5,8	D	1,6	E	22,9	B	36,7	B	362
- « Autre public »	13,8	C	x	x	x	x	26,4	B	x	x	x	x	20,3	B	73
Secteur d'activité économique (SCIAN)															
- Production et transformation de biens	4,5	E	3,3	E	26,2	C	7,8	D	1,6	E	20,4	C	36,3	B	234
- Commerce, transport et entreposage	9,6	E	x	x	25,2	C	5,5	C	x	x	31,8	C	24,4	C	91
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	11,8	D	x	x	x	x	14,2	D	x	x	x	x	52,2	B	38
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	49,5	C	8
- Services professionnels, gestion et services administratifs	16,2	E	x	x	14,1	E	x	x	x	x	31,1	D	33,3	D	33
- Autres secteurs de services	x	x	x	x	20,5	D	20,7	D	x	x	2,8	E	33,8	D	31
Taille d'établissement															
- 200 à 499 employés	7,1	E	x	x	23,7	C	3,8	D	x	x	24,3	C	37,8	B	207
- 500 à 999 employés	7,0	D	x	x	21,2	D	17,4	E	x	x	14,2	D	30,5	C	110
- 1 000 employés et plus	5,9	E	2,8	E	28,7	B	9,0	C	3,1	D	18,5	D	32,0	B	118
Total	6,9	D	3,4	E	24,1	B	7,8	D	1,7	E	21,0	B	35,1	B	435³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse.

Les résultats d'ensemble montrent qu'une importante proportion de programmes (35,1 %) ont été complétés pour ce qui est de la quatrième étape. Une grande proportion de programmes (24,1 %) est également considérée comme complétée parce que, dès la première étape, ces derniers ne comptent aucune CEPF. De plus, environ 21,0 % des programmes sont considérés comme complétés parce que aucun écart salarial n'a été constaté entre les CEPF et les CEPM.

Le secteur « autre public » compte une proportion plus élevée de programmes dans lesquels aucune étape n'est complétée (13,8 %) que le secteur privé (6,1 %). Par contre, la proportion de programmes dont la deuxième étape est complétée est plus élevée dans le secteur « autre public » (26,4 %) que dans le secteur privé (5,8 %). Le pourcentage de programmes dont la quatrième étape est complétée est moindre dans le secteur « autre public »

(20,3 %)⁷ que dans le secteur privé (36,7 %). L'examen des données par secteur d'activité économique indique que les secteurs dans lesquels la proportion de programmes ayant complété la quatrième étape est la plus élevée sont « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » et « Finance, assurances, immobilier et location », avec des proportions respectives de 52,2 % et 49,5 %. Cependant, l'enquête ne permet pas d'affirmer que ces résultats sont significativement différents de ceux des autres secteurs.

Nous avons vu, dans l'analyse selon le statut des programmes, que la strate de taille de 200 à 499 employés compte 85,8 % de programmes terminés. Ce total résulte des programmes complétés à l'étape 1 (23,7 %), à l'étape 3 (24,3 %) et à l'étape 4 (37,8 %).

7. Voir note 5, p.21.

En comparaison, les établissements de 500 à 999 employés n'ont que 65,9 % de programmes terminés. En effet, la proportion de programmes complétés est constituée du total des étapes 1 – programme complété (21,2 %), 3 – programme complété (14,2 %) et 4 (30,5 %).

Constatation d'écarts salariaux, méthodes d'évaluation des emplois et méthodes d'estimation des écarts salariaux

Les prochains résultats portent sur la proportion de programmes sous le régime général dans lesquels des écarts salariaux ont été constatés. Des résultats sont également présentés sur les méthodes d'évaluation des emplois et les méthodes d'estimation des écarts salariaux utilisées dans les programmes d'équité salariale sous le régime général.

Le tableau 3.12 présente un portrait de l'existence ou non d'écarts salariaux pour les programmes du régime général complétés excluant les programmes sans CEPF (n).

Selon les estimations globales, des écarts salariaux ont été constatés dans 62,6 % des programmes sous le régime général, à l'exception des programmes sans CEPF. L'analyse par grand secteur du marché du travail révèle que les résultats du secteur privé (61,6 %) sont similaires aux résultats d'ensemble. Pour ce qui est du secteur « autre public » l'information est cependant confidentielle.

C'est dans le secteur « Commerce, transport et entreposage » que la proportion de programmes où des écarts salariaux ont été constatés est la plus faible (43,4 %).

Tableau 3.12

Répartition des programmes d'équité salariale complétés¹ sous le régime général selon l'existence ou non d'écarts salariaux

	Oui		Non		Total des programmes complétés ¹ n ³
	%	Cote ²	%	Cote ²	
Grand secteur du marché du travail					
- Privé	61,6	A	38,4	B	218
- « Autre public »	x	x	x	x	16
Secteur d'activité économique (SCIAN)					
- Production et transformation de biens	64,0	B	36,0	C	131
- Commerce, transport et entreposage	43,4	C	56,6	B	46
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	x	x	x	x	18
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	6
- Services professionnels, gestion et services administratifs	51,5	D	48,5	D	23
- Autres secteurs de services	x	x	x	x	10
Taille d'établissement					
- 200 à 499 employés	60,9	B	39,1	B	126
- 500 à 999 employés	68,3	B	31,7	D	52
- 1 000 employés et plus	63,4	C	36,6	D	56
Total	62,6	A	37,4	B	234

1. Les programmes complétés excluent les programmes sans CEPF.

2. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

3. Voir annexe 5.

L'analyse selon la taille indique des résultats semblables aux résultats d'ensemble. La proportion de programmes dans lesquels des écarts salariaux ont été notés varie de 60,9 % dans les établissements de 200 à 499 employés à 68,3 % dans ceux de 500 à 999 employés. L'enquête ne permet cependant pas de statuer qu'il y a une différence significative entre les proportions.

Il est à noter que les versements ont débuté dans 98,7 % des programmes où des écarts salariaux ont été constatés. Les résultats sont similaires dans l'analyse selon les grands secteurs du marché du travail, les secteurs d'activité économique et la taille des établissements.

Les méthodes d'évaluation des emplois utilisées ont également été analysées. La Loi sur l'équité salariale mentionne à l'article 57 les quatre facteurs devant faire l'objet d'une évaluation mais ne propose pas de

méthode spécifique d'évaluation des emplois. La prochaine analyse fournit un portrait des méthodes d'évaluation des emplois utilisées dans les programmes ayant fait l'objet d'ajustements seulement, c'est-à-dire excluant les programmes n'ayant pas d'ajustements à verser et les programmes sans CEPF (n). Les principaux résultats sont présentés au tableau 3.13.

Les résultats d'ensemble indiquent que, pour la plupart des programmes (95,3 %), une méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs a été utilisée. Cette méthode était d'ailleurs fortement recommandée par la Commission.

Les résultats sont similaires pour les secteurs privé et « autre public ». Dans tous les programmes d'équité complétés dans ce dernier secteur, une méthode par points et facteurs a été utilisée.

Tableau 3.13

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon la méthode d'évaluation des emplois

	Méthode par points et facteurs		Méthode de rangement/ classement général		Autre méthode		Total des programmes ayant fait l'objet d'ajustements n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	95,0	A	4,0	E	1,0	E	134
- « Autre public »	100,0	A	0,0	E	0,0	E	14
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	94,4	A	5,0	E	0,6	E	84
- Commerce, transport et entreposage	100,0	A	0,0	E	0,0	E	20
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	89,5	A	4,9	E	5,6	E	18
- Finance, assurances, immobilier et location	100,0	A	0,0	E	0,0	E	4
- Services professionnels, gestion et services administratifs	100,0	A	0,0	E	0,0	E	13
- Autres secteurs de services	100,0	A	0,0	E	0,0	E	9
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	94,7	A	5,3	E	0,0	E	78
- 500 à 999 employés	95,9	A	2,1	E	2,0	E	32
- 1 000 employés et plus	97,0	A	0,0	E	3,0	E	38
Total	95,3	A	3,8	E	0,9	E	148³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse.

Les résultats selon les secteurs d'activité économique vont dans le même sens. Dans les secteurs « Commerce, transport et entreposage », « Finance, assurances, immobilier et location », « Services professionnels, gestion et services administratifs » et « Autres secteurs de services », c'est encore cette méthode qui a été privilégiée dans tous les programmes. L'analyse selon la taille révèle également la même tendance.

Les méthodes d'estimation des écarts salariaux utilisées ont également été examinées. L'article 61 de la Loi sur l'équité salariale stipule que l'estimation des écarts salariaux peut être effectuée sur une base individuelle ou globale. Les résultats présentés portent uniquement sur les programmes sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements, c'est-à-dire excluant les programmes n'ayant pas d'ajustements à verser et les programmes sans CEPF (n). Les principaux résultats sont présentés dans le tableau 3.14.

Les résultats globaux de l'enquête montrent des proportions similaires pour les méthodes d'estimation des écarts salariaux individuelles (40,6 %) et globales (56,5 %). En effet, malgré des résultats différents, l'enquête n'a pas permis de déceler de différences significatives entre ces deux proportions.

Les résultats du secteur privé sont similaires aux résultats d'ensemble alors que la proportion de programmes avec une méthode d'estimation globale est beaucoup plus élevée dans le secteur « autre public » (92,5 %).

L'analyse par secteur d'activité économique montre que, dans les secteurs « Commerce, transport et entreposage », « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration », « Services professionnels, gestion et services administratifs » et « Autres secteurs de services », les méthodes

Tableau 3.14

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon la méthode d'estimation des écarts salariaux

	Méthode individuelle		Méthode globale		Autre méthode		Total des programmes ayant fait l'objet d'ajustements n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	42,6	C	54,4	B	3,0	E	130
- « Autre public »	7,5	E	92,5	A	0,0	E	14
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	53,9	C	42,4	C	3,7	E	82
- Commerce, transport et entreposage	16,7	E	83,3	B	0,0	E	20
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	0,0	E	100,0	A	0,0	E	17
- Finance, assurances, immobilier et location	25,0	E	50,0	D	25,0	E	4
- Services professionnels, gestion et services administratifs	28,5	E	71,5	C	0,0	E	12
- Autres secteurs de services	8,7	E	91,3	A	0,0	E	9
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	44,5	C	51,7	C	3,8	E	76
- 500 à 999 employés	29,1	E	70,9	C	0,0	E	31
- 1 000 employés et plus	39,3	C	58,2	B	2,5	E	37
Total	40,6	C	56,5	B	2,8	E	144³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse.

d'estimation globales sont les plus fréquentes avec des proportions respectives de 83,3 %, 100 %, 71,5 % et 91,3 %.

L'examen selon la taille des établissements révèle des résultats similaires aux résultats d'ensemble. En effet, l'enquête ne permet pas de détecter de différences significatives dans le choix d'une méthode d'estimation des écarts salariaux selon la taille de l'établissement.

Maintien de l'équité salariale et équité interne

L'analyse qui suit concerne les moyens mis en place par les entreprises pour maintenir l'équité salariale dans les programmes sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements. Un examen de la fréquence de mise en place de programmes d'équité interne après l'exercice d'équité salariale est également présenté.

La Loi sur l'équité salariale spécifie à l'article 40 que l'entreprise doit assurer le maintien de l'équité salariale. L'ISQ a recueilli de l'information sur les moyens formels mis en place pour assurer ce maintien dans les programmes ayant fait l'objet d'ajustements seulement, c'est-à-dire excluant les programmes n'ayant pas d'ajustements à verser et les programmes sans CEPF (n). Les principaux résultats sont présentés au tableau 3.15. Il est à noter que les répondants pouvaient choisir plus d'un moyen de maintien de l'équité salariale, ce qui explique pourquoi le total des pourcentages est supérieur à 100 %.

Les résultats d'ensemble révèlent que l'évaluation des nouveaux emplois et des emplois modifiés est le moyen formel de maintien le plus fréquemment utilisé (57,7 %) dans les programmes sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements. La révision ponctuelle de la rémunération est le deuxième moyen formel de maintien en importance (39,5 %).

Tableau 3.15

Proportion des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon les moyens formels mis en place pour assurer le maintien de l'équité salariale

	%	Cote ¹
Aucun moyen formel	11,2	D
Comité de maintien	12,4	E
Politique de révision ponctuelle de la rémunération	39,5	C
Évaluation des nouveaux emplois / emplois modifiés	57,7	B
Intégration à la convention collective	9,1	D
Autres moyens	12,0	D

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

Une question de l'enquête portait sur la fréquence de mise en place d'un programme d'équité interne à la suite de la démarche d'équité salariale. L'ISQ a obtenu des résultats sur cette dimension dans les programmes ayant fait l'objet d'ajustements seulement, c'est-à-dire excluant les programmes n'ayant pas d'ajustements à verser et les programmes sans CEPF (n). Les principaux résultats sont présentés au tableau 3.16.

Les résultats d'ensemble montrent que, dans près du tiers des programmes (32,9 %), les travaux d'équité ont été suivis de la mise en place d'un programme d'équité interne pour les catégories d'emplois à prédominance masculine et neutres.

L'analyse selon les grands secteurs du marché du travail indique des résultats similaires, tant pour les secteurs privé (33,5 %) qu'« autre public » (22,2 %). Malgré l'écart important entre ces deux proportions, l'enquête n'a pas permis de statuer qu'il y a une différence significative entre les deux secteurs.

Les analyses par secteur d'activité économique et en fonction de la taille de l'établissement montrent des résultats qui vont dans le même sens.

Tableau 3.16

Répartition des programmes d'équité salariale sous le régime général ayant fait l'objet d'ajustements selon la mise en place ou non d'un programme d'équité interne

	Oui		Non		Total des programmes ayant fait l'objet d'ajustements n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail					
- Privé	33,5	C	66,5	B	129
- « Autre public »	22,2	D	77,8	B	14
Secteur d'activité économique (SCIAN)					
- Production et transformation de biens	33,5	D	66,5	B	81
- Commerce, transport et entreposage	23,8	D	76,2	B	20
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	21,6	E	78,4	C	18
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	X
- Services professionnels, gestion et services administratifs	56,1	D	43,9	D	13
- Autres secteurs de services	x	x	x	x	X
Taille d'établissement					
- 200 à 499 employés	34,6	D	65,4	B	76
- 500 à 999 employés	31,4	D	68,6	B	29
- 1 000 employés et plus	27,7	C	72,3	A	38
Total	32,9	C	67,1	B	143³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

3. Le total du présent tableau peut différer de celui de l'annexe 5 en raison de la non-réponse.

Ajustements relatifs à l'équité salariale – régime général

4.1 Ajustements dans les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées

Cette section traite du niveau des ajustements¹ consentis aux CEPF ayant obtenu un ajustement relatif à l'équité salariale². Le tableau 4.1 fournit des données sur les ajustements moyens et leur distribution pour les CEPF ayant fait l'objet d'un ajustement (n)³.

Pour l'ensemble des CEPF ajustées, l'ajustement moyen est de 5,6 %. Plus de 80 % de ces CEPF se retrouvent dans les trois premières strates de pourcentage d'ajustement étudiées, soit 27,9 %, 26,1 % et 26,1 %. Les autres (19,9 %) ont des ajustements supérieurs à 10 %.

L'ajustement moyen est plus élevé dans le secteur « autre public » (6,5 %) que dans le secteur privé (5,4 %). La distribution des pourcentages d'ajustement est similaire aux résultats d'ensemble pour les deux secteurs à une exception près : la proportion d'ajustements de plus de 5 % à 10 % est plus élevée dans le secteur « autre public » que pour l'ensemble (respectivement 32,3 % et 26,1 %).

Les ajustements moyens sont similaires d'un secteur d'activité économique à l'autre. La seule différence significative est observée entre le secteur « Commerce, transport et entreposage » dont le taux est de 7,5 % et le secteur « Services professionnels,

gestion et services administratifs » qui a un taux de 4,2 %. Tout comme pour l'ajustement moyen, l'analyse de la distribution des pourcentages d'ajustement n'a pas permis de déceler de différence significative avec les résultats d'ensemble, et ce, dans la plupart des secteurs d'activité économique.

Le pourcentage d'ajustement moyen ne varie pas significativement selon la taille des établissements. Il n'y a pas non plus de différence significative dans la distribution des pourcentages d'ajustement selon la taille des établissements.

Il n'y a pas, sur le plan statistique, de différence significative entre les ajustements moyens et la distribution de ces ajustements selon le type de programme (général ou distinct), selon la méthode d'estimation des écarts salariaux utilisée (méthode globale, individuelle ou autre) ou selon le statut de syndiqué ou non.

L'analyse des groupes occupationnels montre que les CEPF classées dans les « Contremaîtres/superviseurs » et le « Personnel de bureau » ont des ajustements parmi les plus élevés, avec des taux moyens respectifs de 6,3 % et 6,2 %. Inversement, les CEPF classées dans les « Professionnels » et le « Personnel de la vente » ont des ajustements parmi les plus faibles, avec des taux moyens respectifs de 3,5 % et 3,3 %.

La majorité des CEPF regroupant des « Employés de production » (83,1 %) ont obtenu un ajustement se situant entre 0,0 % et 5 %. En effet, 41,1 % des CEPF ajustées ont obtenu un ajustement entre 0,0 % et 2,5 % et 42,0 %, de plus de 2,5 % à 5 %. Les CEPF regroupées dans les « Contremaîtres/superviseurs » et les « Professionnels » ont obtenu, de façon respective un ajustement de plus de 5 % à 10 %, dans une proportion de 38,3 %. Les CEPF représentant les « Contremaîtres/superviseurs » et le « Personnel de la vente » ont obtenu des ajustements allant de plus de 10 % à 15 % dans des proportions respectives de 22,1 % et 23,2 %.

1. L'ajustement est exprimé en pourcentage du maximum de la catégorie d'emplois.
2. Les CEPF qui n'ont pas reçu d'ajustements (0 %) sont exclues des moyennes.
3. L'interprétation des résultats présentés doit tenir compte des règles suivantes : il y a une différence significative entre deux résultats lorsqu'il n'y a pas de chevauchement entre les intervalles de confiance. Dans le texte, les différences significatives sont souvent associées à des phrases mentionnant des résultats « plus élevés » ou « moins élevés ». Lorsqu'il y a recoupement des intervalles de confiance, il est fait mention de résultats « similaires ». Enfin, lorsque les résultats sont très différents, même si les intervalles de confiance se recoupent, la mention suivante est utilisée : « l'enquête ne permet pas de statuer qu'il y a une différence significative ».

Tableau 4.1

Taux moyen et distribution des taux d'ajustement relatifs à l'équité salariale des catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées¹

	Ajustement moyen ¹		Distribution des ajustements										Total des CEPF ajustées ³ n
			0 %-2,5 %		> 2,5 %-5 %		> 5 %-10 %		> 10 %-15 %		> 15 %		
	%	Cote ²	%	Cote ²	%	Cote ²	%	Cote ²	%	Cote ²	%	Cote ²	
Grand secteur du marché du travail													
- Privé	5,4	B	28,6	B	26,3	B	25,4	B	12,1	C	7,7	C	920
- « Autre public »	6,5	A	21,5	B	24,6	A	32,3	A	13,7	A	7,9	B	178
Secteur d'activité économique (SCIAN)													
- Production et transformation de biens	5,7	B	29,3	C	27,2	B	25,3	C	11,8	D	6,5	D	501
- Commerce, transport et entreposage	7,5	C	26,1	D	24,9	C	29,3	C	14,0	D	5,7	E	117
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	5,0	C	26,1	B	21,9	C	27,0	B	11,2	C	13,8	C	279
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Services professionnels, gestion et services administratifs	4,2	D	36,7	D	29,8	C	15,5	E	12,9	E	5,2	E	60
- Autres secteurs de services	6,3	A	19,7	C	28,0	B	32,7	B	x	x	x	x	102
Taille d'établissement													
- 200 à 499 employés	5,9	B	24,8	C	27,6	B	24,8	C	14,2	D	8,7	D	471
- 500 à 999 employés	5,0	B	34,3	C	24,2	B	27,0	B	8,4	D	6,1	E	264
- 1 000 employés et plus	5,7	B	29,4	C	24,4	B	28,3	B	11,1	C	6,7	D	363
Type de programme													
- Programme général	5,5	A	27,1	B	26,2	B	26,1	B	11,9	C	8,7	D	756
- Programme distinct	6,0	B	29,6	C	25,9	C	26,1	D	13,0	E	5,6	D	342
Méthode d'estimation													
- Méthode globale	6,3	B	21,2	D	38,7	B	23,5	C	10,8	D	5,8	D	207
- Méthode individuelle	5,4	B	30,2	B	22,1	B	27,2	B	12,4	D	8,1	D	834
- Autre	6,6	D	x	x	x	x	40,8	C	x	x	x	x	21
Couverture syndicale													
- Syndiqués	5,6	B	31,1	B	31,0	B	22,3	B	10,0	C	5,6	C	429
- Non syndiqués	5,6	B	25,9	C	23,4	B	28,3	B	13,5	D	8,9	D	668
Groupe occupationnel													
- Cadres intermédiaires	4,4	D	31,0	C	26,7	D	34,7	D	x	x	x	x	62
- Contremaîtres/superviseurs	6,3	B	x	x	26,6	E	38,3	D	22,1	D	x	x	39
- Professionnels	3,5	B	28,8	D	27,3	D	38,3	D	x	x	x	x	126
- Techniciens	4,8	D	27,2	D	24,3	D	25,0	E	17,6	E	5,9	E	98
- Personnel de bureau	6,2	B	23,9	C	24,4	C	26,4	B	14,4	D	10,9	D	512
- Employés de service et ouvriers	5,8	C	33,6	B	23,4	C	21,8	C	9,8	C	11,3	D	139
- Personnel de la vente	3,3	D	37,2	C	30,5	C	x	x	23,2	D	x	x	27
- Employés de production	5,5	D	41,1	C	42,0	C	x	x	7,8	E	x	x	57
- Infirmiers*	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Enseignants*
- Autres
Moyenne	5,6	A	27,9	B	26,1	B	26,1	B	12,2	C	7,7	C	1 098⁴

1. Les CEPF pour lesquelles aucun ajustement n'a été calculé sont exclues de cette moyenne.

2. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

3. Voir annexe 5.

4. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

* Comme l'administration québécoise est l'employeur principal de ces groupes occupationnels, il importe de rappeler que ce secteur est exclu des données.

Une analyse du nombre de catégories d'emplois par programme (pour tous les programmes complétés – données non fournies) indique une moyenne de 47 catégories par programme complété, soit 14 CEPF, 30 CEPM et 3 catégories d'emplois neutres. Le nombre supérieur de CEPM peut s'expliquer par le fait que les programmes complétés incluent les programmes sans CEPF, ce qui ajoute un certain nombre de CEPM, et excluent les programmes sans CEPM, ce qui élimine un certain nombre de CEPF.

4.2 Ajustements pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine

Après avoir, à la section précédente, examiné les ajustements consentis aux catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) ayant obtenu un

ajustement, cette section présente les pourcentages moyens d'ajustement pour l'ensemble des CEPF, c'est-à-dire tant pour celles ayant eu des ajustements que pour celles qui n'en ont pas reçu. Le pourcentage de l'effectif ajusté sur l'effectif total des CEPF est également présenté de même que la proportion des CEPF ajustées sur le total des CEPF. Le tableau 4.2 présente ces données, fournies sur la base des programmes d'équité salariale complétés en excluant les programmes sans CEPF (n) puisque les données sur l'effectif et le nombre de CEPF sont compilées par programme.

Dans l'ensemble des programmes complétés, l'ajustement moyen des CEPF est de 1,3 %. Par ailleurs, 22,5 % des employés compris dans les CEPF ont obtenu un ajustement alors que 21,1 % des CEPF en ont obtenu un.

Tableau 4.2

Taux d'ajustement relatifs à l'équité salariale, effectif et catégories d'emplois ajustés pour les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'ensemble des programmes complétés

	Ajustement moyen		Effectif ajusté		CEPF ajustées		Total des programmes complétés ¹
	%	Cote ²	%	Cote ²	%	Cote ²	n ³
Grand secteur du marché du travail							
- Privé	1,1	C	19,6	B	21,0	B	154
- « Autre public »	3,5	B	55,2	A	21,9	B	7
Secteur d'activité économique (SCIAN)							
- Production et transformation de biens	1,3	D	23,6	C	24,1	C	82
- Commerce, transport et entreposage	0,6	E	7,9	E	10,1	E	38
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	4,4	C	78,9	B	50,9	C	12
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	x	x	x
- Services professionnels, gestion et services administratifs	0,5	E	9,7	D	10,7	E	20
- Autres secteurs de services	3,4	A	53,6	A	20,8	B	7
Taille d'établissement							
- 200 à 499 employés	1,3	D	21,5	C	20,4	C	101
- 500 à 999 employés	1,2	D	22,1	C	22,6	D	32
- 1 000 employés et plus	1,3	D	23,9	D	21,6	C	28
Moyenne	1,3	B	22,5	B	21,1	B	161⁴

1. Les programmes complétés excluent les programmes sans CEPF.
2. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
3. Voir annexe 5.
4. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

L'analyse par grand secteur du marché du travail révèle que l'ajustement moyen du secteur privé est similaire à l'ajustement d'ensemble. Par contre, l'ajustement moyen est plus élevé dans le secteur « autre public » (3,5 %) que dans le secteur privé (1,1 %). La proportion de l'effectif compris dans les CEPF ajustées est également plus élevée dans le secteur « autre public » (55,2 %) que dans le secteur privé (19,6 %). La proportion de CEPF ajustées est similaire dans les deux secteurs.

Les secteurs « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » et « Autres secteurs de services » présentent les pourcentages d'ajustement les plus élevés, avec des taux respectifs de 4,4 % et 3,4 %, ainsi que les pourcentages d'employés ajustés les plus élevés, soit respectivement 78,9 % et 53,6 %. Le secteur « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » présente le pourcentage de CEPF ajustées le plus important, soit 50,9 %.

L'analyse selon différentes strates de taille révèle des résultats similaires aux résultats d'ensemble pour

l'ajustement moyen, l'effectif ajusté et le pourcentage de CEPF ajustées.

4.3 Ajustements pour l'ensemble des catégories d'emplois

Cette section fournit des résultats sur l'ajustement moyen pour l'ensemble des catégories d'emplois de tous les programmes complétés, que ces catégories soient à prédominance masculine ou féminine ou neutres. Cette section présente également la proportion de l'effectif ajusté sur l'effectif total d'un programme. Le tableau 4.3 présente ces données, fournies sur la base des programmes d'équité salariale complétés (n) puisque les données sur l'effectif et le nombre de catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine ou neutres sont compilées par programme.

Les résultats globaux indiquent que l'ajustement moyen de l'ensemble des catégories d'emplois est de 0,2 % et qu'en moyenne, 4,2 % des employés couverts par les programmes ont reçu un ajustement.

Tableau 4.3

Taux d'ajustement relatifs à l'équité salariale et effectif ajusté pour toutes les catégories d'emplois de l'ensemble des programmes complétés

	Taux d'ajustement		Effectif ajusté		Total des programmes complétés n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail					
- Privé	0,2	D	3,7	D	225
- « Autre public »	0,5	D	7,2	D	26
Secteur d'activité économique (SCIAN)					
- Production et transformation de biens	0,2	D	2,8	D	140
- Commerce, transport et entreposage	0,2	E	2,6	D	54
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	1,0	D	18,1	C	19
- Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x	x	x
- Services professionnels, gestion et services administratifs	0,2	E	2,9	D	25
- Autres secteurs de services	1,0	B	16,0	B	11
Taille d'établissement					
- 200 à 499 employés	0,3	C	5,3	C	136
- 500 à 999 employés	0,3	D	5,1	D	55
- 1 000 employés et plus	0,2	D	3,2	D	60
Moyenne	0,2	C	4,2	C	251³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
2. Voir annexe 5.
3. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

L'ajustement moyen du secteur privé est similaire au résultat d'ensemble. La proportion d'employés ayant obtenu un ajustement est également similaire au résultat d'ensemble, tant dans les secteurs privé qu'« autre public ».

Les secteurs « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » et « Autres secteurs de services » ont les taux d'ajustement les plus élevés avec un taux estimé de 1,0 %. Ces deux secteurs ont aussi les proportions les plus élevées d'employés ayant reçu un ajustement, soit respectivement 18,1 % et 16,0 %.

Les résultats par strate de taille sont similaires aux résultats d'ensemble, tant pour le taux d'ajustement que pour la proportion d'employés ayant obtenu un ajustement.

4.4 Fréquences et caractéristiques des ajustements dans les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées

Le tableau 4.4 fournit des données sur les fréquences et caractéristiques des ajustements accordés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement (n).

L'analyse de la « modulation de l'ajustement⁴ » révèle que les autres taux de l'échelle salariale ont été ajustés du même pourcentage que le maximum de l'échelle dans 65,4 % des cas. C'est dans les établissements de 200 à 499 employés que cette proportion est la plus élevée (78,7 %). Les résultats sont similaires aux résultats d'ensemble dans l'analyse selon la couverture syndicale.

Pour 67,7 % des CEPF ajustées, les salaires ont été ajustés du même pourcentage que les maximums de l'échelle⁵. Cette proportion varie de 54,1 % dans les établissements de 500 à 999 employés à 74,3 % dans ceux de 200 à 499 employés. Cependant, l'enquête ne permet pas de déceler de différence significative

entre ces deux proportions. Par ailleurs, les employés syndiqués des CEPF sont proportionnellement plus nombreux à obtenir un ajustement au salaire du même pourcentage que les maximums de l'échelle (89,1 %) que les employés non syndiqués des CEPF (55,6 %).

Les ajustements pouvaient compenser un écart constaté sur le plan du salaire seulement ou sur celui de la rémunération globale (en considérant les avantages à valeur pécuniaire)⁶. Les résultats montrent que, dans 92,0 % des CEPF ajustées, les ajustements compensent un écart constaté sur le plan du salaire seulement, et ce, peu importe la taille de l'établissement ou la couverture syndicale.

Des avantages ou conditions de travail peuvent avoir été modifiés ou rendus accessibles aux salariés des CEPF à la suite de l'exercice d'équité salariale⁷. Les résultats de l'étude révèlent que, dans la très grande majorité des cas (96,6 %), aucune modification n'a été apportée aux avantages ou conditions de travail. Ce constat est valable pour toutes les strates de taille et peu importe la couverture syndicale.

Une question de l'enquête portait aussi sur les changements apportés à des éléments de rémunération autres que les ajustements salariaux à l'occasion de l'exercice d'équité salariale⁸. Dans la très grande majorité des CEPF ajustées (96,3 %), les éléments de la rémunération n'ont fait l'objet d'aucun changement à la suite des ajustements relatifs à l'équité salariale. L'analyse selon la taille de l'établissement et selon la couverture syndicale révèle des résultats semblables aux résultats d'ensemble.

4. Voir la section 2.1 du chapitre 2 : « Concepts et mesures ».

5. *Ibid.*

6. *Ibid.*

7. *Ibid.*

8. *Ibid.*

Tableau 4.4

Fréquences et caractéristiques des ajustements relatifs à l'équité salariale selon la taille et la couverture syndicale pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées

	Fréquence		Taille d'établissement						Couverture syndicale				Total des CEPF ajustées n ²
			200 à 499 employés		500 à 999 employés		1 000 employés et plus		Syndiqués		Non syndiqués		
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Ajustement modulé													
- Oui	65,4	B	78,7	B	43,6	D	52,8	C	73,8	B	61,0	C	660
- Non	34,6	C	21,3	D	56,4	D	47,2	C	26,2	D	39,0	D	424
Ajustement des salaires													
- Oui	67,7	B	74,3	C	54,1	D	64,8	B	89,1	A	55,6	C	747
- Non	32,3	D	25,7	E	45,9	D	35,2	D	10,9	D	44,4	D	329
Détail de l'ajustement													
- Compense pour le salaire	92,0	A	88,5	A	96,0	A	97,1	A	91,1	A	92,5	A	997
- Compense pour la rémunération globale	8,0	E	11,5	E	4,0	E	2,9	E	8,9	E	7,5	E	100
Nouveaux avantages													
- Heures de travail	0,6	E	0,5	E	1,6	E	0,0	E	0,2	E	0,9	E	9
- Régime d'assurance	1,5	E	0,0	E	3,7	E	2,9	E	0,6	E	1,9	E	19
- Temps chômé payé	0,6	E	0,0	E	0,0	E	2,9	E	0,0	E	1,0	E	8
- Régime de retraite	1,5	E	0,0	E	3,7	E	2,9	E	0,6	E	1,9	E	19
- Autres avantages sociaux	2,1	E	2,4	E	3,7	E	0,0	E	1,3	E	2,6	E	17
- Aucune modification	96,6	A	97,1	A	94,7	A	97,1	A	98,5	A	95,6	A	1 034
Éléments de rémunération modifiés													
- Oui	3,7	E	5,9	E	0,0	E	1,7	E	3,8	E	3,7	E	35
- Non	96,3	A	94,1	A	100,0	A	98,3	A	96,2	A	96,3	A	1 065
- Changement de mode de progression	0,4	E	0,8	E	0,0	E	0,0	E	0,8	E	0,2	E	7
- Diminution du nombre d'échelons	0,3	E	0,5	E	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0,5	E	6
- Abolition de l'échelle	0,3	E	0,5	E	0,0	E	0,0	E	0,7	E	0,0	E	5
- Changement de mode de rémunération	2,7	E	4,1	E	0,0	E	1,7	E	2,3	E	3,0	E	17
- Ajout de la rémunération flexible	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0
- Retrait de la rémunération flexible	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0,0	E	0
Couverture syndicale													
- Syndiqués	35,2	C	38,3	C	24,5	E	37,7	D	434
- Non syndiqués	64,8	B	61,7	B	75,5	B	62,3	B	685
Groupe occupationnel													
- Cadres intermédiaires	6,8	E	4,3	E	18,6	E	2,0	D	0,0	E	10,5	E	65
- Contremaîtres/superviseurs	2,8	D	2,0	D	4,0	E	3,8	E	0,0	E	4,3	D	39
- Professionnels/superviseurs	11,6	D	8,5	E	16,1	E	15,4	C	0,2	E	17,7	C	127
- Techniciens	9,1	C	8,3	D	6,7	E	13,7	C	8,5	D	9,4	D	98
- Personnel de bureau	48,0	B	46,0	B	44,9	D	56,4	B	48,5	B	47,8	B	523
- Employés de service et ouvriers	11,5	C	18,6	D	2,7	E	1,4	E	25,1	C	4,3	E	142
- Personnel de la vente	2,3	E	2,5	E	0,3	E	3,9	E	2,1	E	2,5	E	27
- Employés de production	7,1	E	9,9	E	5,9	E	1,1	E	15,4	E	2,7	E	58
- Infirmiers*	0,7	D	0,0	E	0,8	E	2,3	D	0,4	E	0,8	D	11
- Enseignants*
Versement des ajustements													
- Versement unique	46,3	C	38,4	D	62,6	C	50,4	D	34,4	D	52,8	C	479
- Étalement	53,7	B	61,6	C	37,4	D	49,6	D	65,6	B	47,2	C	627
- 2 versements	1,9	E	0,9	E	4,5	E	1,9	D	1,2	E	2,2	E	31
- 3 versements	2,2	E	0,7	E	6,4	E	1,9	E	1,9	E	2,3	E	30
- 4 versements	13,5	E	19,9	E	1,3	E	8,9	E	7,6	E	16,8	E	95
- 5 versements	36,2	C	40,1	D	25,2	E	36,9	D	54,8	B	25,8	D	471

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

2. Voir annexe 5.

* Comme l'administration québécoise est l'employeur principal de ces groupes occupationnels, il importe de rappeler que ce secteur est exclu des données.

L'analyse selon la couverture syndicale indique que dans 35,2 % des CEPF ajustées, les ajustements visent les employés syndiqués alors que la proportion est de 64,8 % pour les ajustements touchant des employés non syndiqués. L'examen selon la taille des établissements révèle des résultats similaires.

Les résultats par groupe occupationnel montrent que les CEPF bénéficiant le plus fréquemment d'ajustements sont celles touchant le « Personnel de bureau » (48,0 %). Parmi les autres groupes occupationnels, 11,6 % des CEPF représentant des « Professionnels », 11,5 % de celles représentant des « Employés de service et ouvriers » et 9,1 % de celles concernant les « Techniciens » ont également obtenu des ajustements. Dans toutes les strates de taille, ce sont les CEPF touchant le « Personnel de bureau » qui sont les plus nombreuses à avoir reçu un ajustement. Les résultats selon la couverture syndicale montrent que, outre le « Personnel de bureau », ce sont les CEPF représentant des « Employés de service et ouvriers » (25,1 %) qui obtiennent le plus souvent des ajustements chez les syndiqués. Chez les non-syndiqués, à part le « Personnel de bureau », ce sont les CEPF regroupant les « Professionnels » (17,7 %) qui bénéficient le plus souvent d'ajustements.

Pour l'ensemble des CEPF ajustées, la proportion d'ajustements uniques et celle concernant les ajustements étalés sont similaires (respectivement 46,3 % et 53,7 %). L'analyse des ajustements étalés selon la taille des établissements indique des proportions variant de 37,4 % dans les établissements de 500 à 999 employés à 61,6 % dans les établissements de 200 à 499 employés. Cependant, l'enquête n'a pas permis de conclure à une différence significative entre ces deux proportions. Les résultats selon la couverture syndicale sont similaires aux résultats d'ensemble. Cependant, les catégories d'emplois syndiquées obtiennent plus souvent des ajustements étalés (65,6 %) qu'uniques (34,4 %).

Les résultats d'ensemble révèlent que l'étalement le plus fréquent (36,2 %) compte cinq versements. L'analyse selon la taille montre que l'étalement le

plus fréquent est aussi de cinq versements, et ce, peu importe la strate. L'examen selon la couverture syndicale montre que l'étalement en cinq versements se retrouve plus souvent chez les syndiqués (54,8 %) que chez les non-syndiqués (25,8 %).

4.5 Ampleur des ajustements selon certaines caractéristiques

Dans cette section, l'impact de certaines caractéristiques des ajustements sur le niveau d'ajustement consenti aux catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées est abordé. Le tableau 4.5 fournit des résultats sur les taux moyens d'ajustement selon certaines caractéristiques, pour les catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement (n).

L'ajustement n'est pas significativement différent selon que les autres taux de l'échelle sont ajustés du même pourcentage que le maximum de l'échelle (5,3 %) ou non (6,3 %). De plus, les niveaux d'ajustement sont similaires, que le salaire soit ajusté (5,5 %) ou non (6,0 %) du même pourcentage que le maximum de l'échelle.

Il n'y a pas de différence significative dans le niveau d'ajustement consenti, que l'ajustement compense pour un écart sur le plan du salaire (5,7 %) ou sur celui de la rémunération globale (5,3 %). Aucune différence significative n'est constatée non plus selon que les éléments de rémunération sont modifiés (6,6 %) ou non (5,6 %).

Le taux moyen d'ajustement est plus élevé dans les cas où le versement est étalé (6,5 %) que lorsqu'il ne l'est pas (4,2 %). Les ajustements représentent 5,8 % du salaire lorsqu'il y a deux versements, 9,6 % lorsqu'il y en a trois, 11,2 % lorsqu'il y en a quatre et 5,6 % lorsqu'il y en a cinq.

Tableau 4.5

Taux moyen d'ajustement relatif à l'équité salariale selon certaines caractéristiques

Caractéristiques	%	Cote ¹	Total des CEPF ajustées n ²
Ajustement modulé			
- Oui	5,3	B	608
- Non	6,3	B	423
Ajustement du salaire			
- Oui	5,5	A	695
- Non	6,0	C	325
Détail de l'ajustement			
- Compense pour le salaire	5,7	A	944
- Compense pour la rémunération globale	5,3	D	99
Éléments de rémunération modifiés			
- Oui	6,6	D	35
- Non	5,6	A	1 008
- Changement de mode de progression	x	x	x
- Diminution du nombre d'échelons	x	x	x
- Abolition de l'échelle	x	x	x
- Changement de mode de rémunération	2,7	E	17
- Aucune modification	5,6	A	1 008
Étalement des ajustements			
- Versement unique	4,2	B	453
- Étalement	6,5	B	597
- 2 versements	5,8	A	23
- 3 versements	9,6	D	27
- 4 versements	11,2	C	86
- 5 versements	5,6	B	461
Moyenne	5,6	A	1 061³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
2. Voir annexe 5.
3. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

Portrait des programmes déposés en vertu du Chapitre IX

5.1 Portrait des méthodes d'évaluation et d'estimation des écarts salariaux

Malgré le fait que le Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale ait été déclaré inconstitutionnel, il demeure pertinent d'examiner certaines caractéristiques des programmes déposés en vertu de ce Chapitre de la Loi. Quatre types de renseignements ont été recueillis au regard de ces programmes : les méthodes d'évaluation des emplois, les méthodes d'estimation des écarts salariaux, les groupes occupationnels visés par des ajustements et la fréquence des demandes de correctifs par la Commission. Le tableau 5.1 présente des résultats

sur la répartition des programmes selon la méthode d'évaluation des emplois et la méthode d'estimation des écarts salariaux dans les programmes déposés en vertu du Chapitre IX (n)¹.

1. L'interprétation des résultats présentés doit tenir compte des règles suivantes : il y a une différence significative entre deux résultats lorsqu'il n'y a pas de chevauchement entre les intervalles de confiance. Dans le texte, les différences significatives sont souvent associées à des phrases mentionnant des résultats « plus élevés » ou « moins élevés ». Par ailleurs, lorsqu'il y a recoupement des intervalles de confiance, il est fait mention de résultats « similaires ». Enfin, lorsque des résultats sont très différents, même si les intervalles de confiance se recoupent la mention suivante est utilisée : « l'enquête ne permet pas de statuer qu'il y a une différence significative ».

Tableau 5.1

Répartition des programmes d'équité salariale déposés en vertu du Chapitre IX selon la méthode d'évaluation des emplois et la méthode d'estimation des écarts salariaux

	Méthode d'évaluation des emplois					Méthode d'estimation des écarts salariaux						
	Méthode de rangement/ classement général		Méthode par points et facteurs		Total des programmes du chapitre IX n ²	Méthode individuelle		Méthode globale		Autres méthodes		Total des programmes du chapitre IX n ²
	%	Cote ¹	%	Cote ¹		%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail												
- Privé	2,2	E	97,8	A	33	0,0	E	93,2	A	6,8	E	33
- « Autre public »	7,6	E	92,4	A	14	39,6	D	33,6	D	26,8	E	12
Secteur d'activité économique (SCIAN)												
- Production et transformation de biens	0,0	E	100	A	x	0,0	A	100	A	0,0	E	x
- Commerce, transport et entreposage	0,0	E	100	A	9	26,1	D	73,9	B	0,0	E	9
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	20,2	E	79,8	C	5	0,0	E	38,5	C	61,5	B	5
- Finance, assurances, immobilier et location	0,0	E	100	A	19	0,0	E	100	A	0,0	E	19
- Services professionnels, gestion et services administratifs	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Autres secteurs de services	10,0	E	90,0	B	10	25,0	E	37,5	E	37,5	E	8
Taille d'établissement												
- 200 à 499 employés	3,3	E	96,7	A	24	9,5	E	90,5	A	0,0	E	23
- 500 à 999 employés	6,4	E	93,6	A	13	10,8	E	62,3	C	26,9	E	13
- 1 000 employés et plus	0,0	E	100	A	10	0,0	E	80,5	B	19,5	E	9
Total	3,5	E	96,5	A	47³	8,2	D	80,9	A	10,9	E	45³

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.
2. Voir annexe 5.
3. Le total peut être différent de la somme des parties en raison de la non-réponse.

Dans la plupart des programmes déposés en vertu du Chapitre IX (96,5 %), une méthode d'évaluation des emplois par points et facteurs a été utilisée. L'analyse par grand secteur du marché du travail indique des résultats similaires aux résultats d'ensemble pour les secteurs privé et « autre public ».

Seuls deux secteurs d'activité économique comptent des programmes dont la méthode d'évaluation est celle du rangement, soit « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » et « Autres secteurs de services », avec des proportions respectives estimées de 20,2 % et 10,0 %.

L'analyse selon la taille de l'établissement révèle également une très forte proportion de programmes utilisant des méthodes par points et facteurs, et ce, peu importe la taille observée. Ces résultats sont semblables aux résultats d'ensemble.

Quant aux méthodes d'estimation des écarts salariaux, les résultats d'ensemble indiquent que les méthodes globales sont les plus utilisées, soit dans une proportion de 80,9 %.

La proportion de programmes utilisant une méthode globale est très élevée dans le secteur privé (93,2 %). Par contre, dans le secteur « autre public », les proportions s'échelonnent d'environ 26,8 % pour les autres méthodes à 33,6 % pour les méthodes globales et à 39,6 % pour les méthodes individuelles. L'enquête ne permet cependant pas de conclure à une différence significative entre ces résultats.

L'analyse par secteur d'activité économique montre des résultats similaires aux résultats d'ensemble, sauf pour les secteurs « Information, culture et loisirs, hébergement et restauration » et « Autres secteurs de services », qui ont des taux respectifs d'utilisation d'une méthode globale de 38,5 % et 37,5 %.

L'examen selon la taille révèle des résultats similaires aux résultats d'ensemble malgré des écarts importants entre les proportions. En effet, l'enquête

ne permet pas de statuer qu'il y a une différence significative entre ces résultats.

5.2 Portrait des groupes occupationnels visés par des ajustements et fréquence des correctifs demandés par la Commission

À défaut de résultats sur les taux d'ajustement relatifs à l'équité salariale, il est possible de tracer le portrait des programmes selon les groupes occupationnels visés par les ajustements. Le tableau 5.2 présente des données sur les groupes occupationnels visés par des ajustements dans les programmes déposés en vertu du Chapitre IX (n)².

Parmi tous les programmes déposés en vertu du Chapitre IX, 71,5 % couvrent du « Personnel de bureau » visé par des ajustements. L'analyse par grand secteur du marché du travail montre des résultats similaires dans les secteurs privé et « autre public », avec des proportions respectives de 66,6 % et 85,2 %. Dans le secteur privé, 58,1 % des programmes comprennent des « Professionnels » touchés par des ajustements et 56,0 %, des « Techniciens ». Dans le secteur « autre public », 50,6 % des programmes couvrent des « Professionnels » ayant obtenu des ajustements, 58,0 %, des « Techniciens » et 51,8 %, des « Employés de service et ouvriers ».

Dans la plupart des secteurs d'activité économique, les programmes déposés en vertu du Chapitre IX couvrent principalement du « Personnel de bureau », des « Professionnels » et des « Techniciens » visés par des ajustements.

Peu importe la taille des établissements, les programmes déposés en vertu du Chapitre IX concernent du « Personnel de bureau » dans des proportions de plus de 50 %. Outre ce groupe occupationnel, les « Professionnels » et les « Techniciens » touchés par des ajustements se retrouvent assez souvent dans les programmes du Chapitre IX.

2. Puisque dans chaque programme plusieurs groupes occupationnels peuvent être visés, le total des proportions est plus grand que 100 %.

Par ailleurs, les résultats d'ensemble indiquent que, dans la majorité des programmes déposés en vertu du Chapitre IX (84,6 %), aucun correctif n'a été demandé par la Commission pour rendre les programmes conformes aux objectifs de la Loi.

Tableau 5.2

Fréquence des programmes déposés en vertu du Chapitre IX selon les groupes occupationnels visés par les ajustements

Groupe occupationnel	Grands secteurs du marché du travail				Taille d'établissement						Moyenne	
	Secteur privé		Secteur « autre public »		200 à 499 employés		500 à 999 employés		1 000 employés et plus		% Cote ¹	% Cote ¹
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹		
- Cadres intermédiaires	44,4	C	14,8	E	39,5	D	24,3	E	45,5	C	36,6	C
- Contremaîtres/superviseurs	41,7	C	14,8	E	39,5	D	24,3	E	36,2	D	34,6	C
- Professionnels	58,1	B	50,6	C	70,1	B	45,5	D	36,4	C	56,2	B
- Techniciens	56,0	C	58,0	B	67,0	B	45,5	D	45,5	C	56,5	B
- Personnel de bureau	66,6	B	85,2	B	76,7	B	74,9	B	54,5	B	71,5	A
- Employés de service et ouvriers	28,1	D	51,8	C	28,3	D	43,7	D	36,6	C	34,3	C
- Personnel de la vente	23,7	E	19,8	C	29,7	E	20,0	D	9,3	E	22,7	E
- Employés de production	20,7	E	6,2	B	20,4	E	16,6	E	9,0	E	16,9	E
- Enseignants	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Infirmières	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Autres	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Correctifs demandés par la Commission												
- Oui	x	x	39,0	D	x	x	35,0	E	x	x	15,4	D
- Non	x	x	61,0	C	x	x	62,0	D	x	x	84,6	A

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

Groupe occupationnel	Secteur d'activité économique												Moyenne	
	Production et transformation de biens		Commerce, transport et entreposage		Information, culture et loisirs, hébergement et restauration		Finance, assurances, immobilier et location		Services professionnels, gestion et services administratifs		Autres secteurs de services			
	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹	%	Cote ¹		
- Cadres intermédiaires	14,6	E	58,8	D	20,2	E	37,9	C	x	x	20,0	E	36,6	C
- Contremaîtres/superviseurs	14,6	E	58,8	D	20,2	E	31,9	C	x	x	20,0	E	34,6	C
- Professionnels	67,5	D	58,8	D	36,2	E	47,7	A	x	x	60,0	C	56,2	B
- Techniciens	67,5	D	58,8	D	36,2	E	42,8	B	x	x	70,0	C	56,5	B
- Personnel de bureau	85,4	C	84,9	C	58,8	C	52,6	A	x	x	80,0	B	71,5	A
- Employés de service et ouvriers	14,6	E	9,5	E	45,1	E	37,6	C	x	x	70,0	C	34,3	C
- Personnel de la vente	52,9	E	35,6	D	20,2	E	6,0	E	x	x	0,0	E	22,7	E
- Employés de production	67,5	D	9,5	E	61,1	D	0,0	E	x	x	0,0	E	16,9	E
- Enseignants	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Infirmières	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
- Autres	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

1. Les résultats assortis d'une cote D ou E doivent être interprétés avec prudence.

À la suite de l'intérêt marqué relativement à l'impact de la Loi sur l'équité salariale, l'Institut a présenté des résultats inédits sur l'ampleur et les caractéristiques des ajustements relatifs à l'équité salariale dans les établissements de 200 employés et plus au Québec.

La présente étude a permis de constater que, pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées, l'ajustement moyen relatif à l'équité salariale est de 5,6 % et que l'ajustement est plus élevé dans le secteur « autre public » (6,5 %) que dans le secteur privé (5,4 %). Par ailleurs, les ajustements moyens sont similaires d'un secteur d'activité économique à l'autre et ne varient pas significativement selon la taille des établissements.

Lorsque les résultats sont examinés pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine, l'ajustement moyen est de 1,3 %. Les ajustements touchent 21,1 % des catégories d'emplois à prédominance féminine, ce qui correspond à 22,5 % de l'effectif total de ces catégories d'emplois. Pour l'ensemble des catégories d'emplois d'un programme, qu'elles soient à prédominance masculine ou féminine ou neutres, l'ajustement moyen est de 0,2 % et 4,2 % des employés couverts par les programmes ont reçu un ajustement.

Dans l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées, les plus nombreuses sont celles qui représentent du « Personnel de bureau » (48,0 %), suivies de celles représentant des « Professionnels » (11,6 %), des « Employés de service et ouvriers » (11,5 %) et des « Techniciens » (9,1 %).

Pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine ajustées, les ajustements en un seul versement sont aussi fréquents que les ajustements étalés (respectivement 46,3 % et 53,7 %). Par ailleurs, pour 67,7 % des ajustements, les salaires ont été ajustés du même pourcentage que les maximums de l'échelle.

L'analyse des programmes montre que 59,6 % des établissements comptent un seul programme, 24,2 % en comptent deux, 11,0 % en ont trois et seulement

5,3 % en ont quatre ou plus. La plupart des établissements (91,3 %) ont des programmes sous le régime général de la Loi alors que 5,3 % des établissements n'ont que des programmes déposés en vertu du Chapitre IX. Dans les établissements restants (3,3 %), les deux régimes coexistent.

Les proportions de programmes généraux et de programmes distincts demandés par (ou négociés avec) les associations accréditées sont similaires, s'établissant respectivement à 50,3 % et 48,6 %. Seulement 1,1 % des programmes distincts sont justifiés par des disparités régionales. Enfin, les résultats indiquent que, au printemps 2004, 80,2 % des programmes sous le régime général étaient complétés.

Malgré la pertinence de ces résultats, l'objectif premier de l'ISQ, qui était d'analyser l'impact de ces ajustements sur sa comparaison de la rémunération globale, n'a pu être atteint. En effet, la décision de la Cour supérieure qui rendait inconstitutionnel le Chapitre IX de la Loi a empêché l'ISQ d'inclure des résultats pour l'administration québécoise et certains grands employeurs du Québec qui se sont prévalus de ce chapitre de la Loi.

La décision de la Cour a par ailleurs obligé l'administration québécoise et plusieurs employeurs importants à reprendre les discussions sur l'équité salariale avec leurs employés afin de se conformer à l'esprit de la Loi. Lorsque ces discussions auront mené à la mise en place de programmes d'équité salariale et, le cas échéant, au versement d'ajustements, l'ISQ pourra réaliser une étude complémentaire sur le sujet.

Annexe 1 Définitions

■ Base de l'ajustement

Lorsqu'il y a une échelle salariale, la *Loi sur l'équité salariale* exige que l'on utilise le maximum de l'échelle pour effectuer l'ajustement. Lorsqu'il n'y a aucune échelle, le taux de salaire individuel le plus élevé de la catégorie devient le maximum.

La base de l'ajustement vise à identifier ce qui a été utilisé comme base pour effectuer l'ajustement. Différentes options sont offertes :

■ *Maximum normal de l'échelle salariale*

Ce taux est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Il est communément appelé le *taux du poste* ou le *normatif*. Seuls les employés dont le rendement est exceptionnel peuvent outrepasser ce taux (maximum au mérite).

■ *Taux le plus élevé de la catégorie d'emplois*

Ce taux est utilisé uniquement lorsqu'il n'y a pas d'échelle, qu'il y a plusieurs employés dans la catégorie d'emplois et que les taux sont variables. La base de l'ajustement est alors le taux le plus élevé de la catégorie d'emplois et ce taux est traité de la même manière qu'un maximum d'échelle salariale.

■ Catégorie d'emplois

Les catégories d'emplois sont définies à l'article 54 de la *Loi sur l'équité salariale* comme ayant :

- 1° des fonctions ou des responsabilités semblables;
- 2° des qualifications semblables;
- 3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

■ Catégorie d'emplois à prédominance féminine/masculine

La détermination de la prédominance des catégories d'emplois est prévue à l'article 55 de la *Loi sur l'équité salariale* :

Une catégorie d'emplois est considérée à prédominance féminine ou masculine lorsque au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe.

Une catégorie d'emplois peut aussi être considérée à prédominance féminine ou masculine, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- 1° lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
- 2° lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
- 3° lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels.

■ **Catégorie d'emplois neutre**

Catégorie d'emplois sans prédominance féminine ou masculine.

■ **Chapitre IX** (Programme sous)

Programme déposé à la Commission de l'équité salariale en vertu du chapitre IX de la Loi et qui était reconnu conforme puisqu'il répondait aux différents critères. Depuis, la Cour supérieure du Québec a déclaré ce chapitre inconstitutionnel.

■ **Employés réguliers à plein temps** (tels qu'ils sont définis dans l'Enquête sur la rémunération globale)

Employés dont le statut est régulier et travaillant à plein temps (30 heures et plus/semaine). Les employés temporaires sont exclus sauf si :

- les conditions de travail et de salaire sont établies de la même façon pour les employés réguliers et temporaires;
- la durée de l'emploi est indéterminée;
- l'employé est en probation dans un poste régulier.

■ **Entreprise publique** (sociétés d'État et autres)

Ne fait pas partie de la fonction publique québécoise. Entreprise contrôlée par l'État mais dont les activités sont de nature commerciale (application de prix économiquement significatifs). Elle a pour activité essentielle la production marchande et la vente des types de biens et services souvent fournis par des entreprises privées.

■ **Établissement**

À des fins statistiques, on définit l'établissement, qui consiste habituellement en une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée, comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct en mesure de déclarer tous les éléments de base de la statistique des activités économiques, dont les données sur l'emploi et la rémunération.

■ **Heures de travail** (modification de la condition de travail)

Modification apportée au nombre d'heures de la semaine normale de travail.

■ **Méthodes d'évaluation des emplois :**

■ **Méthode de rangement/classement général**

Chaque catégorie d'emplois est comparée à toutes les autres : cette comparaison peut se faire une paire à la fois, pour chacun des 4 facteurs de base de la Loi (qualifications, responsabilités, effort, conditions de travail). Un rang est alors déterminé pour chacun des emplois dans le but d'obtenir un classement général. Cela équivaut à un rangement des catégories d'emplois, de la plus simple à la plus complexe.

■ **Méthode par points et facteurs**

À partir des 4 facteurs de base de la Loi, on définit des sous-facteurs. Une pondération est attribuée aux facteurs et sous-facteurs. Chacun des sous-facteurs est divisé en niveaux auxquels correspondent un certain nombre de points, du plus simple (pointage le plus bas) au plus complexe (pointage le plus élevé) : cela constitue la grille d'évaluation. On additionne les pointages obtenus pour chaque facteur pour donner une valeur totale en points à chaque catégorie d'emplois.

■ Méthodes d'estimation des écarts salariaux :

■ *Méthode individuelle/Comparaison par paire*

On compare la catégorie d'emplois à prédominance féminine avec une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur et on ajuste la rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance féminine afin que les deux aient une rémunération équivalente.

■ *Méthode globale/Comparaison emplois à courbe (courbe salariale)*

On compare les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine à la courbe salariale des catégories à prédominance masculine. Chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine est alors resituée sur la courbe salariale des catégories à prédominance masculine et le salaire est ajusté en conséquence.

■ Mode de progression

Façon dont est prévue la progression de l'employé, de son taux initial à son plein salaire, dans l'échelle salariale ou dans un autre mode de rémunération formel. Par exemple, ce peut être le nombre d'échelons par année de service, le fait de progresser dans l'échelle en fonction du rendement, etc. Ne pas confondre avec la progression en emploi ou la progression de carrière.

■ Mode de rémunération

Façon dont l'emploi est rémunéré, que cette façon soit structurée ou non : échelle salariale, taux fixe, taux au rendement, taux avec progression, taux variable, échelle élargie (« broadbanding »).

■ Programme distinct

Un programme distinct (ou plusieurs) peut être établi à la demande de l'employeur si des disparités régionales le justifient (article 10) ou à la demande d'une association accréditée ou selon une entente entre l'employeur et l'association accréditée (article 11).

■ Programme général

Programme autre que le(s) programme(s) distinct(s).

■ Programme sous le régime général

Programme établi à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité salariale*. L'entreprise ne s'est pas prévalué du chapitre IX de la Loi pour ce programme.

■ Salariés

Toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, sauf les exceptions prévues à la Loi (article 8).

■ Taux avant équité

Taux à partir duquel les écarts salariaux ont été estimés. C'est sur ce taux que s'applique le pourcentage ou montant d'ajustement.

■ Taux du poste

Ce taux est accessible à tout employé dont le rendement est satisfaisant. C'est ce taux qui est utilisé aux fins de comparaison avec le marché. Il correspond au maximum tel qu'entendu à l'article 54, 2^e alinéa, de la *Loi sur l'équité salariale*.

■ Taux variable

On retrouve dans ce mode de rémunération des taux pour lesquels il n'existe pas de structure salariale formelle, le salaire étant déterminé à l'embauche du candidat retenu. Aucune échelle salariale ne peut être formellement identifiée par l'employeur.

Correspondent à des regroupements des différents secteurs du SCIAN (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord).

■ Production et transformation de biens

- **Mines et extraction de pétrole et de gaz** (code 21) : Établissements dont l'activité principale est l'extraction de substances minérales d'origine naturelle.
- **Services publics** (code 22) : Établissements dont l'activité principale est l'exploitation de services publics d'électricité, de gaz et d'eau.
- **Fabrication** (codes 31-33) : Établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés mécaniques ou physiques.

■ Commerce, transport et entreposage

- **Commerce de gros** (code 41) : Établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises et à fournir des services connexes de logistique, de marketing et de soutien. Il s'agit d'une étape intermédiaire de la distribution de marchandises.
- **Commerce de détail** (codes 44-45) : Établissements dont l'activité principale consiste à vendre des marchandises au détail, généralement sans transformation, et à fournir des services connexes.
- **Transport et entreposage** (codes 48-49) : Établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de personnes et de marchandises, des services d'entreposage des marchandises et des services liés au transport et à l'entreposage. Modes de transport : routier, ferroviaire, par eau, aérien et par pipeline. Sont inclus les services de messagerie.

■ Information, culture et loisirs, hébergement et restauration

- **Industrie de l'information et industrie culturelle** (code 51) : Établissements dont l'activité principale consiste à produire et distribuer (sauf par des méthodes propres au commerce de gros et de détail) des produits d'information et des produits culturels. Sont inclus les établissements qui offrent les moyens de transmettre ou distribuer ces produits ou qui offrent un accès à du matériel et à de l'expertise pour traiter les données. Le contenu du produit doit être informatif, éducatif, culturel ou récréatif. La nature intangible du produit permet qu'il soit distribué sous plusieurs formes (ex : un film peut être distribué en salles, à la télévision, dans les clubs vidéo, etc.).
- **Arts, spectacles, et loisirs** (code 71) : Établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations ou à fournir des services répondant aux intérêts de leurs clients en matière de culture, de divertissement et de loisirs. Ils assurent la production et la promotion de spectacles, d'activités ou d'expositions destinés au grand public; fournissent les compétences artistiques, créatrices et techniques nécessaires à la production de spectacles et de produits artistiques; préservent et exposent des objets et des sites présentant un intérêt historique, culturel ou éducatif; exploitent des installations ou assurent des services qui permettent à la clientèle de participer à des activités sportives ou récréatives ou de s'adonner à des passe-temps ou à des loisirs.
- **Hébergement et services de restauration** (code 72) : Établissements dont l'activité principale consiste à fournir de l'hébergement de courte durée et des services complémentaires à des voyageurs, des vacanciers et d'autres personnes dans des installations telles que des hôtels, des auberges routières, des centres de villégiature, des motels, des hôtels-casinos, des gîtes touristiques, des chalets et cabines sans services, des parcs pour véhicules de plaisance et des campings, des camps de chasse et de pêche et différents types de camps de loisirs et de camps d'aventure. Sont aussi compris les établissements dont l'activité principale consiste à préparer des repas, des repas légers et des boissons commandés par les clients pour consommation immédiate sur place ou à l'extérieur de l'établissement.

■ Finance, assurances, immobilier et location

- **Finance et assurances** (code 52) : Établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations financières (création, liquidation ou cession d'actifs financiers) ou à en faciliter l'exécution. Sont inclus aussi les établissements ayant une fonction de contrôle monétaire.
- **Services d'immobiliers et services de location et de location à bail** (code 53) : Établissements dont l'activité principale consiste à conférer le droit d'usage de biens corporels ou incorporels par la location, la location à bail ou autrement ou dont l'activité principale consiste à gérer, vendre et/ou acheter des biens immobiliers pour le compte de tiers ou à évaluer des biens immobiliers.

■ Services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés et d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien

- **Services professionnels, scientifiques et techniques** (code 54) : Établissements dont l'activité principale repose sur le capital humain, qui constitue de ce fait le principal facteur de production. Ils offrent les connaissances et compétences de leurs employés, souvent dans le cadre d'affectations. Sont exclus ceux qui offrent l'enseignement, la formation et les soins de santé.
- **Gestion de sociétés et d'entreprises** (code 55) : Établissements dont l'activité principale consiste à gérer des sociétés et des entreprises et/ou à détenir des titres ou des actifs financiers de sociétés et d'entreprises afin d'avoir une participation majoritaire dans celles-ci et/ou d'influer sur les décisions de leurs dirigeants. Ils peuvent exercer la fonction de gestion ou confier la gestion financière à des gestionnaires de portefeuille.
- **Services administratifs, services de soutien, services de gestion de déchets et services d'assainissement** (code 56) : Comprend deux types distincts d'établissements : ceux dont l'activité principale est le soutien des opérations quotidiennes d'autres organisations; ceux dont l'activité principale est la gestion des déchets. Les établissements du premier type sont ceux dont l'activité principale consiste à gérer, à recruter et à placer du personnel, à préparer des documents, à prendre les commandes pour des clients, à recouvrer les créances, à organiser des voyages, à fournir des services de sécurité et de surveillance, à nettoyer des bâtiments, ou à emballer et à étiqueter des produits.

■ Établissements privés de santé

Ce secteur comprend les établissements du secteur *Soins de santé et assistance sociale* (code 62) qui ne sont pas compris dans l'administration québécoise. Sont compris dans l'administration québécoise les établissements publics tels que les régies régionales de la santé et des services sociaux, les centres hospitaliers, les centres d'hébergement (CHSLD), les centres de réadaptation, les centres locaux de services communautaires et les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse.

■ Universités et établissements privés d'enseignement

Ce secteur comprend les universités et autres établissements du secteur *Services d'enseignement* (code 61) qui ne sont pas compris dans l'administration québécoise. Sont compris dans l'administration québécoise les commissions scolaires et les cégeps.

La liste des occupations énumérées ci-dessous se rapporte aux différents groupes occupationnels mentionnés dans le questionnaire. Notez que l'identification des groupes occupationnels doit être effectuée d'après les caractéristiques de l'emploi ou les exigences du poste, et non en fonction des qualifications personnelles des employés qui occupent ce poste.

■ Cadres intermédiaires

Personnel qui, à différents niveaux, participe à l'administration et au contrôle des activités de l'organisation. Les principales attributions du personnel de cette catégorie se rapportent à la planification des opérations et des budgets, à l'établissement des objectifs et au contrôle des mandats et de leur répartition. Les titulaires de postes de cadre consacrent plus de 50 pour cent de leurs tâches à la gestion.

■ Contremaîtres/superviseurs

Personnel qui a pour fonction essentielle de diriger la production, d'ordonner et de surveiller l'exécution du travail, en détenant le pouvoir d'imposer des sanctions disciplinaires aux employés placés sous sa direction ou d'en recommander formellement l'imposition à une autorité de rang supérieur. Les titulaires de postes de contremaître consacrent plus de 50 pour cent de leurs tâches à la gestion.

■ Professionnels (excepté les enseignants et infirmiers)

Emplois dont les principales activités se rapportent à la conception, l'élaboration, l'analyse et l'évaluation des normes, procédés, systèmes et politiques relatifs aux opérations de l'entreprise. L'accomplissement de ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau universitaire ou l'équivalent. Les cadres-conseils qui ne détiennent pas d'autorité hiérarchique sont inclus ici. Le personnel de cette catégorie peut cependant assumer la **supervision** et la coordination d'employés de même catégorie ou de catégories subalternes (moins de 50 pour cent de leurs tâches consacrées à la gestion).

■ Techniciens (excepté les infirmiers)

Emplois dont les principales activités se rapportent à l'exécution de travaux spécialisés, à la conception et à l'élaboration de mécanismes facilitant l'application de normes, procédés, programmes et systèmes. L'accomplissement de ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau collégial ou l'équivalent. Ces emplois ne font pas partie de la direction, mais le personnel de cette catégorie peut assumer la **supervision** ou la coordination du travail d'employés de même catégorie ou de catégories subalternes (moins de 50 pour cent de leurs tâches consacrées à la gestion).

■ Personnel de bureau

Emplois qui comportent généralement des fonctions d'application formelle de normes, de procédures, de directives ou de méthodes impliquant notamment la préparation, le regroupement, la transcription, la conservation et la distribution de documents et de données. Ces emplois comportent aussi des fonctions de renseignements et l'opération d'équipements spécialisés. L'accomplissement de ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau secondaire ou l'équivalent. Ces emplois ne font pas partie de la direction, mais le personnel de cette catégorie peut assumer la répartition et la **coordination** d'employés de même catégorie (moins de 50 pour cent de leurs tâches consacrées à la gestion).

■ Employés de service et ouvriers

Emplois dont les tâches sont principalement manuelles. Au plus bas niveau, elles sont caractérisées par l'exécution, selon des directives spécifiques, de travaux manuels simples n'exigeant aucune connaissance spécialisée. Au plus haut niveau, elles exigent l'application de méthodes et de procédés spécialisés, généralement au moyen de machines et d'outils appropriés. Les connaissances nécessaires à l'accomplissement de ces tâches exigent généralement une scolarité de niveau secondaire (ou l'équivalent) ou inférieur. Ces emplois ne font pas partie de la direction, mais le personnel de cette catégorie peut être responsable de la répartition et de la coordination du travail d'employés de même catégorie (aussi ou moins qualifiés), à titre de **chef d'équipe** (moins de 50 pour cent de leurs tâches consacrées à la gestion).

■ Personnel de la vente

Emplois dont les tâches sont liées directement à la vente ou à la location de biens ou de services. Le personnel de cette catégorie peut assumer la **supervision** et la coordination d'employés de même catégorie ou de catégories subalternes (moins de 50 pour cent de leurs tâches consacrées à la gestion).

■ Employés de production

Emplois dont les opérations sont directement reliées au processus de production : transformation, traitement, fabrication, finition et inspection des produits et des outils nécessaires à l'opération des machines. Les tâches de ces emplois sont principalement manuelles. Au plus bas niveau, elles sont caractérisées par l'exécution, selon des directives spécifiques, de travaux manuels simples n'exigeant aucune connaissance spécialisée. Au plus haut niveau, elles exigent l'application de méthodes et de procédés spécialisés, généralement au moyen de machines et d'outils appropriés.

Les connaissances nécessaires à l'accomplissement de ces tâches exigent généralement une scolarité de niveau secondaire (ou l'équivalent) ou inférieur. Ces emplois ne font pas partie de la direction, mais le personnel de cette catégorie peut assumer la répartition et la coordination du travail d'employés de même catégorie (aussi ou moins qualifiés), à titre de **chef d'équipe** (moins de 50 pour cent de leurs tâches consacrées à la gestion).

■ Enseignants (excepté ceux de niveau universitaire)

Tout le personnel enseignant des niveaux primaire et secondaire et des cégeps. Les enseignants de niveau universitaire doivent être classés dans le groupe occupationnel des professionnels.

■ Infirmiers

Tout le personnel infirmier (infirmiers auxiliaires, techniciens, bacheliers) excepté les postes de gestionnaires.

Note : les noms des groupes occupationnels font indifféremment référence au masculin et au féminin.

Répartition de la population par strate, taille de l'échantillon et fraction de sondage

Secteur	Taille (nombre d'employés)	Population (N)	Échantillon (n _e)	Fraction de sondage (%)
Mines : industries des mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole	200 et plus	20	20	100
Manufacturier : industries manufacturières	1 000 et plus	37	37	100
	500 à 999	107	84	79
	200 à 499	371	107	29
Transport : industries du transport et de l'entreposage	1 000 et plus	6	6	100
	500 à 999	8	8	100
	200 à 499	27	27	100
Commerce : industries du commerce de gros et de détail	500 et plus	19	19	100
	200 à 499	166	110	66
Finances : industries des intermédiaires financiers et des assurances / industries des services immobiliers et agences d'assurances	1 000 et plus	19	19	100
	500 à 999	19	19	100
	200 à 499	54	54	100
Services professionnels : industries des services aux entreprises / industries des services de divertissement et loisirs	1 000 et plus	13	13	100
	500 à 999	47	47	100
	200 à 499	224	110	49
Services domestiques : industries de l'hébergement et de la restauration / industries des services personnels et domestiques / autres industries de services	500 et plus	15	15	100
	200 à 499	61	61	100
Communication : industries des communications et autres services publics	1 000 et plus	10	10	100
	500 à 999	8	8	100
	200 à 499	20	20	100
Universités	1 500 et plus	4	4	100
	1 000 à 1 499	3	3	100
	500 à 999	2	2	100
	200 à 499	3	3	100
Entreprises publiques (locales, provinciales)	1 500 et plus	4	4	100
	1 000 à 1 499	6	6	100
	500 à 999	14	14	100
	200 à 499	41	41	100
		1 328	871	66



Confidentialité

L'Étude sur les ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale revêt un caractère obligatoire. Ces renseignements sont requis conformément à la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) selon laquelle toute personne est tenue de répondre à une demande de renseignements à caractère obligatoire de l'Institut et de lui transmettre ces renseignements dans le délai et selon la forme qu'il prescrit. Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec est tenu de respecter le caractère confidentiel des données ainsi recueillies.

Renseignements

 Les termes marqués d'une étoile (*) dans ce questionnaire sont définis à l'annexe 1. Les secteurs d'activité économique et les groupes occupationnels sont définis respectivement aux annexes 2 et 3.

 Ce questionnaire porte sur les programmes couvrant les emplois de l'établissement* auquel le questionnaire est adressé. **Si l'entreprise est constituée de plus d'un établissement*, veuillez considérer, tout au long du questionnaire, uniquement la situation de l'établissement* auquel le questionnaire est adressé.** Par exemple, s'il s'agit du siège social, répondez uniquement pour celui-ci. Toutefois, si pour certains programmes il vous est impossible de détailler l'information au niveau de l'établissement* uniquement, vous pouvez fournir l'information pour l'entreprise.

 Pour tout renseignement complémentaire, veuillez communiquer avec la Direction des activités de collecte de l'Institut de la statistique du Québec, au numéro (418) 691-2404 ou au 1 800 561-0213 si vous êtes à l'extérieur de la région de Québec.



Utilisez cette section pour inscrire tout changement dans les coordonnées de l'établissement.

Nom de l'établissement

Adresse

Municipalité

Province

Code postal

Identification du répondant :

Nom du répondant

Fonction

Téléphone - - Poste

328 Courriel

@

Instructions

1. Au besoin, veuillez remettre ce questionnaire à la personne responsable du dossier de l'équité salariale au sein de la Direction des ressources humaines ou à la personne la mieux en mesure de nous fournir les renseignements demandés.
2. Veuillez retourner ce questionnaire par la poste avant le 20 février 2004 dans l'enveloppe affranchie ci-jointe ou par télécopieur au numéro (418) 643-8768 ou au 1 866 802-6282 si vous êtes à l'extérieur de la région de Québec.
3. Si votre envoi postal contient une section 5, remplissez cette section lorsque vous aurez rempli les sections 1, 2, 3 et 4 du questionnaire. Retournez ensuite la section 5 avec les autres documents d'enquête dans l'enveloppe affranchie.

Section 1 **Portrait de l'établissement***

1.1 Cet établissement* est-il assujéti à la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001)?

- Oui ➔ *Passez à la question 1.2.*
- Non ➔ *Fin du questionnaire. Cochez ici et retournez le questionnaire par la poste ou par télécopieur.*

1.2 Quel était le nombre d'employés réguliers, à plein temps et à temps partiel, de cet établissement* en date du 1^{er} juillet 2003 (Ne comptabilisez pas les employés temporaires, saisonniers ou étudiants.)?

Nombre d'employés : _____

1.3 Quel était le pourcentage d'employés syndiqués en date du 1^{er} juillet 2003?

_____ %

1.4 Dans lequel des grands secteurs suivants cet établissement* se situe-t-il?

- Secteur privé
- Secteur universitaire
- Secteur « *entreprises publiques* »*. On entend par *entreprises publiques** les sociétés d'État et autres entreprises contrôlées par l'État mais dont les activités sont de nature commerciale.

1.5 Lequel des secteurs d'activité économique suivants correspond à l'activité principale de cet établissement*? (Ces secteurs sont définis à l'annexe 2.)

- Production et transformation de biens
- Commerce, transport et entreposage
- Information, culture et loisirs, hébergement et restauration
- Finance, assurances, immobilier et location
- Services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés et d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien
- Établissements privés de santé
- Universités et établissements privés d'enseignement

Si vous n'êtes pas en mesure d'identifier le secteur économique de l'établissement* parmi les choix proposés, veuillez décrire son activité principale : _____

1.6 Au sein de l'entreprise, y a-t-il au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine*?

Oui ➔ *Passez à la question 1.7.*

Non ➔ Fin du questionnaire. Cochez ici et retournez le questionnaire par la poste ou par télécopieur.

1.7 Au sein de l'entreprise, y a-t-il au moins une catégorie d'emplois à prédominance masculine* permettant d'effectuer la comparaison?

Oui ➔ *Passez à la question 1.8.*

Non ➔ Fin du questionnaire. Cochez ici et retournez le questionnaire par la poste ou par télécopieur.

Le chapitre IX* de la Loi sur l'équité salariale permettait aux entreprises de déposer un programme d'équité salariale ou de relativités salariales déjà complété ou en cours au 21 novembre 1996 (article 119). Depuis, la Cour supérieure du Québec a déclaré ce chapitre inconstitutionnel. L'Institut désire tout de même recueillir de l'information concernant l'utilisation et les caractéristiques générales des programmes auparavant acceptés.

1.8 Combien y a-t-il de programmes d'équité salariale couvrant les emplois de cet établissement*, incluant les programmes auparavant acceptés en vertu du chapitre IX* de la Loi?

_____ programmes

1.9 Parmi les programmes d'équité salariale réalisés selon le régime général de la Loi, combien étaient complétés au 21 novembre 2003'?

_____ programmes

1.10 Parmi les programmes déclarés à la question 1.8, combien avaient été acceptés en vertu du chapitre IX*?

_____ programmes

1. Un programme mis en place mais contesté devant la Commission de l'équité salariale est réputé être complété et conforme tant qu'une décision à l'effet contraire n'est pas rendue.

Avant de remplir la section 2, photocopiez-la autant de fois que nécessaire pour couvrir tous les programmes déclarés à la question 1.8. Utilisez une section distincte pour chacun des programmes d'équité salariale couvrant des emplois de l'établissement. Deux copies de cette section vous sont déjà fournies. Pour répondre, référez-vous autant que possible aux affichages.

Section 2 Données sur les programmes

Veuillez identifier ce programme par un numéro :		#		RÉPONSES	
2.1	Comment nommez-vous le programme au sein de cet établissement*? (Ex : tous les employés, employés de la région de l'Abitibi, employés syndiqués d'usine, etc.)	Nom : _____			
2.2	Pour ce programme, s'il vous est impossible de nous fournir l'information (catégories d'emplois* et nombre de salariés*) uniquement pour l'établissement* précisé en page couverture, vous pouvez répondre pour l'entreprise. Veuillez demeurer constant tout au long du questionnaire : <u>conséquemment, si vous répondez à la section 2 en fonction de l'entreprise, répondez en fonction de l'entreprise pour les sections 3 ou 4.</u>	<input type="checkbox"/> L'information porte sur l'établissement* indiqué en page couverture <input type="checkbox"/> L'information porte sur l'entreprise : Pour ce programme, répondez toujours en fonction de l'entreprise pour la section 2 ainsi que pour la section 3 ou 4. Répondez également à la sous-question suivante : Ce programme couvre combien de salariés* de l'établissement*? Nombre : _____			
2.3	Ce programme est-il un programme général*, un programme distinct* justifié par des disparités régionales ou un programme distinct* établi à la demande d'une association accréditée?	<input type="checkbox"/> Programme général* <input type="checkbox"/> Programme distinct* – disparités régionales <input type="checkbox"/> Programme distinct* – demande d'une association accréditée			
2.4	Ce programme couvre-t-il des employés non syndiqués, syndiqués ou les deux (mixte)?	<input type="checkbox"/> Non syndiqués <input type="checkbox"/> Syndiqués <input type="checkbox"/> Mixte (syndiqués et non syndiqués)			
2.5	Remplissez le tableau suivant à l'aide du 1 ^{er} affichage du programme. Indiquez le nombre de catégories d'emplois* et le nombre de salariés* calculés lors de la détermination des catégories d'emplois*. Répartissez le nombre de salariés* en fonction du sexe. <u>Ne remplissez pas le tableau si vous n'avez pas complété l'étape d'identification des emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.</u>	Catégories d'emplois* :	Nombre de catégories	Nombre de salariés* (Répartir selon le sexe)	
				Hommes	Femmes
		À prédominance féminine			
		À prédominance masculine			
		Neutres			
		Total			
2.6	Y a-t-il au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine* dans ce programme?	<input type="checkbox"/> Oui ➔ Passez à la question 2.7. <input type="checkbox"/> Non ➔ Passez au programme suivant ² .			

2. Lorsque la réponse que vous cochez est suivie de la précision « Passez au programme suivant », vous ne devez répondre ni à la section 3 ni à la section 4 pour ce programme.

<p>2.7 Indiquez, pour ce programme, la <u>dernière étape complétée</u> : (<u>Cochez une seule réponse.</u>)</p>	<p><input type="checkbox"/> Ne s'applique pas (programme sous le <i>chapitre IX*</i>) ➔ <i>Passez à la question 2.9.</i></p> <p><input type="checkbox"/> <u>Aucune étape</u> n'a encore été complétée pour ce programme ➔ <i>Passez au programme suivant².</i></p> <p><input type="checkbox"/> <u>1^{re} étape</u> : Identification des <i>catégories d'emplois à prédominance féminine*</i> et des <i>catégories d'emplois à prédominance masculine*</i>, au sein de l'entreprise ➔ <i>Passez au programme suivant².</i></p> <p><input type="checkbox"/> <u>2^e étape</u> : Description de la méthode et des outils d'évaluation de ces <i>catégories d'emplois*</i> et élaboration de la démarche d'évaluation ➔ <i>Passez au programme suivant².</i></p> <p><input type="checkbox"/> <u>3^e étape</u> : Évaluation et comparaison des <i>catégories d'emplois*</i>, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux ➔ <i>Passez à la question 2.8.</i></p> <p><input type="checkbox"/> <u>4^e étape</u> : Détermination des modalités de versements des ajustements salariaux du programme ➔ <i>Passez à la question 2.8.</i></p>
<p>2.8 À la suite de la 3^e étape, des écarts salariaux ont-ils été constatés et des ajustements ont-ils été calculés pour au moins une <i>catégorie d'emplois à prédominance féminine*</i>?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui ➔ <i>Passez à la question 2.9.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Non ➔ <i>Passez au programme suivant².</i></p>
<p>2.9 Parmi les <i>méthodes d'évaluation des emplois*</i> proposées, cochez celle qui a été utilisée dans ce programme.</p>	<p><input type="checkbox"/> Méthode de rangement/classement général*</p> <p><input type="checkbox"/> Méthode par points et facteurs*</p> <p><input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____</p>
<p>2.10 Parmi les <i>méthodes d'estimation des écarts salariaux*</i> proposées, cochez celle qui a été utilisée dans ce programme.</p>	<p><input type="checkbox"/> Méthode individuelle – Comparaison par paire*</p> <p><input type="checkbox"/> Méthode globale – Comparaison emplois à courbe*</p> <p><input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____</p>
<p>2.11 Quels sont les moyens formels mis en place afin d'assurer le maintien de l'équité salariale pour ce programme? (<u>Vous pouvez cocher plus d'une réponse.</u>)</p>	<p><input type="checkbox"/> Ne s'applique pas (programme sous <i>chapitre IX*</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Aucun moyen formel</p> <p><input type="checkbox"/> Création d'un comité de maintien de l'équité</p> <p><input type="checkbox"/> Politique de révision ponctuelle (au besoin) ou périodique de la rémunération ➔ <i>S'il y a lieu, indiquez à quelle fréquence, en mois, la politique prévoit une révision : _____ mois</i></p> <p><input type="checkbox"/> Processus d'évaluation des nouveaux emplois et des emplois modifiés</p> <p><input type="checkbox"/> Intégration du plan d'évaluation à la convention collective</p> <p><input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____</p>
<p>2.12 Le programme d'équité salariale a-t-il été suivi d'un programme d'équité interne, tel qu'un exercice de relativité salariale, pour les <i>catégories d'emplois à prédominance masculine ou neutre*</i>?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ne s'applique pas (programme sous <i>chapitre IX*</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>
<p>2.13 Avez-vous commencé à verser des ajustements pour ce programme?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui ➔ <i>Passez à la question 2.14.</i></p> <p><input type="checkbox"/> Non ➔ <i>Passez à la question 2.15.</i></p>
<p>2.14 S'agit-il d'un programme présenté en vertu du <i>chapitre IX*</i> de la Loi et auparavant accepté?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui ➔ Répondez à la section 4 pour ce programme.</p> <p><input type="checkbox"/> Non ➔ Répondez à la section 3 pour ce programme.</p>
<p>2.15 S'agit-il d'un programme présenté en vertu du <i>chapitre IX*</i> de la Loi et auparavant accepté?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui } <i>Passez au programme suivant².</i></p> <p><input type="checkbox"/> Non }</p>

Section 2 Données sur les programmes (2^e copie)

Veuillez identifier ce programme par un numéro : <input type="text" value="#"/>		RÉPONSES																		
2.1	Comment nommez-vous le programme au sein de cet établissement*? (Ex : tous les employés, employés de la région de l'Abitibi, employés syndiqués d'usine, etc.)	Nom : _____																		
2.2	Pour ce programme, s'il vous est impossible de nous fournir l'information (catégories d'emplois* et nombre de salariés*) uniquement pour l'établissement* précisé en page couverture, vous pouvez répondre pour l'entreprise. Veuillez demeurer constant tout au long du questionnaire : <u>conséquemment, si vous répondez à la section 2 en fonction de l'entreprise, répondez en fonction de l'entreprise pour les sections 3 ou 4.</u>	<input type="checkbox"/> L'information porte sur l'établissement* indiqué en page couverture <input type="checkbox"/> L'information porte sur l'entreprise : Pour ce programme, répondez toujours en fonction de l'entreprise pour la section 2 ainsi que pour la section 3 ou 4. Répondez également à la sous-question suivante : Le programme couvre combien de salariés* de l'établissement*? Nombre : _____																		
2.3	Ce programme est-il un programme général*, un programme distinct* justifié par des disparités régionales ou un programme distinct* établi à la demande d'une association accréditée?	<input type="checkbox"/> Programme général* <input type="checkbox"/> Programme distinct* – disparités régionales <input type="checkbox"/> Programme distinct* – demande d'une association accréditée																		
2.4	Ce programme couvre-t-il des employés non syndiqués, syndiqués ou les deux (mixte)?	<input type="checkbox"/> Non syndiqués <input type="checkbox"/> Syndiqués <input type="checkbox"/> Mixte (syndiqués et non syndiqués)																		
2.5	Remplissez le tableau suivant à l'aide du 1 ^{er} affichage du programme. Indiquez le nombre de catégories d'emplois* et le nombre de salariés* calculés lors de la détermination des catégories d'emplois*. Répartissez le nombre de salariés* en fonction du sexe. <u>Ne remplissez pas le tableau si vous n'avez pas complété l'étape d'identification des emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.</u>	Catégories d'emplois* :	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Nombre de catégories</th> <th colspan="2">Nombre de salariés* (Répartir selon le sexe)</th> </tr> <tr> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>À prédominance féminine</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>À prédominance masculine</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Neutres</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Nombre de catégories	Nombre de salariés* (Répartir selon le sexe)		Hommes	Femmes	À prédominance féminine			À prédominance masculine			Neutres			Total		
Nombre de catégories	Nombre de salariés* (Répartir selon le sexe)																			
	Hommes	Femmes																		
À prédominance féminine																				
À prédominance masculine																				
Neutres																				
Total																				
2.6	Y a-t-il au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine* dans ce programme?	<input type="checkbox"/> Oui ➔ Passez à la question 2.7. <input type="checkbox"/> Non ➔ Passez au programme suivant ² .																		

2. Lorsque la réponse que vous cochez est suivie de la précision « Passez au programme suivant », vous ne devez répondre ni à la section 3 ni à la section 4 pour ce programme.

2.7	<p>Indiquez, pour ce programme, la <u>dernière étape complétée</u> : (Cochez une seule réponse.)</p>	<p><input type="checkbox"/> Ne s'applique pas (programme sous le <i>chapitre IX*</i>) ➔ Passez à la question 2.9.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>Aucune étape</u> n'a encore été complétée pour ce programme ➔ Passez au programme suivant².</p> <p><input type="checkbox"/> <u>1^{re} étape</u> : Identification des <i>catégories d'emplois à prédominance féminine*</i> et des <i>catégories d'emplois à prédominance masculine*</i>, au sein de l'entreprise ➔ Passez au programme suivant².</p> <p><input type="checkbox"/> <u>2^e étape</u> : Description de la méthode et des outils d'évaluation de ces <i>catégories d'emplois*</i> et élaboration de la démarche d'évaluation ➔ Passez au programme suivant².</p> <p><input type="checkbox"/> <u>3^e étape</u> : Évaluation et comparaison des <i>catégories d'emplois*</i>, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux ➔ Passez à la question 2.8.</p> <p><input type="checkbox"/> <u>4^e étape</u> : Détermination des modalités de versements des ajustements salariaux du programme ➔ Passez à la question 2.8.</p>
2.8	<p>À la suite de la 3^e étape, des écarts salariaux ont-ils été constatés et des ajustements ont-ils été calculés pour au moins une <i>catégorie d'emplois à prédominance féminine*</i>?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui ➔ Passez à la question 2.9.</p> <p><input type="checkbox"/> Non ➔ Passez au programme suivant².</p>
2.9	<p>Parmi les <i>méthodes d'évaluation des emplois*</i> proposées, cochez celle qui a été utilisée dans ce programme.</p>	<p><input type="checkbox"/> Méthode de rangement/classement général*</p> <p><input type="checkbox"/> Méthode par points et facteurs*</p> <p><input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____</p>
2.10	<p>Parmi les <i>méthodes d'estimation des écarts salariaux*</i> proposées, cochez celle qui a été utilisée dans ce programme.</p>	<p><input type="checkbox"/> Méthode individuelle – Comparaison par paire*</p> <p><input type="checkbox"/> Méthode globale – Comparaison emplois à courbe*</p> <p><input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____</p>
2.11	<p>Quels sont les moyens formels mis en place afin d'assurer le maintien de l'équité salariale pour ce programme? (Vous pouvez cocher plus d'une réponse.)</p>	<p><input type="checkbox"/> Ne s'applique pas (programme sous <i>chapitre IX*</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Aucun moyen formel</p> <p><input type="checkbox"/> Création d'un comité de maintien de l'équité</p> <p><input type="checkbox"/> Politique de révision ponctuelle (au besoin) ou périodique de la rémunération ➔ S'il y a lieu, indiquez à quelle fréquence, en mois, la politique prévoit une révision : _____ mois</p> <p><input type="checkbox"/> Processus d'évaluation des nouveaux emplois et des emplois modifiés</p> <p><input type="checkbox"/> Intégration du plan d'évaluation à la convention collective</p> <p><input type="checkbox"/> Autre, précisez : _____</p>
2.12	<p>Le programme d'équité salariale a-t-il été suivi d'un programme d'équité interne, tel qu'un exercice de relativité salariale, pour les <i>catégories d'emplois à prédominance masculine ou neutre*</i>?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ne s'applique pas (programme sous <i>chapitre IX*</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>
2.13	<p>Avez-vous commencé à verser des ajustements pour ce programme?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui ➔ Passez à la question 2.14.</p> <p><input type="checkbox"/> Non ➔ Passez à la question 2.15.</p>
2.14	<p>S'agit-il d'un programme présenté en vertu du <i>chapitre IX*</i> de la Loi et auparavant accepté?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui ➔ Répondez à la section 4 pour ce programme.</p> <p><input type="checkbox"/> Non ➔ Répondez à la section 3 pour ce programme.</p>
2.15	<p>S'agit-il d'un programme présenté en vertu du <i>chapitre IX*</i> de la Loi et auparavant accepté?</p>	<p><input type="checkbox"/> Oui } Passez au programme suivant².</p> <p><input type="checkbox"/> Non }</p>

Avant de remplir la section 3, photocopiez-la autant de fois que nécessaire pour couvrir tous les programmes de cet établissement* qui sont sous le régime général de la Loi. On entend par *programme sous le régime général** tout programme qui n'a pas été déposé en vertu du chapitre IX* de la Loi. Utilisez une section distincte pour chaque programme sous le régime général* qui couvre des emplois de cet établissement*. Une seule copie de la section 3 vous est fournie. Pour répondre, utilisez les affichages du programme : la majorité de l'information requise s'y retrouve.

Section 3 Ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale pour les programmes sous le régime général*

Vous devez remplir une ligne pour **chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine*** pour laquelle vous avez commencé à verser des ajustements d'équité salariale.

Inscrivez le numéro et le nom du programme tels qu'ils sont indiqués à la section 2 :

Nom : _____

- A) Titre de la catégorie d'emplois*** Identifiez le titre de la *catégorie d'emplois**, tel qu'il est inscrit sur l'affichage, pour chaque *catégorie d'emplois à prédominance féminine** ayant reçu un ajustement. Dans les colonnes B à L, inscrivez toujours l'information qui réfère à la *catégorie d'emplois** inscrite en A.
- B) Effectif hommes/femmes** Indiquez le nombre de *saliés** hommes et femmes ayant eu droit à un ajustement.
- C) Pourcentage ou montant d'ajustement** Indiquez le pourcentage **OU** le montant d'ajustement calculé pour le *taux du poste** (le maximum de la Loi) de cette catégorie (Le deuxième affichage contient cette information). Si vous fournissez un montant, indiquez dans la colonne **Taux avant équité*** le taux sur lequel s'applique l'ajustement.
- D) Base de l'ajustement*** Indiquez, à l'aide des lettres en gras, si l'ajustement fourni s'applique :
MAX : au maximum normal de l'échelle salariale*;
TÉC : au taux le plus élevé de la catégorie d'emplois*.
- E) Ajustement modulé** Indiquez si tous les autres taux (minimum, maximum mérite, échelons, *taux variables**) ont été ajustés du même pourcentage ou montant que le maximum (*taux du poste**) : **O** : oui; **N** : non.
- F) Ajustement salaires** Indiquez si tous les salaires ont été ajustés du même pourcentage ou montant que le maximum (*taux du poste**) : **O** : oui; **N** : non.
- G) Détail de l'ajustement** Indiquez, à l'aide des lettres en gras, si l'ajustement fourni compense :
CÉS : un écart au niveau du salaire uniquement, les avantages sociaux et conditions de travail étant de valeur équivalente;
CRG : un écart sur la rémunération globale, un écart ayant été constaté dans les avantages sociaux et/ou conditions de travail.

A Titre de la catégorie d'emplois*	B Effectif		C Pourcentage ou montant d'ajustement			D Base de l'ajustement*	E Ajust. modulé
	Hommes	Femmes	%	Montant	Taux avant équité*		
Exemple 1 : Secrétaires cl.2	1	4	2,3			TÉC	O
Exemple 2 : Comptable	0	1		0,62	23,18	MAX	O
Exemple 3 : Infirmiers(ères) grade 6	10	10		658	34 342	MAX	N

H) Nouveaux avantages

Indiquez, à l'aide des lettres en gras, le(s) avantage(s) et/ou condition(s) de travail qui ont été modifié(s) ou rendu(s) accessible(s) aux salariés* de ce programme et qui ne l'était(aient) pas avant l'exercice d'équité salariale.

HT : heures de travail*;
RA : régime d'assurances;
TC : temps chômé payé;

RR : régime de retraite;
AA : autres avantages sociaux;
AU : aucun.

I) Éléments de rémunération

Dans la colonne **Modifiés**, indiquez si certains éléments de rémunération, autres que les ajustements salariaux, ont fait l'objet d'une modification : **O** : oui; **N** : non.

Dans la colonne **Type(s)**, indiquez, à l'aide des lettres en gras, de quel(s) type(s) de modification il s'agit (vous pouvez inscrire plus d'une réponse).

CMP : changement de mode de progression*;
DEC : diminution du nombre d'échelons;
AEC : abolition de l'échelle;
CMR : changement du mode de rémunération*;
ARV : ajout de la rémunération flexible;
RRV : retrait de la rémunération flexible;
AUC : aucune modification.

J) Syndicalisation

Indiquez, à l'aide des lettres en gras, si les salariés* de cette catégories d'emplois sont syndiqués ou non :

SYN : syndiqués;
NON : non syndiqués;
MIX : les deux (syndiqués et non syndiqués).

K) Groupe occupationnel

Indiquez, à l'aide des lettres en gras, le groupe occupationnel dans lequel est incluse la catégorie d'emplois*. Ces groupes sont définis à l'annexe 3.

CIN : cadres intermédiaires;
COS : contremaîtres/superviseurs;
PRF : professionnels;
TEC : techniciens;
BUR : personnel de bureau;
ESO : employés de service et ouvriers;
VEN : personnel de la vente;
PRD : employés de production;
ENS : enseignants;
INF : infirmiers.

L) Étalement des ajustements

Dans la colonne **Étalement**, indiquez, à l'aide des lettres en gras, s'il y a étalement ou non des ajustements :

ETA : il y a étalement des ajustements; **UNI** : il s'agit d'un versement unique.

Dans la colonne **Nombre**, indiquez le nombre de versements prévu. (Les possibilités varient entre 1 et 5 versements.)

F Ajust. salaires	G Détail de l'ajustement	H Nouveaux avantages	I Éléments de rémunération		J Syndicalisation	K Groupe occupationnel	L Étalement des ajustements	
			Modifiés	Type(s)			Étalement	Nombre
N	CRG	TC, RA	N	AUC	SYN	BUR	ETA	4
O	CÉS	AU	N	AUC	NON	PRF	UNI	1
N	CRG	RA	O	DEC	SYN	INF	UNI	1

Avant de remplir la section 4, photocopiez-la autant de fois que nécessaire pour couvrir tous les programmes de cet établissement* qui ont été déposés en vertu du chapitre IX* de la Loi et qui étaient auparavant acceptés. Le chapitre IX* de la Loi sur l'équité salariale permettait aux entreprises de déposer un programme d'équité salariale ou de relativités salariales déjà complété ou en cours au 21 novembre 1996 (article 119). Depuis, la Cour supérieure du Québec a déclaré ce chapitre inconstitutionnel. L'Institut désire tout de même recueillir de l'information concernant l'utilisation et les caractéristiques générales des programmes auparavant acceptés. Utilisez une section distincte pour chacun des programmes.

Section 4 Programmes d'équité salariale ou de relativités salariales complétés ou en cours au 21 novembre 1996 (chapitre IX* de la Loi)

Inscrivez le numéro et le nom du programme tels qu'ils sont indiqués à la section 2 :

_____ Nom : _____

4.1 Identifiez les groupes occupationnels visés par des ajustements à l'intérieur de ce programme (Vous pouvez cocher plus d'un groupe) :

Ces groupes sont définis à l'annexe 3.

- Cadres intermédiaires
- Contremaître/superviseurs
- Professionnels (excepté les enseignants et infirmiers)
- Techniciens (excepté les infirmiers)
- Personnel de bureau
- Employés de service et ouvriers
- Personnel de la vente
- Employés de production
- Infirmiers (auxiliaires, techniciens, bacheliers)
- Enseignants (sauf ceux de niveau universitaire)
- Autre, précisez : _____

4.2 La Commission de l'équité salariale vous avait-elle demandé d'apporter des correctifs à ce programme avant de le reconnaître conforme à la Loi?

- Oui
- Non

Veillez à nouveau remplir une section 2 si vous devez fournir de l'information sur un autre programme d'équité salariale.

Merci de votre collaboration

ÉTUDE SUR LES AJUSTEMENTS SALARIAUX RELATIFS À L'ÉQUITÉ SALARIALE

ANNÉE 2004

Madame,
Monsieur,

L'Institut de la statistique du Québec réalise une *Étude sur les ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale* qui permettra de produire des données inédites sur les ajustements salariaux résultant de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001). Les données récoltées permettront éventuellement d'analyser l'effet des ajustements d'équité salariale sur la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. L'information recueillie permettra également de faire état de résultats plus généraux concernant les ajustements salariaux effectués à la suite de l'exercice d'équité salariale, et ce, selon diverses ventilations telles que les groupes occupationnels, la syndicalisation, les secteurs d'activité économique, etc.

La collecte des données s'effectuera auprès d'un échantillon représentatif des établissements de 200 employés et plus. Cette taille d'établissements est la même que celle utilisée dans le cadre des autres travaux de comparaison de la rémunération réalisés par l'Institut. Seuls les établissements assujettis à la Loi sur l'équité salariale sont admissibles. Votre établissement a été sélectionné pour participer à l'étude en cours.

Vous trouverez ci-joint un questionnaire qui vous permettra de compiler l'information demandée, ainsi qu'un formulaire d'autorisation à signer. Veuillez remplir les documents d'enquête et les retourner par la poste avant le 20 février 2004 dans l'enveloppe affranchie ci-jointe ou par télécopieur au numéro (418) 643-8768 ou au 1 866 802-6282 si vous êtes de l'extérieur de la région de Québec.

L'*Étude sur les ajustements salariaux relatifs à l'équité salariale* revêt un caractère obligatoire. Votre participation à cette étude est requise en vertu de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011). Celle-ci stipule que « toute personne est tenue de répondre à une demande de renseignements à caractère obligatoire de l'Institut [...] et de lui transmettre ces renseignements dans le délai et selon la forme qu'il prescrit » (article 11). Par ailleurs, en conformité avec l'article 25 de la Loi, l'Institut est tenu de respecter le caractère confidentiel des données que vous transmettez. Vos données ne seront donc pas divulguées : seuls des résultats globaux portant sur l'ensemble des répondants seront diffusés.

Pour toute information, veuillez communiquer avec la Direction des activités de collecte de l'Institut de la statistique du Québec au (418) 691-2404 ou au 1 800 561-0213 si vous êtes de l'extérieur de la région de Québec.

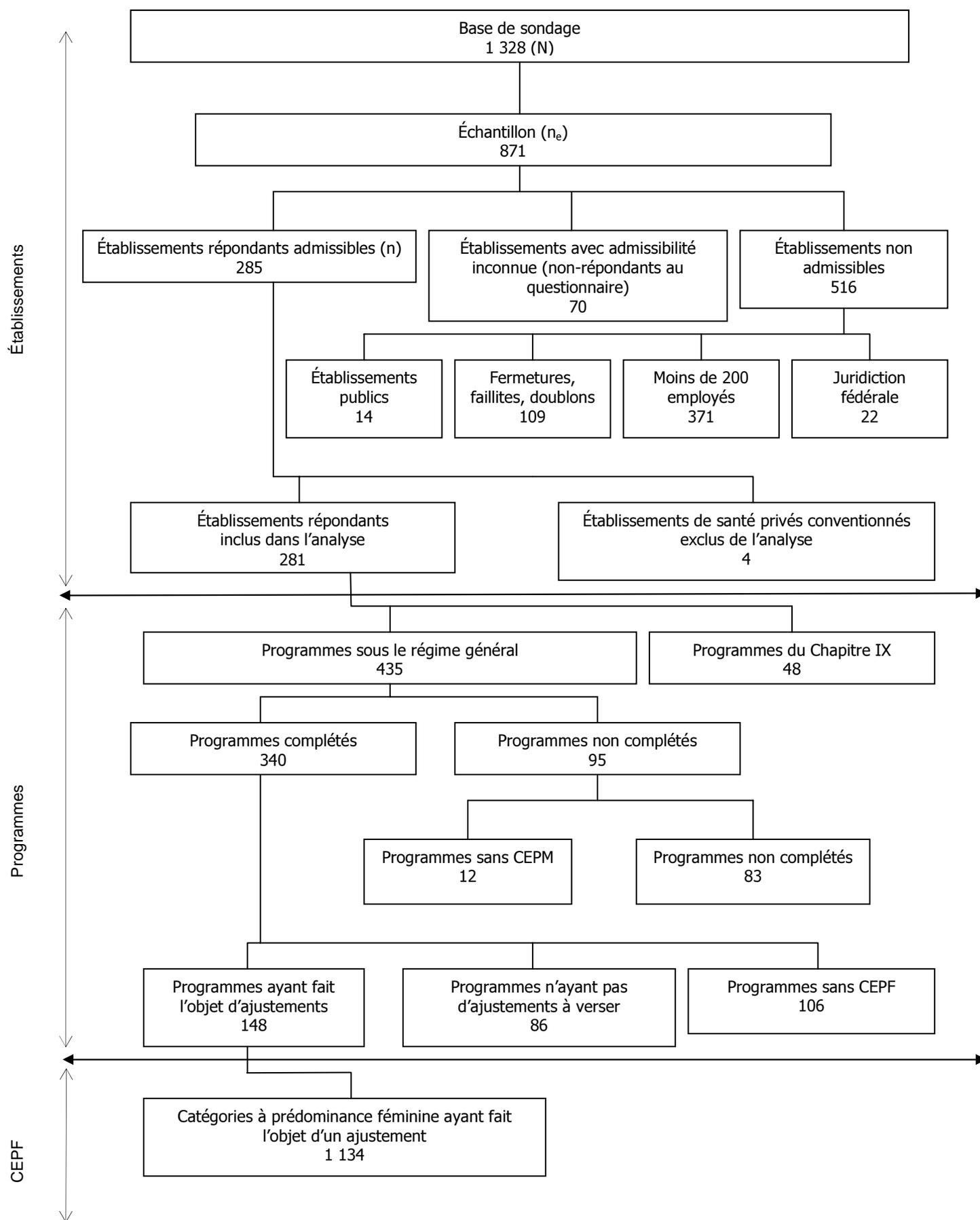
Je vous remercie à l'avance de votre collaboration et vous prie d'accepter, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur général,



Yvon Fortin

Structure de base de l'enquête et de l'analyse



LISTE DES PLUS RÉCENTES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC

Conditions de vie

- Données sociales du Québec, édition 2005
 - Parution : juin 2005
 - Prix : 25,95 \$ + TPS
- Données sociodémographiques en bref, 3 parutions par année
 - Distribution gratuite
- La violence conjugale envers les hommes et les femmes, au Québec et au Canada, 1999
 - Parution : novembre 2003
 - Prix : 25,95 \$ + TPS
- Portrait social du Québec. Données et analyses, édition 2001
 - Parution : novembre 2001
 - Prix : 54,95 \$ + TPS
- Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Volume I
 - Parution : juin 2004
 - Prix : 27,95 \$ + TPS

Culture et communications

- État des lieux du livre et des bibliothèques
 - Parution : septembre 2004
 - Prix : 29,95 \$ + TPS
- Statistiques en bref
 - Distribution gratuite
- Statistiques principales de la culture et des communications au Québec, édition 2004
 - Parution : juin 2004
 - Prix : 19,95 \$ + TPS
- Statistiques sur l'industrie du film, édition 2004
 - Parution : août 2004
 - Prix : 18,95 \$ + TPS
- Statistiques sur l'industrie du film, édition 2004 (Annexe statistique)
 - Parution : août 2004
 - Prix : 18,95 \$ + TPS + TVQ
- Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec 2004
 - Parution : novembre 2003
 - Prix : 19,95 \$ + TPS

Démographie

- Cédérom « Perspectives démographiques du Québec 1996-2041. Régions administratives, régions métropolitaines et municipalités régionales de comté, édition 2000 »
 - Parution : juillet 2000
 - Prix : 150 \$ + TPS + TVQ
- La situation démographique au Québec, bilan 2004. La diffusion des naissances hors mariage, 1950-2003
 - Parution : décembre 2004
 - Prix : 34,95 \$ + TPS

Documents de référence

- Le Québec chiffres en main, édition 2005
- Québec Handy Numbers, 2005 edition
- Québec cifras en mano, edición de 2005
 - Prix : 1,00 \$ + TPS
 - Remise sur quantité : 10 à 30 exemplaires : 20 %
31 à 50 exemplaires : 30 %
51 exemplaires et plus : 40 %

- Le Québec statistique, édition 2002
 - Parution : juillet 2002
 - Prix : 64,95 \$ + TPS (cédérom inclus)
- Modifications aux municipalités du Québec, bulletin mensuel
 - Parution : mensuelle

Économie

- Cédérom « Investissements privés et publics, Québec et ses régions. Données réelles 1976-1997 »
 - Parution : octobre 2001
 - Prix : 125 \$ + TPS + TVQ
- Commerce international de marchandises du Québec, bulletin trimestriel
 - Distribution gratuite
- Comptes économiques des revenus et dépenses du Québec, édition 2004
 - Parution : mars 2005
 - Prix : 21,95 \$ + TPS
- Comptes économiques du Québec, publication trimestrielle
 - Prix : 65,50 \$ / 4 n^{os} + TPS + TVQ 20,50 \$ / l'unité + TPS + TVQ
- Industries manufacturières du Québec, 1996-2001
 - Parution : avril 2002
 - Prix : 14,95 \$ + TPS
- Investissements privés et publics, Québec et ses régions. Perspectives révisées 2003
 - Parution : février 2004
 - Prix : 29,95 \$ + TPS
- L'Écostat, revue trimestrielle
 - Prix : 125 \$ / 4 n^{os} + TPS + TVQ 35 \$ / l'unité + TPS + TVQ
- Le Québec dans le monde. Statistiques socioéconomiques. Mai 2005
 - Parution : juin 2005
 - Distribution gratuite
- Produit intérieur brut par industrie au Québec, publication mensuelle
 - Prix : 110 \$ / 12 n^{os} + TPS + TVQ (format papier et disquette)
75 \$ / 12 n^{os} + TPS + TVQ (format papier ou disquette)
6,25 \$ / l'unité + TPS + TVQ (format papier)
- Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, édition 2004
 - Parution : janvier 2005
 - Prix : 13,95 \$ + TPS
- Revenu personnel selon les régions administratives, les régions métropolitaines de recensement et les municipalités régionales de comté, édition 2003
 - Parution : mars 2003
 - Prix : 10,95 \$ + TPS
- Stat-Express, bulletin hebdomadaire des indicateurs économiques conjoncturels
 - Distribution gratuite et distribution par courrier électronique

Économie du savoir

- **S@voir.stat** – Bulletin de l'économie du savoir, trimestriel
 - Distribution gratuite

Santé et bien-être

- **Enquête auprès de la clientèle des ressources pour personnes itinérantes des régions de Montréal-Centre et de Québec, 1998-1999**
 - Volume 1
 - Parution : mars 2001
 - Prix : 25,95 \$ + TPS
 - Volume 2
 - Parution : octobre 2003
 - Prix : 25,95 \$ + TPS
- **Enquête sociale et de santé auprès des enfants et des adolescents québécois 1999**
 - Parution : mai 2002
 - Prix : 49,95 \$ + TPS
- **Enquête sociale et de santé auprès des enfants et des adolescents québécois. Volet nutrition**
 - Parution : novembre 2004
 - Prix : 25,95 \$ + TPS
- **Grandir en qualité 2003. Enquête québécoise sur la qualité des services de garde éducatifs**
 - Parution : juin 2004
 - Prix : 49,95 \$ + TPS
- **L'alcool, les drogues, le jeu : les jeunes sont-ils preneurs? Enquête québécoise sur le tabagisme chez les élèves du secondaire (2000) – Volume 2**
 - Parution : octobre 2002
 - Prix : 21,95 \$ + TPS
- **La violence envers les conjointes dans les couples québécois, 1998**
 - Parution : juillet 2003
 - Prix : 25,95 \$ + TPS
- **L'incapacité dans les familles québécoises. Composition et conditions de vie des familles, santé et bien-être des proches**
 - Parution : juin 2004
 - Distribution gratuite
- **Où en sont les jeunes face au tabac, à l'alcool, aux drogues et au jeu? Enquête québécoise sur le tabagisme chez les élèves du secondaire (2002)**
 - Parution : novembre 2003
 - Prix : 31,95 \$ + TPS
- **Variation des écarts de l'état de santé en fonction du revenu au Québec de 1987 à 1998**
 - Parution : octobre 2003
 - Prix : 18,95 \$ + TPS

Travail et rémunération

- **Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail – Volume I, numéro 1**
 - Parution : septembre 2004
 - Prix : 21,95 \$ + TPS
- **Enquête sur la rémunération globale. Municipalités locales de 10 000 et plus de population 2001**
 - Parution : juin 2002
 - Prix : 24,95 \$ + TPS (cédérom inclus)
- **Étude de la durée du travail réelle au Québec en 2002. Résultats selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail**
 - Parution : septembre 2003
 - Prix : 27,95 \$ + TPS
- **Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec**
 - Parution : juin 2005
 - Prix : 21,95 \$ + TPS
- **Flash-info, bulletin trimestriel**
 - Distribution gratuite
- **Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales**
 - Parution : avril 2005
 - Distribution gratuite
- **Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2004**
 - Parution : novembre 2004
 - Prix : 37,95 \$ + TPS
- **Brochure sur les faits saillants du rapport « Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2004 »**
 - Parution : novembre 2004
 - Distribution gratuite
- **Rémunération des salariés. Étude de sensibilité. Effet d'un mode de collecte allégé introduit dans l'ERG 2004**
 - Parution : septembre 2004
 - Distribution gratuite
- **Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2004**
 - Parution : février 2005
 - Distribution gratuite

Les publications qui ont été publiées au cours des années antérieures sont toujours offertes à l'Institut ou aux Publications du Québec.



À remplir en lettres moulées SVP

Nom : _____

Fonction/direction/service : _____

Organisme/entreprise : _____

Adresse : _____

Municipalité : _____

Province : _____ Code postal : [] [] [] []

Téléphone : [] [] [] - [] [] [] Courriel : _____

Télécopieur : [] [] [] - [] [] [] Site Web : _____

Titre : _____

	Quantité	Total
S'il y a lieu, préciser le type d'abonnement : mensuel <input type="checkbox"/> trimestriel <input type="checkbox"/>	[]	[] \$
à l'unité	[]	[] \$
Sous total		[] \$
+ TPS (7 %)		[] \$
+ TVQ (7,5 %) S'il y a lieu (voir liste)		[] \$
Total		[] \$

Retourner à :

Institut de la statistique du Québec
Centre d'information et de documentation
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec)
G1R 5T4

Télécopieur : (418) 643-4129



Depuis son entrée en vigueur, la Loi sur l'équité salariale a mobilisé des énergies chez l'ensemble des acteurs du marché du travail. La décision de la Cour supérieure qui rend inconstitutionnel le chapitre IX de la Loi, les changements que certaines entreprises doivent mettre en place pour répondre aux obligations de celle-ci et les discussions sur cette question qui ont repris dans l'administration québécoise font de l'équité salariale un sujet plus que jamais d'actualité.

La présente étude trace un portrait de l'ampleur et des caractéristiques des programmes et des ajustements relatifs à l'équité salariale à partir de résultats, inédits, d'une enquête réalisée par l'Institut auprès d'établissements de 200 employés et plus. Ce rapport présente d'abord les grandes lignes de la Loi sur l'équité salariale, la méthodologie de l'enquête ainsi qu'un portrait des programmes d'équité salariale. Un portrait des programmes sous le régime général est aussi offert de même qu'une analyse détaillée des ajustements en matière d'équité salariale, selon diverses caractéristiques. Enfin, une analyse porte sur les programmes déposés en vertu du chapitre IX de la Loi, soit les programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au moment de l'adoption de la Loi.

Avec ce rapport, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du marché du travail disposeront de données pertinentes et actuelles quant à l'impact de la Loi sur l'équité salariale.

« 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. »

*Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011)
adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.*

**Institut
de la statistique**

Québec



ISBN-2-551-22753-4



9 782551 227532

21,95 \$

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Imprimé au Québec, Canada