



**CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE  
ÉQUITÉ SALARIALE  
VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE  
ET RÉGIMES DE RETRAITE**

**Sommaire des résultats**

**Sondage d'opinion  
auprès des membres du  
Conseil du patronat du Québec**

**Pour :  
Le Conseil du patronat du Québec  
et  
La Régie des rentes du Québec**

**Novembre 2001**

---

## MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE

Les résultats du sondage reposent sur 140 entrevues téléphoniques effectuées du 20 septembre au 29 octobre 2001 pour le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et la Régie des rentes du Québec.

D'une durée moyenne de 20 minutes, les entrevues téléphoniques ont été réalisées auprès des membres corporatifs du CPQ, plus précisément auprès des responsables des Ressources humaines des entreprises jointes. La liste de membres transmise à CROP par le CPQ comprenait 354 entreprises œuvrant au Québec.

Les entrevues ont été effectuées par des enquêteurs professionnels, depuis le centre d'appels de CROP à Montréal. Le taux de réponse enregistré lors du sondage est de 54 %.

La marge d'erreur purement statistique du sondage pour les pourcentages basés sur l'ensemble des répondants (n=140) est estimée à  $\pm 8,3$  %. Rappelons que la marge d'erreur augmente lorsque les résultats portent sur des sous-groupes de l'échantillon.

Claude Gauthier  
Vice-président

---



---

**PROFIL DES RÉPONDANTS**


---

	Échantillon (n=140)	
	N	%
<b>TAILLE DES ENTREPRISES</b>		
Moins de 100 employés	24	17
De 100 à 499 employés	54	39
500 employés et plus	62	44
<b>SECTEUR D'ACTIVITÉ</b>		
Primaire/secondaire	56	40
Tertiaire	84	60
<b>PRÉSENCE D'UN SYNDICAT</b>		
	70	50
<b>ÂGE MOYEN DES EMPLOYÉS</b>		
Moins de 35 ans	21	15
De 35 à 39 ans	44	31
De 40 à 44 ans	44	31
45 ans et plus	24	17
NSP/refus	7	5
<b>PROPORTION DE FEMMES PARMIS LES EMPLOYÉS</b>		
Moins de 26 %	52	37
De 26 % à 50 %	52	37
De 51 % à 75 %	26	19
76 % et plus	9	6
NSP/refus	1	1
<b>TITRE DES RÉPONDANTS</b>		
Responsable, Ressources humaines	90	64
Président, PDG., propriétaire, associé	9	7
V.-p., directeur général	26	19
Autres	15	10
<b>SEXE DES RÉPONDANTS</b>		
Masculin	83	59
Féminin	57	41

**DURÉE DE L'ENTREVUE (moyenne) : 20 minutes**

---

---

## **SYNTHÈSE DES RÉSULTATS**

- Les résultats du sondage reposent sur 140 entrevues téléphoniques effectuées par CROP du 20 septembre au 29 octobre 2001 auprès des responsables des Ressources humaines au sein d'entreprises membres du CPQ.
- Le taux de réponse observé est de 54 %.
- Un tel échantillon comporte une marge d'erreur de 8,3 pour cent, 19 fois sur 20.

### ***La conciliation travail-famille***

- Les résultats indiquent que près de neuf répondants sur dix (88 %) considèrent que le défi causé par la difficulté de concilier les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles a augmenté au cours des cinq à dix dernières années. En fait, seulement 2 % d'entre eux jugent que l'ampleur de ce défi a diminué au cours de cette même période alors que 10 % sont d'avis qu'elle est demeurée stable.
- Par ailleurs, on observe que 58 % des répondants affirment que les milieux de travail sont plutôt mal adaptés (54 %) ou très mal adaptés (4 %) à la nouvelle réalité familiale où les deux parents travaillent. Toutefois, près de deux répondants sur cinq considèrent que ces milieux sont plutôt bien adaptés (39 %).
- Invités à indiquer à qui incombe principalement la responsabilité de la conciliation travail et famille, on remarque qu'une majorité de répondants sont d'avis que les parents et les milieux de travail ont un rôle actif à jouer :
  - aux parents et aux milieux de travail conjointement (61 %);
  - aux parents qui travaillent (20 %);
  - à l'ensemble des intervenants sociaux concernés (16 %);
  - à l'État (2 %);
  - aux milieux de travail (1 %).

- L'opinion des employeurs sondés est divisée en ce qui concerne l'implication de l'État dans l'aide aux familles par le biais de congés de maternité et de subventions aux services de garde. Près de la moitié des répondants (49 %) considèrent que le gouvernement en fait assez contre 46 % qui jugent qu'il devrait en faire plus. Par contre, une minorité (3 %) croit que l'État en fait trop.
- Des quatre mesures gouvernementales proposées afin de faciliter la conciliation travail-famille, « l'encouragement et l'aide financière aux garderies privées, en milieu de travail et aux services de garde à domicile » est celle qui se démarque le plus des autres puisque neuf répondants sur dix (90 %) se déclarent très favorables ou favorables à cette mesure. Dans l'ensemble, on observe que chacune des mesures envisagées suscite la faveur (très favorable ou favorable) d'au moins la moitié des répondants :
  - encourager et aider financièrement les garderies privées, les garderies en milieu de travail, les services de garde à domicile (90 %);
  - faire payer davantage les parents qui en ont les moyens tout en accordant des crédits d'impôt pour les frais de garde (76 %);
  - investir davantage de fonds publics dans le financement des garderies à cinq dollars (74 %);
  - faire passer la durée du congé pour vacances annuelles de 2 semaines à 4 ou 5 semaines (50 %).
- Les problèmes liés à la conciliation travail-famille rencontrés en entreprise sont généralement reliés à l'absentéisme (39 %) et aux horaires de travail (28 %). La fatigue et le stress (9 %) ainsi que le manque de disponibilité (7 %) sont aussi fréquemment mentionnés. On note que 14 % des répondants n'ont pas observé de problème lié à cette situation.

- 
- La quasi-totalité (98 %) des cadres interrogés affirme avoir développé au sein de leurs entreprises des mesures ou des programmes permettant de mieux concilier la vie personnelle et professionnelle de leurs employés. Quatre des mesures étudiées sont répandues dans plus de six entreprises sur dix alors que les autres le sont moins fréquemment :
    - Assurance collective familiale (89 %);
    - Vacances annuelles de plus de deux semaines (86 %);
    - Congés pour raisons personnelles (82 %);
    - Horaires de travail flexibles (62 %);
    - Congés parentaux bonifiés (41 %);
    - Personne attitrée responsable des questions travail-famille (23 %);
    - Service de garde en entreprise (9 %).
  
  - Les employeurs ayant développé des mesures ont été invités à évaluer l'impact de l'application de celles-ci sur différents aspects liés à la conciliation travail-famille. Les résultats démontrent que cet impact se veut globalement positif pour cinq des six aspects présents au sondage. Le verdict semble moins concluant au niveau de l'impact de ces mesures sur le taux d'absentéisme au travail :
    - satisfaction des employés :
      - ✓ Augmenté : 42 %
      - ✓ Diminué : 7 %
      - ✓ Inchangé : 43 %
      - ✓ NSP/refus : 8 %
  
    - identification à l'entreprise :
      - ✓ Augmenté : 35 %
      - ✓ Diminué : 4 %
      - ✓ Inchangé : 54 %
      - ✓ NSP/refus : 7 %

- 
- motivation au travail :
    - ✓ Augmenté : 28 %
    - ✓ Diminué : 9 %
    - ✓ Inchangé : 58 %
    - ✓ NSP/refus : 6 %
  
  - rendement :
    - ✓ Augmenté : 24 %
    - ✓ Diminué : 4 %
    - ✓ Inchangé : 62 %
    - ✓ NSP/refus : 9 %
  
  - retard au travail :
    - ✓ Augmenté : 9 %
    - ✓ Diminué : 21 %
    - ✓ Inchangé : 63 %
    - ✓ NSP/refus : 7 %
  
  - taux d'absentéisme :
    - ✓ Augmenté : 15 %
    - ✓ Diminué : 17 %
    - ✓ Inchangé : 62 %
    - ✓ NSP/refus : 6 %
  
  - Finalement, on observe que 64 % des répondants sont d'avis qu'il est juste que les frais d'assurance parentale soient payés à même l'assurance emploi, soit uniquement par les employeurs et les employés.

### ***La loi sur l'équité salariale***

- Concernant la *Loi sur l'équité salariale*, on constate que moins du quart des entreprises sondées (22 %) ont sollicité les conseils de la Commission sur l'équité salariale. Toutefois, 74 % d'entre elles ont eu recours à des consultants ou experts en la matière. Par ailleurs, plus de quatre répondants sur cinq (81 %) ont affirmé que des personnes désignées au sein de leur entreprise ont assisté à des colloques sur l'équité salariale.

- 
- Près du quart des entreprises sondées ne prévoient pas (21 %) ou ne savent pas (3 %) s'ils vont atteindre l'échéance du 21 novembre 2001 concernant l'application de cette loi. Parmi leurs attentes envers la Commission sur l'équité salariale, ils mentionnent, dans l'ordre, « une aide pour compléter l'exercice à temps » (38 %), « un délai raisonnable » (25 %) ou « un report des mesures coercitives à une date ultérieure » (16 %).
  - Au moment du sondage, sept entreprises sondées sur dix (71 %) ayant à se soumettre à la *Loi sur l'équité salariale*, avaient mis en place un programme d'équité salariale alors que 64 % d'entre elles avaient mis sur pied un comité d'équité salariale.
  - Les résultats du sondage indiquent que, au moment du sondage, 74 % des entreprises sondées ayant mis sur pied un comité d'équité salariale ont procédé à l'affichage des postes et que 29 % ont déjà procédé à des ajustements salariaux.
  - Par ailleurs, la moitié des répondants (49 %) estiment qu'il aurait été préférable de suivre l'exemple de l'Ontario et que la mise en place d'un programme d'équité salariale relié à chaque unité de négociation aurait été préférable au programme actuel. Les principales raisons mentionnées motivant cette position sont « l'homogénéité des besoins par unité d'accréditation » (43 %) et « la plus grande facilité pour l'employeur de négocier avec un seul groupe » (28 %).
  - Il appert que le niveau de difficulté lié à la mise en place d'un programme d'équité salariale au sein d'une entreprise est variable. Plus de la moitié des répondants (52 %) affirment que l'expérience a été pour eux très ou assez facile alors que 45 % la qualifient comme étant assez ou très difficile. On note que la mise en place d'un tel programme en entreprise syndiquée semble plus complexe puisque le taux de répondants qualifiant l'expérience comme étant assez ou très difficile s'élève à 56 % contre 32 % chez les entreprises non syndiquées.

---

### **Attitudes à l'égard du vieillissement de la main-d'œuvre**

- Une très faible proportion d'entreprises disent être très bien préparées (1 %) ou assez bien préparées (13 %) à affronter le vieillissement de la main-d'œuvre. En fait, plus de huit répondants sur dix (85 %) affirment être peu ou pas du tout préparés à cette réalité.
- Près des trois quarts (74 %) des répondants s'opposent à l'idée voulant que le gouvernement impose des politiques de rétention de la main-d'œuvre au-delà de l'âge de 64 ans. De plus, une courte majorité (51 %) estiment que leur entreprise n'est pas prête à stopper les programmes favorisant un retrait prématuré de leurs employés du marché du travail.
- Les quatre propositions de mesures gouvernementales visant à compenser le déclin de la main-d'œuvre suscitent la faveur de plus de la moitié des répondants (très favorables et favorables) :
  - instaurer des mesures fiscales pour encourager dans les entreprises la planification des ressources humaines à moyen et long terme (89 %);
  - améliorer les mécanismes de reconnaissance des compétences et de la formation des immigrants (84%);
  - instaurer des mesures qui favoriseraient la natalité (75 %);
  - assouplir les politiques d'immigration afin de rajeunir la main-d'œuvre (61 %).
- Bien que moins de la moitié des entreprises sondées ont une politique de planification de la main-d'œuvre à moyen et long terme (41 %), on constate qu'elles sont conscientes des enjeux du vieillissement de la population. Près des trois quarts d'entre elles (72 %) se disent prêtes à modifier l'organisation du travail afin d'inciter les travailleurs à y rester et 91 % à développer des formules de compagnonnage ou de jumelage.

---

## **Les régimes de retraite en entreprises**

- Les résultats démontrent que 81 % des entreprises sondées offrent un régime de retraite à leurs employés. La majorité d'entre elles ont opté pour un régime de retraite traditionnel (69 %) ou un REÉR collectif (40 %). Toutefois, 12 % des entreprises offrent un régime de participation différée aux bénéfices alors que le régime de retraite simplifié est offert dans une seule entreprise sondée au cours de cette étude (1 %).
- Parallèlement à ce fait, on remarque que 22 % des entreprises qui n'offrent pas de régime de retraite à leurs employés envisagent de mettre en place des mesures liées à la retraite dans un proche avenir <sup>1</sup>.
- Plus de la moitié des répondants travaillant au sein d'entreprises qui offrent un régime de retraite jugent que les complexités administratives liées aux régimes vont beaucoup (26 %) ou modérément (30 %) influencer la décision de maintenir ou de modifier le régime actuellement en place dans l'entreprise.
- En revanche, 65 % d'entre eux sont d'avis que les technologies relatives à Internet vont simplifier l'administration de ces régimes.

## **Les régimes de retraite traditionnels**

- Les mesures privilégiées par les répondants, afin de faciliter la compréhension des participants à un régime de retraite traditionnel, souvent considéré comme complexe, sont les suivantes :
  - envoyer un relevé annuel amélioré (72 %);
  - mettre à la disposition des employés un outil de projection des revenus de retraite (59 %);
  - offrir des sessions d'information sur la planification financière de la retraite (45 %);
  - miser sur plus de rencontres individuelles (40 %).

---

<sup>1</sup> Ce résultat est présenté à titre indicatif uniquement en raison de la faible taille de l'échantillon (n=27).

- 
- La mise en place d'un site Web (27 %) ainsi que la diffusion de bulletins d'information (19 %) semblent moins intéresser les répondants.
  - Par ailleurs, des cinq méthodes proposées d'utiliser les excédents d'actifs des régimes de retraite traditionnels, celle du « partage entre un congé de cotisation de l'employeur et l'amélioration des bénéfices » se distingue le plus, privilégiée par 49 % des répondants. Les résultats relatifs aux quatre autres méthodes sont plus serrés :
    - amélioration des bénéfices des participants actifs et retraités (28 %);
    - amélioration des bénéfices des participants actifs seulement (23 %);
    - congé de cotisation partagé entre l'employeur et les participants (21 %);
    - congé de cotisation de l'employeur seulement (19 %).

### ***La responsabilité des employeurs face à leurs employés***

- Les résultats de l'étude démontrent que, globalement, une majorité des employeurs sondés se considèrent responsables de plusieurs aspects concernant la retraite de leurs employés. Par contre, on note une distinction marquée entre l'opinion des répondants en entreprises qui offrent un régime de retraite comparativement à celles qui n'offrent pas de régime :
  - permettre aux employés d'avoir accès à des outils de planification financière de leur retraite :
    - ✓ total : 84 %;
    - ✓ avec régime : 88 %;
    - ✓ sans régime : 67 %;
  - verser des sommes pour la retraite des employés :
    - ✓ total : 83 %;
    - ✓ avec régime : 91 %;
    - ✓ sans régime : 48 %;

- 
- informer les employés sur l'épargne requise pour maintenir un revenu suffisant à la retraite :
    - ✓ total : 74 %;
    - ✓ avec régime : 77 %;
    - ✓ sans régime : 59 %;
  
  - offrir des arrangements de retraite suffisants aux employés :
    - ✓ total : 66 %;
    - ✓ avec régime : 73 %;
    - ✓ sans régime : 37 %.
  
  - On observe le même écart concernant les régimes où l'employé accumule un capital retraite (régimes à cotisations déterminées, régimes de retraite simplifiés, REÉR collectifs). Le degré de responsabilité des employeurs (entièrement et partiellement responsables) est plus élevé chez les entreprises où l'on trouve un tel régime :
    - s'assurer que les employés comprennent bien les choix de placement :
      - ✓ total : 80 %;
      - ✓ avec régime : 87 %;
      - ✓ sans régime : 56 %;
  
    - s'assurer que les employés ont accès à des conseillers financiers :
      - ✓ total : 73 %;
      - ✓ avec régime : 75 %;
      - ✓ sans régime : 63 %;
  
    - fournir l'information sur les choix de placements :
      - ✓ total : 72 %;
      - ✓ avec régime : 77 %;
      - ✓ sans régime : 52 %;
  
    - évaluer les risques et rendements des options de placements et prendre des mesures correctrices au besoin :
      - ✓ total : 58 %;
      - ✓ avec régime : 64 %;
      - ✓ sans régime : 33 %.

---

### ***Opinions des employeurs à l'égard de différentes mesures***

- Les employeurs sont partagés quant à l'idée d'augmenter l'âge de la retraite. En effet, 51 % d'entre eux sont en faveur alors que 45 % se disent contre cette idée.
- Par ailleurs, les deux tiers des répondants (66 %) jugent que les programmes de retraite anticipée auront des conséquences plutôt négatives pour les entreprises dans les années à venir. Pour contrer cet effet, près de six entreprises sur dix envisagent (46%) ou envisagent probablement (14 %) mettre en place des programmes de réduction du temps de travail comprenant le versement d'une rente partielle ou un autre bénéfice de retraite.
- Selon la majorité, un régime de retraite contribue beaucoup (24 %) ou modérément (54 %) à attirer de la main-d'œuvre. Une proportion légèrement plus élevée estime que ces régimes aident à retenir les employés (27 % beaucoup et 55 % modérément).

### ***Préoccupations des employeurs***

- Invités à identifier quel était leur degré de préoccupation à l'égard de six différents aspects liés à la gestion des ressources humaines, les employeurs se sont montrés particulièrement préoccupés par « la rétention de la main-d'œuvre expérimentée » (82 % très ou assez préoccupés). « L'adaptation de la main-d'œuvre aux nouvelles technologies de production et d'information » est aussi un phénomène qui les préoccupe grandement (77 %). Deux autres aspects sont jugés préoccupants par plus de la moitié des répondants soit « le vieillissement des employés et le renouvellement de la main-d'œuvre » (60 %) et « l'absentéisme au travail » (52 %). Finalement, « l'équité salariale entre les employés » (49 %) et « la sécurité financière des employés à la retraite » (31 %) constituent les aspects les moins préoccupants pour les employeurs sondés.

- Les répondants ont aussi été invités à indiquer leur degré de préoccupation au sujet des dix aspects concernant les régimes de retraite en général. Quatre aspects se démarquent des autres, étant considérés comme préoccupants par plus du tiers des répondants :
  - le fait que les limites fiscales applicables aux cotisations ou aux prestations soient gelées depuis plusieurs années (53 %);
  - le manque d'uniformité des lois d'encadrement des régimes de retraite d'une province à une autre (48 %);
  - les rendements qui sont obtenus par la caisse de retraite ou par le participant s'il fait lui-même ses choix de placements (46 %);
  - le degré de compréhension des régimes de retraite par les travailleurs (37 %).
  
- Les autres aspects suscitent un degré de préoccupation moindre, variant entre 29 % et 13 % (très et assez préoccupés).