

Étude sur les ajustements relatifs
à l'équité salariale

Établissements de 200 employés et plus au Québec

FAITS SAILLANTS

Pour s'acquitter de son rôle, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) doit, entre autres, suivre l'évolution du marché du travail. L'impact de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) fait partie de cette évolution. Le sujet suscite également un intérêt marqué chez les représentants des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise et les acteurs du marché du travail. L'Institut a donc réalisé, en 2004, une enquête portant sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Les faits saillants des résultats de cette enquête sont présentés ici.

Éléments de contexte et de méthodologie

La Loi sur l'équité salariale 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). Elle s'applique à toutes les entreprises des secteurs public, parapublic (art. 3) et privé comptant 10 salariés et 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 de l'entreprise sont couverts, à l'exception des cadres supérieurs, policiers et pompiers, étudiants et stagiaires, travailleurs autonomes et personnes bénéficiant de mesures d'intégration professionnelle (art. 8 et 9).

La date de versement des ajustements était fixée au 21 novembre 2001 (art. 37). Ces ajustements pouvaient être étalés sur une période maximale de quatre ans, sous la forme de versements annuels égaux (art. 70). Par ailleurs,

l'entreprise a l'obligation de maintenir l'équité salariale une fois les ajustements déterminés (art. 40). Mentionnons également que le Chapitre IX¹ de la Loi permettait à une entreprise de faire reconnaître par la Commission un programme de relativité ou d'équité terminé ou en cours au 21 novembre 1996.

L'équité salariale s'applique aux catégories d'emplois. Une catégorie d'emplois se définit comme un regroupement d'emplois ayant des fonctions ou responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire (art. 54). Chaque entreprise devait identifier ses catégories d'emplois, déterminer leur prédominance (masculine, féminine ou neutre) et les évaluer. Selon la Loi, la méthode d'évaluation choisie doit tenir compte des quatre facteurs suivants : qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail (art. 57).

Les ajustements relatifs à l'équité salariale s'appliquent au maximum de l'échelle salariale ou au taux maximum de salaire pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) bénéficiant d'un ajustement. La Loi est cependant muette au sujet des ajustements à faire sur les salaires individuels. Dans ce contexte, l'ISQ a recueilli l'ajustement au maximum de l'échelle salariale de la catégorie.

La population visée par l'enquête est constituée des établissements québécois d'au moins 200 employés réguliers (à temps plein² et à temps partiel), assujettis à la

1. Ce chapitre de la Loi a été déclaré inconstitutionnel par un jugement de la Cour supérieure émis en janvier 2004.

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

Loi sur l'équité salariale, à l'exception de l'administration québécoise³. Tous les établissements sous juridiction fédérale ainsi que l'administration fédérale au Québec sont donc exclus de l'enquête. L'administration municipale est également exclue⁴ 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. L'échantillon de départ comptait 871 établissements (n) dont 516 non admissibles, 70 non répondants et 285 répondants. Le taux de réponse pondéré de l'enquête est de 83,4 %. Les résultats de cette étude sont produits selon trois ventilations : par grand secteur du marché du travail (privé et « autre public »), par secteur d'activité économique et par taille d'établissement.

Portrait des établissements selon les programmes d'équité salariale

- ◆ La Loi sur l'équité salariale s'applique à des entreprises, une entreprise pouvant être formée d'un ou plusieurs établissements. Les résultats fournis portent sur des établissements, l'échantillon étant basé sur cette unité d'enquête. La Loi prévoyait l'élaboration d'un seul programme d'équité salariale touchant l'ensemble des employés d'une entreprise. Cependant, à la demande d'une association accréditée, à la suite d'une entente entre l'employeur et cette dernière (art. 11) ou en raison de disparités régionales (art. 10), l'employeur devait mettre sur pied un programme distinct. Les estimations montrent 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.
- ◆ Les programmes d'équité salariale peuvent être mis en place en vertu de deux régimes : le régime général de la Loi, lorsqu'il s'agit d'un premier exercice d'équité salariale dans une entreprise donnée, et le régime du Chapitre IX de la Loi. Les résultats d'ensemble indiquent que 91,3 % des établissements ne comptent que des programmes sous le régime général alors que 5,3 % des établissements n'ont que des programmes déposés en vertu du Chapitre IX. Dans le reste des établissements, soit 3,3 %, les deux régimes coexistent.

- ◆ En l'absence de CEPF dans une entreprise, un programme d'équité salariale n'est pas requis. Par contre, s'il n'existe aucun comparateur masculin dans un programme donné, l'entreprise doit comparer les CEPF avec l'ensemble de ses catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM) (art. 52). Si aucune CEPM n'est présente dans l'entreprise, le programme d'équité salariale doit être établi conformément au règlement de la Commission (art. 13). Les résultats portant sur la présence ou non de CEPF ou de CEPM dans les programmes sous le régime général révèlent que 89,2 % des établissements possèdent à la fois l'une et l'autre. Par contre, 8,4 % des établissements ne comptent aucune CEPF et 2,3 %, aucune CEPM.
- ◆ Au moment de l'enquête (premier semestre de 2004), dans 80,5 % des établissements de 200 employés et plus ayant au moins un programme sous le régime général, tous les programmes d'équité salariale étaient complétés. Dans 8,6 % des établissements, une partie seulement des programmes était complétée alors que dans 10,8 % des cas, aucun ne l'était⁵.

Portrait des programmes d'équité salariale sous le régime général

- ◆ Dans l'ensemble des programmes sous le régime général, les proportions de programmes généraux et de programmes distincts demandés par (ou découlant d'une entente avec) les associations accréditées sont similaires; elles s'établissent respectivement à 50,3 % et 48,6 %. Seulement 1,1 % de l'ensemble des programmes sont distincts en raison de disparités régionales.
- ◆ Les proportions de programmes sous le régime général couvrant des employés non syndiqués seulement (41,8 %) et de ceux visant des employés syndiqués seulement (44,9 %) sont similaires. Par contre, 13,3 % des programmes sont des programmes mixtes, couvrant à la fois des employés syndiqués et non syndiqués.
- ◆ Les trois quarts des programmes du régime général (75,6 %) comptent au moins une CEPF.

3. L'administration québécoise (fonction publique, éducation et santé et services sociaux) a été exclue de l'étude, son programme ayant été déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi.

4. Au moment de l'enquête, la Loi sur l'équité salariale faisait l'objet d'un report pour les municipalités visées par les fusions, soit la grande majorité des municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de la population visée par l'enquête.

5. Les établissements sans CEPF sont considérés comme ayant complété leur exercice d'équité salariale. Pour leur part, les établissements sans CEPM sont considérés comme ne l'ayant pas complété, la Commission n'ayant pas encore, au moment de l'enquête, déposé son règlement relatif à l'absence de comparateurs masculins dans l'entreprise.

- ◆ Dans la plupart des programmes (95,3 %) ayant fait l'objet d'ajustements, une méthode d'évaluation par points et facteurs a été utilisée.
- ◆ Des écarts salariaux ont été constatés dans près des deux tiers (62,6 %) des programmes sous le régime général, excluant ceux sans CEPF.

Ajustements relatifs à l'équité salariale

- ◆ Dans l'ensemble des CEPF ajustées, l'ajustement moyen relatif à l'équité salariale est de 5,6 % (voir tableau). L'ajustement moyen est plus élevé dans le secteur « autre public » (6,5 %) que dans le secteur privé (5,4 %).

- ◆ 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 » et le secteur « Services professionnels, gestion et services administratifs », avec des taux respectifs de 7,5 % et de 4,2 %.
- ◆ Le pourcentage d'ajustement moyen ne varie pas significativement selon la taille des établissements. Le taux moyen d'ajustement est le même (5,6 %) que les employés soient syndiqués ou non.
- ◆ Les CEPF classées dans les « Contremaîtres/superviseurs » et le « Personnel de bureau » ont

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

	Ajustement moyen		n ²
	%	Cote ¹	
Grand secteur du marché du travail			
Secteur privé	5,4	B	920
Secteur « autre public »	6,5	A	178
Secteur d'activité économique (SCIAN)			
Production et transformation de biens	5,7	B	501
Commerce, transport et entreposage	7,5	C	117
Information, culture et loisirs, hébergement et restauration	5,0	C	279
Finance, assurances, immobilier et location	x	x	x
Services professionnels, gestion et services administratifs	4,2	D	60
Autres secteurs de services	6,3	A	102
Taille des établissements			
200 à 499 employés	5,9	B	471
500 à 999 employés	5,0	B	264
1 000 employés et plus	5,7	B	363
Couverture syndicale			
Syndiqués	5,6	B	429
Non syndiqués	5,6	B	668
Groupes occupationnels			
Cadres intermédiaires	4,4	D	62
Contremaîtres/superviseurs	6,3	B	39
Professionnels	3,5	B	126
Techniciens	4,8	D	98
Personnel de bureau	6,2	B	512
Employés de service et ouvriers	5,8	C	139
Personnel de la vente	3,3	D	27
Employés de production	5,5	D	57
Moyenne	5,6	A	1 098³

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

2. Le « n » représente le nombre total de catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement.

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

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 %. Dans l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine ayant fait l'objet d'un ajustement, ce sont celles représentant du personnel de bureau qui reçoivent des ajustements le plus fréquemment (48,0 %).

- ◆ Les résultats montrent que, pour 67,7 % des CEPF ajustées, les salaires ont été ajustés du même pourcentage que les maximums de l'échelle.
- ◆ Les ajustements pouvaient compenser un écart constaté sur le plan du salaire seulement ou sur celui du salaire et d'autres avantages à valeur pécuniaire (rémunération globale). Les résultats révèlent que la plupart des ajustements compensent un écart constaté au regard du salaire seulement (92,0 % des CEPF ajustées).
- ◆ 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 salariale. Les résultats de l'étude montrent que, dans la plupart des cas (96,6 %), aucune modification n'a été apportée aux avantages ou conditions de travail.
- ◆ Pour l'ensemble des CEPF ajustées, les ajustements en un seul versement (46,3 %) sont aussi fréquents que les ajustements étalés (53,7 %). Les résultats indiquent que l'étalement le plus fréquent (36,2 %) est celui qui compte cinq versements.

- ◆ L'ajustement moyen en matière d'équité salariale pour l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance féminine (ayant reçu un ajustement ou non) est de 1,3 %, pour les programmes sous le régime général.
- ◆ L'ajustement moyen pour l'ensemble des catégories d'emplois d'un programme, qu'elles soient à prédominance féminine, masculine ou neutres, est de 0,2 %. En moyenne, 4,2 % des employés couverts par un programme ont reçu un ajustement relatif à l'équité salariale.

Programmes d'équité salariale déposés en vertu du Chapitre IX

- ◆ 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. Les méthodes globales d'estimation des écarts salariaux sont utilisées beaucoup plus souvent que les méthodes individuelles (respectivement 80,9 % et 8,2 %) dans ces programmes.
- ◆ Parmi tous les programmes déposés en vertu du Chapitre IX, les plus nombreux sont ceux qui comptent au moins une catégorie d'emplois à prédominance féminine représentant du personnel de bureau (71,5 %), suivis de ceux dont au moins une CEPF comprend des techniciens (56,5 %) et de ceux dont au moins une CEPF représente des professionnels (56,2 %).

Le rapport complet est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante :

www.stat.gouv.qc.ca.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Claude Vecerina
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4^e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6239
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : claud.vecerina@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
2^e trimestre 2005

© Gouvernement du Québec

Institut
de la statistique

Québec 