



**État de l'avancement des travaux relatifs à
l'équité salariale dans les entreprises de
10 salariés et plus**

Rapport d'étude

**État de l'avancement des travaux relatifs à l'équité salariale dans les
entreprises de 10 salariés et plus**

Philippe Jolin, chargé de recherche
Valérie Benson, analyste

70084-002
Date de remise
20 octobre 2003



M E M B R E G A L L U P
I N T E R N A T I O N A L A S S O C I A T I O N

Table des matières

Contexte et objectifs.....	3
Méthodologie	4
Faits saillants	6
1.0 Profil des répondants interrogés	8
2.0 État de l'avancement des travaux en équité salariale.....	11
2.1 Travaux terminés.....	12
2.2 Travaux amorcés mais non terminés	14
2.3 Raisons évoquées pour ne pas avoir débuté ou complété les démarches d'équité salariale.....	16
2.4 Incitatifs à entreprendre ou à compléter les démarches d'équité salariale	18
2.5 Fin prévue des travaux.....	19
2.6 Démarches d'équité salariale réalisées	20
2.7 Étalement des versements.....	22
2.8 Durée de l'étalement des versements.....	24
2.9 Impact des ajustements salariaux sur la masse salariale de l'entreprise.....	25

Annexe : Questionnaire

Contexte et objectifs

La Commission de l'équité salariale (CÉS), responsable de l'administration de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001) a été tenu de faire, l'an dernier, un rapport sur la mise en œuvre de la loi (article 130 de ladite loi).

Cette loi, sanctionnée le 21 novembre 1996, a pour but de corriger, au sein de chaque entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine. Les entreprises qui comptent 10 personnes salariées ou plus devaient, au plus tard le 21 novembre 2001, avoir déterminé si des ajustements salariaux étaient requis au sein de leur entreprise.

Dans cette perspective, les responsables de la Commission de l'équité salariale ont mandaté à nouveau la firme Léger Marketing afin de mener une enquête permettant d'évaluer où en sont les entreprises de 10 personnes salariées ou plus dans leur exercice d'atteinte de l'équité salariale.

Les principaux éléments évalués par cette étude sont les suivants :

- amorce des travaux d'équité salariale dans l'entreprise;
- fin prévue des travaux d'équité salariale dans l'entreprise;
- niveau d'avancement des démarches effectuées;
- démarches réalisées relativement à l'équité salariale;
- ajustements de salaires relatifs à la Loi sur l'équité salariale;
- ajustements versés et ordre de grandeur.

Méthodologie

- La présente étude a été réalisée par la firme Léger Marketing au moyen d'un sondage téléphonique. Au total, 1000 entrevues ont été réalisées. La méthode d'échantillonnage par quotas a été retenue. Les quotas ont été fixés en fonction de la taille des entreprises sondées (500 entreprises de 10 à 49 personnes salariées, 250 entreprises de 50 à 99 personnes salariées et 250 entreprises de 100 personnes salariées et plus). La population à l'étude était composée de dirigeants d'entreprises, de propriétaires, de membres de la direction, du personnel des ressources humaines et de coordonnateurs des travaux relatifs à l'équité salariale dans une entreprise comptant 10 personnes salariées et plus.
- Le questionnaire avait été pré-testé auprès de huit entreprises préalablement à la cueillette de données. Celle-ci a été effectuée à partir du central téléphonique de Léger Marketing situé à Montréal, du 15 septembre au 6 octobre 2003. Un minimum de huit tentatives ont été effectuées afin de rejoindre chacune des unités échantillonnales.
- Afin de redresser les déséquilibres et de rendre l'échantillon le plus représentatif possible de la population étudiée, les données brutes de l'étude ont été pondérées en fonction de la distribution réelle de la population des entreprises québécoises de 10 personnes salariées et plus selon les strates et les secteurs d'activités des entreprises (*Source : Info-Canada*).
- Le taux de réponse statistique obtenu se situe à 28,6%. Le tableau présentant les données administratives est présenté à la page suivante.
- Les résultats présentés d'un point de vue global sont statistiquement fiables et peuvent être généralisés à l'ensemble de la population à l'étude. En tenant compte de l'effet de plan engendré par l'utilisation des quotas, la marge d'erreur échantillonnale maximale pour l'ensemble des 1000 entreprises sondées s'établit à $\pm 3,71\%$ et ce, dans un intervalle de confiance de 95%.
- Le traitement et l'analyse statistique des résultats ont été effectués à l'aide du logiciel STATXP sur réseau NOVELL.

- Soulignons que seuls les écarts significatifs feront l'objet d'une analyse dans le présent rapport.
- Afin de ne pas introduire un biais dans l'analyse des données, la comparaison des résultats avec ceux de l'an dernier portera uniquement sur les résultats concernant les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées.
- Ajoutons que les différences significatives entre les résultats obtenus en 2002 et en 2003 pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées seront indiquées en rouge dans les tableaux.

Méthodologie

ÉCHANTILLON DE BASE	4463
Numéros non valides	
Pas de service	162
Mauvais contact	24
Résidentiel	13
Fax / Modem / Cellulaire / Pagette	18
Numéros non admissibles	
Non éligible	566
Hors secteur	46
Non qualifié (maladie)	2
Langue étrangère	5
Quotas atteints	54
Doublons	75
ÉCHANTILLON EFFECTIF	3498
Entrevues non complétées	
Refus	366
Pas de réponse	332
Répondeur	310
Occupé	140
Incomplet	16
Rendez-vous fixé / message laissé	1323
Autre (intervieweur non-bilingue)	11
ENTREVUES COMPLÉTÉES	1000
TAUX DE RÉPONSE	28,6 %

Faits saillants

- Environ les deux tiers (64 %) des entreprises québécoises comptant 10 personnes salariées et plus ont complété leurs travaux d'équité salariale. Il s'agit ici d'une hausse significative de 23 points de pourcentage pour les entreprises comptant 10 à 49 personnes salariées (62 % en 2003 versus 39 % en 2002).
- Voici où en sont les entreprises sondées dans leurs démarches relatives à l'équité salariale :

TABLEAU RÉCAPITULATIF Niveau d'avancement des travaux relatifs aux démarches d'équité salariale (parmi toutes les entreprises sondées)		
	Nombre de personnes salariées dans l'entreprise	Sondage 2003
Travaux en cours	10 et plus (n=1000)	5 %
	10 à 49 (n=838)	4
	50 et plus (n=162)	9
Travaux terminés	10 et plus (n=1000)	64
	10 à 49 (n=838)	62
	50 et plus (n=162)	78
Travaux non débutés	10 et plus (n=1000)	31
	10 à 49 (n=838)	34
	50 et plus (n=162)	13
<i>Q2. Dans votre entreprise, les travaux concernant l'équité salariale sont-ils terminés ? (avez-vous fait des démarches pour vous conformer à la loi ?)</i>		
<i>Q3. Avez-vous débuté les travaux ?</i>		

- Les principales raisons évoquées par les entreprises pour ne pas avoir débuté ou complété leurs travaux relatifs à l'équité salariale sont le fait qu'il n'y ait que des hommes dans l'entreprise (15%), que les employés soient payés en fonction de leurs tâches (14%) et le fait que tous les employés reçoivent le salaire minimum (12%). À l'opposé, le principal incitatif soulevé afin de justifier que les démarches d'équité salariale soient complétées ou à tout le moins entamées dans l'entreprise serait attribuable au fait que la loi le demande (85%).
- Malgré qu'elles n'y soient pas tenues, les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, dans une très forte proportion, ont suivi la plupart des étapes que la loi exige aux grandes entreprises.

Faits saillants

Démarches d'équité salariale réalisées par les entreprises ayant complété leurs travaux								
	10 à 49 personnes salariées Sondage 2003 (n=515)				50 personnes salariées et plus Sondage 2003 (n=127)			
	Oui	Non	NA	Nsp / Refus	Oui	Non	NA	Nsp / Refus
Mettre en place un comité d'équité salariale	48 %	47 %	4 %	1 %	70 %	26 %	3 %	1 %
Identifier les emplois de femmes et d'hommes	81	11	6	1	90	6	3	1
Définir les emplois	83	14	4	-	93	5	1	-
Évaluer les emplois	71	22	7	1	89	9	1	1
Estimer les écarts salariaux	72	12	15	-	85	10	4	1
Déterminer la façon de verser les ajustements salariaux	51	15	33	1	70	11	17	2
Afichage de la démarche	64	28	5	2	78	19	2	2
Commencer à verser les ajustements salariaux	39	17	43	1	60	12	28	-

Q6a à h. Je vais maintenant vous nommer une série d'étapes liées à la démarche d'équité salariale. Pour chacune d'elles, veuillez me dire si vous l'avez faite.

- L'analyse des sous-groupes nous permet de constater que les entreprises comptant au moins 50 personnes salariées et celles pourvues d'un syndicat sont davantage susceptibles d'avoir réalisé la plupart des démarches suggérées afin de réaliser l'équité salariale alors qu'à l'opposé, les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées et celles n'étant pas pourvues d'un syndicat sont plus nombreuses à ne pas avoir réalisé l'ensemble des étapes relatives à l'équité salariale.
- Trois entreprises sur cinq (59%) parmi celles ayant complété leurs travaux relatifs à l'équité salariale et ayant des ajustements salariaux à verser ont décidé de ne pas étaler leurs versements.
- Finalement, l'impact des ajustements à verser sur la masse salariale est estimé à moins de 1% pour 61% d'entre elles.

1.0 Profil des répondants interrogés

Résultats

- Le tableau suivant présente le profil des répondants interrogés.

Caractéristiques de l'échantillon	Entreprise comptant 10 salariés et plus Sondage 2003 (n=1000)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2003 (n=838)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=3899)
Sexe du répondant			
Féminin	55 %	55 %	51 %
Masculin	45	45	49
Présence d'un syndicat dans l'entreprise			
Oui, un seul	18	15	12
Oui, deux ou plus	6	4	4
Non, aucun	77	81	85
Taille de l'entreprise			
10 à 49 personnes salariées	84	100	100
50 à 99 personnes salariées	10	-	-
100 personnes salariées et plus	7	-	-
Région			
Québec / Chaudière-Appalaches	16	15	15
Montréal / Laval / Montérégie	49	48	47
Bas-St-Laurent / Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine / Saguenay-Lac-St-Jean / Côte-Nord	9	10	11
Outaouais / Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec	5	6	6
Mauricie / Lanaudière / Laurentides / Estrie / Centre-du-Québec	20	21	21

Résultats

- Voici les secteurs d'activités dans lesquels œuvrent les entreprises contactées, présentés selon la Classification standard des industries (SIC).

Secteur d'activité des entreprises constituant l'échantillon (SIC)			
	Entreprise comptant 10 salariés et plus Sondage 2003 (n=1000)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2003 (n=838)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=3899)
Commerce de détail	33 %	35 %	34 %
Services personnels et d'affaires	16	16	12
Manufacture	8	8	9
Grossiste	16	15	9
Finance, assurance, immobilier	7	7	8
Construction, entrepreneurs	6	6	6
Éducation et services sociaux	-	-	5
Transport, communications, services publics	5	5	4
Santé	4	4	4
Agriculture, foresterie, mines	2	2	2
Génie, architecture, comptabilité	3	3	2
Associations, organisations, religion	-	-	2

2.0 État de l'avancement des travaux en équité salariale

Résultats

2.1 Travaux terminés

- Environ les deux tiers (64%) des entreprises québécoises comptant 10 personnes salariées et plus ont complété leurs travaux d'équité salariale alors qu'un peu plus du tiers (36%) n'ont pas débuté ou complété leurs démarches.
- Il s'agit ici d'une hausse significative de 23 points de pourcentage pour les entreprises comptant 10 à 49 personnes salariées (62% en 2003 versus 39% en 2002). Ce résultat démontre donc qu'un bon nombre d'entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées ont complété leurs travaux relatifs à l'équité salariale au cours de la dernière année.

Travaux d'équité salariale terminée			
		Sondage 2003	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=3899)
Oui	10 et plus (n=1000)	64 %	
	10 à 49 (n=838)	62	39 %
	50 et plus (n=162)	78	
Non	10 et plus (n=1000)	36	
	10 à 49 (n=838)	38	61
	50 et plus (n=162)	22	
Q2. Dans votre entreprise, les travaux concernant l'équité salariale sont-ils terminés ? (Avez-vous fait des démarches pour vous conformer à la loi ?)			

- Les entreprises de 10 personnes salariées et plus faisant partie des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreuses à **avoir complété** leurs travaux relatifs à l'équité salariale (64% de l'ensemble des entreprises) :
 - les entreprises faisant partie de la région du Bas-St-Laurent / Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine / Saguenay-Lac-St-Jean / Côte-Nord (75%);
 - les entreprises comptant 50 personnes salariées et plus (78%);
 - celles étant pourvues d'un syndicat (77%);
 - les grossistes (73%).

Résultats

- À l'opposé, les entreprises de 10 personnes salariées et plus faisant partie des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreuses **à ne pas avoir complété** leurs travaux relatifs à l'équité salariale (36% de l'ensemble des entreprises) :
 - les entreprises faisant partie de la région de la Mauricie / Lanaudière / Laurentides / Estrie / Centre-du-Québec (42%);
 - les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées (38%);
 - celles n'étant pas pourvues d'un syndicat (40%);
 - les entreprises œuvrant dans le domaine de la construction (54%).

Résultats

2.2 Travaux amorcés mais non terminés

- Parmi les entreprises n'ayant pas terminé leurs travaux relatifs à l'équité salariale, 87% ne les ont pas encore entamés. Par conséquent, 13% des entreprises exécutent présentement leurs démarches en vue d'obtenir l'équité salariale sans toutefois les avoir complétées.
- Soulignons que les résultats obtenus cette année pour les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées sont semblables à ceux obtenus l'an dernier et ne se démarque pas de façon significative.

Travaux d'équité salariale amorcés mais non terminés (parmi les entreprises n'ayant pas complété la démarche)			
	Nombre de personnes salariées dans l'entreprise	Sondage 2003	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=2368)
Oui	10 et plus (n=643)	13 %	13 %
	10 à 49 (n=322)	11	
	50 et plus (n=32)	39	
Non	10 et plus (n=643)	87	87
	10 à 49 (n=322)	89	
	50 et plus (n=32)	61	
Q3. Avez-vous débuté les travaux ?			

- Les entreprises de 10 personnes salariées et plus n'ayant pas amorcé les travaux d'équité salariale sont proportionnellement plus nombreuses au sein des sous-groupes suivants (87% pour l'ensemble des entreprises n'ayant pas complété la démarche) :
 - les entreprises faisant partie de la région de Montréal / Laval / Montérégie (91%);
 - les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées (89%);
 - les entreprises n'étant pas pourvues d'un syndicat (90%).
- Le nombre d'entreprises dont les travaux sont en cours n'étant pas suffisamment élevé (n=48), il nous est impossible ici de dégager de sous-groupes.

Résultats

TABLEAU RÉCAPITULATIF Niveau d'avancement des travaux relatifs aux démarches d'équité salariale (parmi toutes les entreprises sondées)		
	Nombre de personnes salariées dans l'entreprise	Sondage 2003
Travaux en cours	10 et plus (n=1000)	5 %
	10 à 49 (n=838)	4
	50 et plus (n=162)	9
Travaux terminés	10 et plus (n=1000)	64
	10 à 49 (n=838)	62
	50 et plus (n=162)	78
Travaux non débutés	10 et plus (n=1000)	31
	10 à 49 (n=838)	34
	50 et plus (n=162)	13
<i>Q2. Dans votre entreprise, les travaux concernant l'équité salariale sont-ils terminés ? (avez-vous fait des démarches pour vous conformer à la loi ?)</i> <i>Q3. Avez-vous débuté les travaux ?</i>		

Résultats

2.3 Raisons évoquées pour ne pas avoir débuté ou complété les démarches d'équité salariale

Raisons principales invoquées par les entreprises québécoises pour ne pas avoir débuté ou complété leurs démarches d'équité salariale (parmi les entreprises n'ayant pas débuté leurs travaux)			
2 mentions possibles	Entreprise comptant 10 salariés et plus Sondage 2003 (n=309)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2003 (n=288)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=2070)
Il n'y a que des hommes dans l'entreprise	15 %	15 %	10 %
Les employés sont payés en fonction de leurs tâches	14	14	12
Tous les employés ont le salaire minimum	12	13	10
Tous les employés ont le même salaire	9	9	10
Les hommes et les femmes occupent des postes similaires	9	9	3
Il n'y a qu'une ou très peu de femmes dans l'entreprise	7	7	5
L'entreprise n'est pas assujettie à la Loi	6	6	14
Manque de temps	5	5	4
Les salaires sont régis par des conventions collectives	5	4	2
L'entreprise juge que les salaires sont équitables	4	4	10
Ne savait pas que la Loi sur l'équité salariale existe	4	4	5
Complexité de la démarche	3	4	1
L'entreprise ne dispose pas d'emplois d'hommes	3	3	9
Il y a plus de femmes que d'hommes dans l'entreprise	3	3	2
Les femmes sont bien payées	3	3	2
Pas intéressé, ne voit pas l'utilité du programme	3	3	2
Manque de ressources humaines	3	3	1
Manque d'informations adéquates sur la loi	2	2	-
Manque de personnel qui connaît le dossier	2	1	3
L'entreprise est trop petite	1	1	1
Les salaires sont régis par un comité paritaire	1	1	-
Vient de prendre la compagnie en charge	1	1	-
Salaires régis par le décret de la construction	1	1	-
Les employés sont des travailleurs autonomes	1	-	-
Autres	3	3	3
Nsp / Nrp	2	2	6

Q4a. Quelles sont les principales raisons qui expliquent que vous n'avez pas encore débuté les travaux liés à l'équité salariale ?

Chaque répondant pouvant fournir plus d'une réponse, le total peut excéder 100%.

Les chiffres en **rouge** représentent les écarts significatifs.

Résultats

- Par rapport à l'an dernier, quelques différences significatives peuvent être relevées. À titre d'exemple, la justification selon laquelle l'entreprise ne serait pas assujettie à la loi sur l'équité salariale a subi une baisse significative de 8 points de pourcentage qui nous porte à croire que la loi jouit possiblement d'une plus grande notoriété. Également, les entreprises ayant estimé inutile de débiter leur exercice d'équité salariale puisque les salaires dispensés sont jugés équitables sont moins nombreuses cette année, nous démontrant ainsi vraisemblablement une compréhension accrue de la notion d'équité salariale (baisse significative de 6 points de pourcentage).
- Tout comme l'an dernier, une multitude de raisons ont été avancées par les répondants afin de justifier le fait que les travaux visant à l'obtention de l'équité salariale ne soient complétés. Les principales raisons mentionnées par les entreprises comptant au moins 10 personnes salariées ont été le fait qu'il n'y ait que des hommes dans l'entreprise (15%), que les employés sont payés en fonction de leurs tâches (14%) et que tous les employés reçoivent le salaire minimum (12%), aucune des autres possibilités de réponses n'ayant été mentionnée par plus de 10% des répondants. Précisons que les résultats obtenus sont sensiblement les mêmes pour les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées.

Résultats

2.4 Incitatifs à entreprendre ou à compléter les démarches d'équité salariale

- Les entreprises ayant débuté ou complété leurs travaux ont entrepris les démarches majoritairement afin de se conformer à loi (85%). Précisons que cette question n'a pas été posée l'an dernier.

Incitatifs à entreprendre ou à compléter les démarches d'équité salariale (parmi les entreprises ayant débuté ou complété leurs travaux)		
3 mentions possibles	Entreprise comptant 10 salariés et plus Sondage 2003 (n=691)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2003 (n=550)
La loi le demande	85 %	83 %
Pour être juste et équitable envers nos employés	6	6
Image corporative	4	4
Par obligation (c'était déjà équitable avant)	2	3
Demande du syndicat	2	2
Pour mieux structurer les catégories d'emplois	2	2
Demande des salariés	2	2
Proposition d'un consultant	1	1
Pour vérifier si on était conforme ou non à la loi	1	1
Crainte de poursuite	2	-
Autres	2	2
Nsp / Nrp	2	3
Q4b. Quel est le motif qui vous a incité à entreprendre ou à compléter vos travaux ?		

Chaque répondant pouvant fournir plus d'une réponse, le total peut excéder 100%.

- Soulignons que les sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir débuté ou complété leurs travaux d'équité salariale afin de se conformer à la loi (85% de l'ensemble des entreprises ayant débuté ou complété leurs démarches) :
 - les entreprises comptant 50 personnes salariées et plus (94% contre 83% de celles en comptant de 10 à 49);
 - les entreprises pourvues d'un syndicat (90% contre 83% de celles n'étant pas pourvues d'un syndicat);
 - celles dont le répondant est une femme (89% contre 81% de celles dont le répondant est un homme).

Résultats

2.5 Fin prévue des travaux

- Indiquons tout d'abord que les données suivantes sont présentées à titre indicatif seulement, le nombre de répondants étant insuffisant pour en généraliser l'information obtenue.
- Soulignons tout de même la plupart des répondants dont les démarches sont en cours prévoient terminer leurs travaux en 2003 ou en 2004 (73%).

Fin prévue des travaux (parmi les entreprises dont les démarches sont en cours)			
	Entreprise comptant 10 salariés et plus Sondage 2003 (n=48)***	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2003 (n=34)***	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=298)
En 2002	- %	- %	78 %
En 2003	40	33	10
En 2004	33	36	1
En 2005	4	4	1
Nsp / Refus	22	27	15
<i>Q5b. En excluant l'étape du versement des ajustements salariaux, quand prévoyez-vous terminer votre démarche d'équité salariale ?</i>			

*** Les informations contenues dans ce tableau et portant sur l'année 2003 doivent être traitées avec réserve puisque le nombre de répondants (n=48 et n=34) ne nous permet pas de généraliser ces informations à l'ensemble de la population à l'étude.

- Aucun écart significatif ne peut être présenté ici compte tenu du nombre peu élevé de répondants à cette question (n=48).

Résultats

2.6 Démarches d'équité salariale réalisées

ENTREPRISES COMPTANT DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES

- Afin d'effectuer une analyse comparative avec les résultats obtenus l'an dernier, voici la présentation des résultats portant sur les entreprises de 10 à 49 personnes salariées ayant complété leurs démarches relatives à l'équité salariale.

Démarches d'équité salariale réalisées par les entreprises comptant entre 10 et 49 personnes salariées (parmi les entreprises de 10 à 49 personnes salariées ayant complété les travaux d'équité salariale)								
	Sondage 2003 (n=515)				Sondage 2002 (n=1532)			
	Oui	Non	NA	Nsp / Refus	Oui	Non	NA	Nsp / Refus
Mettre en place un comité d'équité salariale	48 %	47 %	4 %	1 %	34 %	60 %	5 %	1 %
Identifier les emplois de femmes et d'hommes	81	11	6	1	82	12	6	-
Définir les emplois	83	14	4	-	81	16	2	-
Évaluer les emplois	71	22	7	1	76	21	2	1
Estimer les écarts salariaux	72	12	15	-	73	14	13	-
Déterminer la façon de verser les ajustements salariaux	51	15	33	1	44	16	40	1
Affichage de la démarche	64	28	5	2	62	34	3	1
Commencer à verser les ajustements salariaux	39	17	43	1	34	14	52	-

Q6a à h. Je vais maintenant vous nommer une série d'étapes liées à la démarche d'équité salariale. Pour chacune d'elles, veuillez me dire si vous l'avez faite.

- Lorsque nous considérons les entreprises de 10 à 49 personnes salariées et que nous comparons les résultats avec ceux obtenus l'an dernier pour cette même catégorie d'entreprises, nous constatons que la création d'un comité d'équité salariale jouit d'une hausse de 12 points de pourcentage pour l'année 2003 et que 51% des entreprises se sont questionnées sur la façon de verser les ajustements salariaux, ce qui représente une hausse significative de 7 points de pourcentage par rapport à l'an dernier.

Résultats

ENTREPRISES COMPTANT 10 À 49 SALARIÉS VS ENTREPRISES COMPTANT 50 SALARIÉS ET PLUS

- Malgré qu'elles n'y soient pas tenues, les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, dans une très forte proportion, ont suivi la plupart des étapes que la loi exige aux grandes entreprises.

Démarches d'équité salariale réalisées par les entreprises ayant complété leurs travaux								
	10 à 49 personnes salariées Sondage 2003 (n=515)				50 personnes salariées et plus Sondage 2003 (n=127)			
	Oui	Non	NA	Nsp / Refus	Oui	Non	NA	Nsp / Refus
Mettre en place un comité d'équité salariale	48 %	47 %	4 %	1 %	70 %	26 %	3 %	1 %
Identifier les emplois de femmes et d'hommes	81	11	6	1	90	6	3	1
Définir les emplois	83	14	4	-	93	5	1	-
Évaluer les emplois	71	22	7	1	89	9	1	1
Estimer les écarts salariaux	72	12	15	-	85	10	4	1
Déterminer la façon de verser les ajustements salariaux	51	15	33	1	70	11	17	2
Afichage de la démarche	64	28	5	2	78	19	2	2
Commencer à verser les ajustements salariaux	39	17	43	1	60	12	28	-

Q6a à h. Je vais maintenant vous nommer une série d'étapes liées à la démarche d'équité salariale. Pour chacune d'elles, veuillez me dire si vous l'avez faite.

- Bien que certaines étapes relatives à l'exercice d'équité salariale soient obligatoires pour les entreprises de 100 personnes salariées et plus alors qu'elles sont facultatives chez les plus petites entreprises (Former un comité d'équité salariale par exemple), nous constatons, que de manière générale, les grandes entreprises sont davantage susceptibles d'avoir réalisé la plupart des étapes en vue de l'obtention de l'équité salariale. En effet, les entreprises comptant au moins 50 personnes salariées sont davantage susceptibles d'avoir réalisé la plupart des étapes relatives à l'exercice d'atteinte de l'équité salariale alors qu'au contraire, les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées ont été **proportionnellement** moins nombreuses à avoir réalisé la plupart des étapes (plusieurs de ces étapes sont facultatives pour les entreprises de cette taille).

Résultats

2.7 Étalement des versements

- Parmi les entreprises comptant 10 personnes salariées et plus et ayant complété leurs travaux, trois sur cinq (59%) ont décidé de ne pas étaler le versement des ajustements salariaux alors qu'un peu moins du quart (22%) ont jugé qu'il s'agissait du moyen le plus approprié afin de les verser.
- Nous observons une diminution significative de 7 points de pourcentage pour les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées, moins d'entreprises de cette taille que l'an dernier ayant décidé d'étaler leurs versements relatifs aux ajustements salariaux.

Étalement des versements des ajustements salariaux (parmi les entreprises ayant complété leurs travaux)			
	Nombre de personnes salariées dans l'entreprise	Sondage 2003 (n=643)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=464)
Oui	10 et plus (n=643)	22 %	
	10 à 49 (n=515)	21	28 %
	50 et plus (n=127)	27	
Non	10 et plus (n=643)	59	
	10 à 49 (n=515)	60	60
	50 et plus (n=127)	57	
Nsp / Refus	10 et plus (n=643)	19	
	10 à 49 (n=515)	19	12
	50 et plus (n=127)	16	
Q7a. Avez-vous décidé d'étaler le versement des ajustements salariaux ?			

- Les sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir décidé d'étaler le versement de leurs ajustements salariaux (22% des entreprises comptant 10 personnes salariées et plus et ayant complété leurs travaux);
 - les entreprises faisant partie de la région Québec / Chaudière-Appalaches (29%);
 - celles étant pourvues d'un syndicat (28%).

Résultats

- À l'opposé, les entreprises faisant partie de la région de Montréal / Laval / Montérégie (65%) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir décidé de ne pas étaler le versement de leurs ajustements salariaux (59% des entreprises comptant 10 personnes salariées et plus et ayant complété leurs travaux).

Résultats

2.8 Durée de l'étalement des versements

- Un peu plus du quart des entreprises comptant 10 personnes salariées et plus prévoient étaler les versements de leurs ajustements salariaux sur une période d'un an (27% de celles ayant complété leurs travaux et ayant décidé d'étaler les versements). Au total, 86% des entreprises de cette taille ont prévu les étaler sur une période variant d'un an à 4 ans.
- Deux différences significatives peuvent être soulevées lorsque nous comparons les résultats obtenus pour les années 2002 et 2003 en ce qui concerne les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées. En effet, nous constatons que les entreprises ayant décidé d'étaler les versements sont plus nombreuses à avoir choisi une période d'un an (13 points de pourcentage de plus) de même que sur deux ans (6 points de pourcentage de plus).

Durée de l'étalement des versements des ajustements salariaux (parmi les entreprises ayant décidé d'étaler les versements et ayant complété leur démarche d'équité salariale)			
	Entreprise comptant de 10 salariés et plus Sondage 2003 (n=141)	Entreprise comptant de 10 à 49 salariés Sondage 2003 (n=107)	Entreprise comptant de 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=131)
Sur un an	27 %	31 %	18 %
Sur deux ans	19	21	15
Sur trois ans	10	9	16
Sur quatre ans	30	30	31
Sur plus de quatre ans	10	7	12
Autre	1	-	4
Nsp / Refus	2	2	4
Q7b. Sur combien d'années ? Est-ce... ?			

- Le nombre de répondants étant associés à chacune des réponses n'étant pas assez élevé, il nous est impossible de dégager de sous-groupes se démarquant de manière significative.

Résultats

2.9 Impact des ajustements salariaux sur la masse salariale de l'entreprise

- Pour plus de trois entreprises sur quatre (77% de celles ayant des ajustements à verser et ayant complété leurs travaux) comptant 10 personnes salariées ou plus, l'impact évalué sur des ajustements salariaux sur leur masse salariale pourrait être évalué à moins de 1,5%.

Impact des ajustements salariaux sur la masse salariale de l'entreprise (parmi les entreprises ayant des ajustements à verser et ayant complété leurs travaux)		
	Entreprise comptant 10 salariés et plus Sondage 2003 (n=279)	Entreprise comptant 10 à 49 salariés Sondage 2002 (n=464)
0% (aucun impact)	10 %	5 %
Moins de 1%	51	42
De 1% à 1,5%	16	14
De 1,5% à 2%	8	5
De 2% à 3%	5	7
De 3% à 5%	2	4
5% et plus	2	6
Nsp / Refus	6	17
<i>Q8. À combien évaluez-vous, en pourcentage de votre masse salariale, l'impact total des ajustements salariaux accordés au terme de votre démarche d'équité salariale ? Est-ce ... ?</i>		

Annexe

Questionnaire