

---

# ***Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles***

## ***ENQUÊTE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS DANS L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES***

• • • • • • • • • •

### ***RAPPORT DE PROJET***

Le 8 octobre 2001

---

## Table des matières

<b>I. Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Résultats de l'enquête sur la rémunération directe .....</b>	<b>5</b>
1. La collecte des données.....	5
2. L'échantillonnage .....	5
3. La rémunération directe dans l'industrie.....	7
4. Comparaison à d'autres secteurs d'activités.....	11
5. Comparaison à d'autres provinces .....	16
6. Comparaisons régionales .....	17
7. Comparaisons aux décrets.....	18
<b>III. Résultats de l'enquête sur les avantages sociaux .....</b>	<b>22</b>
1. Les assurances collectives et le régime de retraite.....	22
2. Les vacances .....	23
3. Prime pour travail en soirée ou de nuit .....	24
4. Aide financière aux employés – acquisition d'outils.....	24
5. Autres avantages.....	24
<b>IV. Résultat de l'enquête sur les perceptions des employés et des employeurs....</b>	<b>25</b>
1. L'échantillonnage .....	25
2. Perception des employés .....	26
3. Perception des employeurs .....	29
<b>V. Constats et pistes.....</b>	<b>30</b>
1. Niveau de rémunération .....	30
2. Comparaisons aux autres provinces .....	30
3. Rémunération variable.....	31
4. Conditions de travail .....	31
5. Point de vue des employés.....	31
6. Gestion des ressources humaines .....	32
7. Un monde de PME : des solutions adaptées .....	32

---

## I. Introduction

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles est un organisme à but non lucratif qui a été constitué en mars 1997 dans le but de favoriser une concertation des partenaires de l'industrie autour d'un objectif commun de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Dans le contexte démographique du Québec (de moins en moins de jeunes disponibles pour occuper les emplois et vieillissement des travailleurs), les partenaires du Comité sectoriel sont préoccupés par la capacité de l'industrie à attirer et retenir des employés qualifiés.

Les partenaires du Comité sectoriel ont donc résolu de tracer un portrait des pratiques de rémunération dans les diverses entreprises de l'industrie afin de :

- préciser les niveaux de rémunération, les structures salariales et les modes de rémunération en vigueur pour les principales classes d'emplois de l'industrie;
- identifier les forces et les faiblesses des pratiques de rémunération dans l'industrie, notamment en la comparant à celles d'autres secteurs;
- tracer un portrait des impacts possibles de ces pratiques sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre;
- identifier des pratiques gagnantes en matière de rémunération déjà utilisées dans certaines entreprises de l'industrie;
- établir certaines comparaisons quant aux niveaux de rémunération applicables dans d'autres provinces ou industries ;
- communiquer ces constats aux entreprises de l'industrie dans une perspective d'amélioration.

Saucier conseil est heureuse de présenter au Comité sectoriel le présent rapport. Celui-ci comprend entre autres les résultats de deux enquêtes spécifiques effectuées pour le compte du Comité sectoriel :

- une enquête auprès des entreprises afin de recueillir des renseignements sur les pratiques et niveaux de rémunération directe et indirecte.
- une enquête auprès des employés du secteurs afin de recueillir des renseignements sur leur perception relativement à leur satisfaction à l'égard d'un ensemble d'éléments et à leurs perspectives d'avenir.

La Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec ainsi que celle de Montréal nous ont transmis une quantité importante de données provenant d'enquêtes récentes effectuées auprès de leurs membres respectifs. Ces données ont été intégrées au présent rapport.

En plus de ces enquêtes, Saucier conseil a consulté diverses sources gouvernementales et autres afin de déterminer comment les niveaux et pratiques de rémunérations se comportent face à ceux d'autres industries au Québec et au secteur de l'automobile d'autres provinces. Ces données sont relativement limitées mais permettent de faire certaines observations. Nous avons également effectué des comparaisons avec les taux de salaire apparaissant aux décrets de l'automobile pour certains emplois enquêtés.

Finalement, le rapport présente certains constats et pistes de réflexion.

La description détaillée des résultats de cette enquête, notamment la présentation des résultats par secteur, région ou selon la taille des entreprises peut être obtenue sur demande auprès du Comité sectoriel.

---

## II. Résultats de l'enquête sur la rémunération directe

### 1. LA COLLECTE DES DONNÉES

En mars 2001, nous avons posté plus de 1 500 questionnaires à des employeurs dans différents secteurs de l'industrie automobile. Les entreprises ont été répertoriées principalement dans les pages jaunes. Cinq régions étaient visées par l'enquête, soit: le grand Montréal, le grand Québec, l'Estrie, le Saguenay et l'Outaouais.

Suite à un taux de réponse plutôt faible, nous avons répété l'envoi postal en mai. Par la suite, une entreprise spécialisée dans le domaine des communications a effectué une relance téléphonique.

La Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec a fourni les données d'une enquête salariale réalisée en décembre 2000. La Corporation des concessionnaires d'automobiles de Montréal a fourni les résultats de l'enquête réalisée en septembre 2000.

### 2. L'ÉCHANTILLONNAGE

Les entreprises qui ont transmis des renseignements sur la rémunération de leurs employés sont au nombre de 287. Elles se répartissent comme suit :

Type d'Entreprise	Montréal	Québec	Estrie	Saguenay	Outaouais	Tous
Ateliers spécialisés	2		15	2	1	<b>20</b>
Carrossiers	6	7	2	4	3	<b>22</b>
Chaînes de magasin	2		1			<b>3</b>
Concessionnaires automobile	70	39	26	20	8	<b>163</b>
Concessionnaires camion lourd	1	3		2	1	<b>7</b>
Détaillants de pièces	5	1	3	2	1	<b>12</b>
Recycleurs		3	2		2	<b>7</b>
Rép. générales/stations services	15	12	9	13	4	<b>53</b>
<b>Tous</b>	<b>101</b>	<b>65</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>287</b>

Les employés dont les salaires sont rapportés dans l'enquête sont au nombre de 5 154. Ils sont répartis comme suit :

<b>Type d'Entreprise</b>	<b>Montréal</b>	<b>Québec</b>	<b>Estrie</b>	<b>Saguenay</b>	<b>Outaouais</b>	<b>Tous</b>
Ateliers spécialisés	14		209	9	2	<b>234</b>
Carrossiers	47	29	8	20	16	<b>120</b>
Chaînes de magasin	32		11			<b>43</b>
Concessionnaires automobile	2 065	846	563	461	188	<b>4 123</b>
Concessionnaires camion lourd	32	103		93	9	<b>237</b>
Détaillants de pièces	30	20	28	6	8	<b>92</b>
Recycleurs		30	6		16	<b>52</b>
Rép. générales/stations services	94	23	26	55	23	<b>253</b>
<b>Tous</b>	<b>2 314</b>	<b>1083</b>	<b>851</b>	<b>644</b>	<b>262</b>	<b>5 154</b>

### **3. LA RÉMUNÉRATION DIRECTE DANS L'INDUSTRIE**

Cette section présente les résultats de l'enquête de rémunération. Les différents tableaux présentent les moyennes obtenues pour chaque élément, c'est-à-dire :

- le salaire moyen versé, sur une base horaire pour les emplois opérationnels et sur une base annuelle pour les emplois de vente, d'administration, de service à la clientèle et de gestion;
- la rémunération variable moyenne est présentée sur une base annuelle dans tous les cas; il s'agit généralement d'un programme de boni annuel ou de partage des bénéfices, sauf pour le personnel de vente où il s'agit généralement de commissions ou de boni reliés aux ventes; dans tous les cas, le nombre d'entreprises ayant versé un montant et le montant moyen versé sont présentés;
- la rémunération totale moyenne inclut les deux éléments précédents, c'est-à-dire le salaire moyen et la rémunération variable moyenne; il est à noter que celle-ci tient compte du nombre d'entreprises qui en ont versé; dans le cas des entreprises qui n'ont pas versé de boni, seul le salaire est inclus dans le calcul de la rémunération totale; pour les emplois opérationnels, la rémunération variable a été ramené sur un base horaire puis ajoutée au salaire pour obtenir la rémunération moyenne en espèces.

Le tableau 1 présente les résultats détaillés pour les emplois opérationnels de l'industrie que ceux-ci soient spécialisés et non spécialisés. Ce tableau présente l'ensemble des résultats des différents secteurs de l'industrie. Comme le démontre le tableau, il y a très peu de programme de rémunération variable (boni, partage des bénéfices) pour ce groupe d'emplois. Il est à noter qu'en général, les plus grands employeurs (concessionnaires et autres) ont des taux de salaire plus élevés que les autres employeurs. Donc les taux montrés sont en moyenne inférieurs à ceux des plus grands employeurs et supérieurs à ceux des autres.

Le tableau 2 présente les salaires moyens versés pour les emplois reliés à la vente, à l'administration et au service à la clientèle. La presque totalité des emplois de vente et de gestion des ventes ont droit à une rémunération variable additionnelle significative.

Le Tableau 3 présente les résultats pour chacun des emplois de gestion. Les données sont présentées sur une base annuelle et reflètent l'ensemble de la province.

Moins de 30 % des employeurs offrent une rémunération variable aux emplois reliés à l'administration et au service à la clientèle. D'autre part, environ les deux tiers offrent une telle rémunération à au moins certains emplois cadres. La fréquence de ces pratiques est similaire à celles des entreprises d'autres secteurs d'activités.

**Tableau 1 - Sommaire des résultats de l'enquête sur la rémunération directe pour les emplois opérationnels**

	Nombre		Salaire moyen	Autre rémunération		Rémunération totale moyenne horaire
	Entreprises	Employés		Nbre	Moyenne annuelle	
Pompiste / préposé à l'essence	17	101	7,31 \$	-		7,31 \$
Homme de maintenance	3	9	9,16 \$	-		9,16 \$
Livreur	12	26	9,29 \$	-		9,29 \$
Chasseur (jockey)	27	29	9,99 \$	1	6 323 \$	10,11 \$
Étiqueteur / inscripteur	3	5	10,00 \$	-		10,00 \$
Démonteur / Remonteur	8	24	10,12 \$	-		10,12 \$
Remorqueur	2	3	-	-		10,63 \$
Préposé ou commis d'entrepôt	5	6	10,67 \$	-		10,67 \$
Préposé au lavage	102	184	10,67 \$	4	395 \$	10,68 \$
Homme de service	122	372	11,44 \$	6	582 \$	11,45 \$
Débosselleur - peintre	1	2	-	-		11,63 \$
Chauffeur de camion	37	47	12,64 \$	6	354 \$	12,67 \$
Apprenti mécanicien	149	401	13,58 \$	17	1 836 \$	13,69 \$
Apprenti peintre	6	8	13,42 \$	-		13,42 \$
Préposé ou commis aux pièces	114	273	15,61 \$	16	1 040 \$	15,68 \$
Mécanicien C	73	182	17,11 \$	11	1 363 \$	17,21 \$
Peintre	50	101	17,99 \$	4	1 049 \$	18,03 \$
Débosselleur	72	217	18,46 \$	4	3 140 \$	18,54 \$
Mécanicien B	68	220	19,17 \$	10	2 371 \$	19,33 \$
Mécanicien *	96	477	19,34 \$	10	1 435 \$	19,41 \$
Mécanicien A	50	105	20,22 \$	9	1 166 \$	20,32 \$

\* Données où la classe n'a pas été précisée

**Tableau 2 - Sommaire des résultats de l'enquête sur la rémunération directe pour les emplois de ventes, administration et service à la clientèle**

	Nombre		Salaire moyen	Autre rémunération		Rémunération totale moyenne
	Entreprises	Employés		Nbre	Moyenne	
Représentant - véhicules neufs	78	282	8 724 \$	78	35 565 \$	44 289 \$
Représentant - véhicules d'occasion	62	105	9 013 \$	57	32 348 \$	38 752 \$
Représentant - véhicules neufs et d'occasion	57	179	10 788 \$	53	35 202 \$	43 519 \$
Représentant - camions neufs	5	14	14 780 \$	5	97 565 \$	112 345 \$
Secrétaire comptable	17	21	19 687 \$	0		19 687 \$
Réceptionniste	7	8	20 858 \$	1	1 408 \$	21 059 \$
Commis	5	7	20 862 \$	0		20 862 \$
Caissier(ère)	31	34	21 741 \$	4	362 \$	21 787 \$
Préposé à la relance téléphonique	50	59	22 130 \$	11	4 746 \$	23 175 \$
Réceptionniste / secrétaire	101	127	23 083 \$	7	4 492 \$	23 394 \$
Secrétaire aux ventes	59	67	24 859 \$	9	3 842 \$	25 446 \$
Commis comptable	99	170	26 578 \$	14	5 256 \$	27 322 \$
Secrétaire	3	4	26 660 \$	1	1 774 \$	27 251 \$
Agent de liaison	5	5	27 088 \$	0		27 088 \$
Représentant sur la route (pièces)	22	29	27 731 \$	15	19 012 \$	40 695 \$
Conseiller technique	125	250	29 894 \$	74	10 423 \$	36 064 \$
Commis aux réclamations	68	71	30 081 \$	16	4 579 \$	31 181 \$
Comptable	63	63	32 651 \$	15	4 264 \$	33 667 \$

**Tableau 3 - Sommaire des résultats de l'enquête sur la rémunération directe pour les emplois de gestion**

	Nombre		Salaire moyen	Autre rémunération		Rémunération totale moyenne
	Entreprises	Employés		Nbre	Moyenne	
Directeur commercial	111	159	11 422 \$	110	42 909 \$	53 944 \$
Directeur des flottes automobiles	15	15	23 954 \$	14	27 348 \$	49 479 \$
Directeur des ventes - véhicules d'occasion	64	64	26 675 \$	58	33 788 \$	57 297 \$
Directeur de la carrosserie (sous-traitance)	9	9	27 174 \$	7	8 863 \$	33 737 \$
Directeur des ventes - véhicules neufs et d'occ.	31	31	36 588 \$	21	27 529 \$	55 237 \$
Directeur des ventes - véhicules neufs	68	68	37 142 \$	58	34 099 \$	66 224 \$
Directeur des pièces	106	116	37 245 \$	62	11 448 \$	43 988 \$
Directeur de la carrosserie	49	49	38 063 \$	35	12 365 \$	46 895 \$
Directeur de département	3	3	38 317 \$	-		38 317 \$
Directeur des opérations fixes	10	10	42 720 \$	7	18 433 \$	55 623 \$
Contremaître d'atelier	29	29	40 300 \$	13	4 700 \$	42 366 \$
Directeur du service	121	121	42 274 \$	74	12 439 \$	49 881 \$
Contremaître d'atelier service après-vente	6	6	48 997 \$	2	4 630 \$	50 540 \$
Directeur général des ventes	44	44	50 767 \$	20	36 658 \$	67 430 \$
Directeur du service après-vente	5	5	58 598 \$	1	5 800 \$	59 758 \$
Directeur des ventes de camions neufs	4	4	70 090 \$	3	49 341 \$	107 096 \$
Directeur général	5	5	74 506 \$	1	90 145 \$	92 535 \$
Contrôleur d'atelier	24	25	36 326 \$	7	2 192 \$	36 966 \$
Contrôleur	92	92	42 504 \$	41	7 860 \$	46 006 \$
Gérant de comptoir	9	9	39 582 \$	1	2 080 \$	39 811 \$

#### **4. COMPARAISON À D'AUTRES SECTEURS D'ACTIVITÉS**

Les salaires versés dans l'industrie des services automobiles ont été comparés à ceux du marché en général. Les données de comparaison proviennent d'études gouvernementales et de diverses sources.

Dans le marché des ressources humaines, le salaire versé pour un emploi similaire peut varier de façon significative selon la taille ou le secteur d'activité économique où on se trouve. Cet énoncé est encore plus vrai pour les emplois non spécialisés.

Nous avons analysé des données provenant de diverses sources de renseignements, incluant :

- l'enquête sur la population active de Statistiques Canada auprès de 10 567 ménages au Québec; ces données ont été recueillies en 2000 et ajustées pour 2001 (Tableau 6)
- des informations sur le marché du travail présentées par Développement Ressources humaines Canada et données du recensement de 1996 de Statistiques Canada (Tableau 5)
- une étude effectuée pour le comité sectoriel de la tôlerie de précision (Tableau 7)
- une étude du comité sectoriel du commerce de détail (Tableau 8)
- l'étude de rémunération sur les emplois repères du Ministère du travail du Québec (1996), mise à jour par l'Institut de la statistique en 2000; cette étude porte sur 75 emplois repères dans 233 organisations dont 169 entreprises employant au moins 200 personnes (Tableau 4)

Les tableaux qui suivent présentent une comparaison des données de l'industrie des services automobiles à celles des diverses enquêtes consultées. Dans chaque cas, nous avons identifié dans l'enquête des emplois comparables à ceux de l'industrie en termes de fonctions et responsabilités, de même qu'au chapitre des qualifications.

Le tableau 4 présente une comparaison avec les salaires versés dans le marché général de la main-d'œuvre. Ces données proviennent de Statistiques Canada et ont été recueillies auprès de 10 567 ménages en 2000, nous les avons ajustées pour refléter l'année en cours. Le tableau indique que les salaires versés dans l'industrie des services automobiles sont près de la moyenne des autres secteurs.

**Tableau 4 : enquête sur la population active Statistiques Canada**

<b>Emploi</b>	<b>C.S.M.O. automobile</b>	<b>Enquête population active</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(1)/(2)
Mécanicien	18,96 \$	18,75 \$	1,01
Magasinier – commis aux pièces	15,61 \$	14,15 \$	1,10
Secrétaire	26 660 \$	24 949 \$	1,07
Commis	20 862 \$	27 949 \$	0,75
Commis comptable	26 578 \$	27 745 \$	0,96
Réceptionniste	20 858 \$	20 012 \$	1,04
		<b>Moyenne</b>	<b>0,99</b>

Le tableau 5 présente une comparaison avec d'autres données de Statistiques Canada. Celles-ci ont été analysées par Ressources humaines Canada et semblent suggérer que les salaires, dans l'industrie des services automobiles, seraient d'environ 8 % au-dessous du marché général de la main-d'œuvre.

**Tableau 5 : données provenant de développement des Ressources humaines Canada recensement de Statistiques Canada 1996**

<b>Emploi</b>	<b>C.S.M.O. automobile</b>	<b>D.R.H.C.</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(1)/(2)
Mécanicien	18,96 \$	22,05 \$	0,86
Peintre	17,99 \$	15,90 \$	1,13
Magasinier	15,61 \$	16,28 \$	0,96
Secrétaire	26 660 \$	29 778 \$	0,90
Commis comptable	26 578 \$	29 919 \$	0,89
Réceptionniste	20 858 \$	25 517 \$	0,82
		<b>Moyenne</b>	<b>0,92</b>

Nous avons pu obtenir des données comparatives d'autres sources. Par exemple, celles des secteurs de la tôlerie et du commerce de détail. Ces données sont présentées aux tableaux 6 et 7. Dans les deux cas elles indiquent un écart négatif peu significatif de l'ordre de 3 ou 4% pour l'industrie des services automobiles.

**Tableau 6 : Secteur de la tôlerie de précision**

<b>Emploi</b>	<b>C.S.M.O. automobile</b>	<b>Tôlerie de précision</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(1)/(2)
Mécanicien	18,96 \$	17,95 \$	1,06
Peintre	17,99 \$	16,75 \$	1,07
Magasinier	15,61 \$	13,24 \$	1,18
Homme de maintenance *	9,16 \$	11,12 \$	0,82
Livreur *	9,29 \$	11,12 \$	0,84
Chasseur	9,99 \$	11,12 \$	0,90
Etiqueteur / inscripteur *	10,00 \$	11,12 \$	0,90
Démonteur / remonteur	10,12 \$	11,12 \$	0,91
Préposé au lavage *	10,67 \$	11,12 \$	0,96
Homme de service *	11,14 \$	11,12 \$	1,00
		<b>Moyenne</b>	<b>0,96</b>

\* comparé à l'emploi de journalier

**Tableau 7 : Secteur du commerce de détail**

<b>Emploi</b>	<b>C.S.M.O. automobile</b>	<b>D.R.H.C.</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(1)/(2)
Homme de maintenance *	9,16 \$	10,33 \$	0,89
Livreur *	9,29 \$	10,33 \$	0,90
Chasseur *	9,99 \$	10,33 \$	0,97
Etiqueteur / inscripteur *	10,00 \$	10,33 \$	0,97
Démonteur / remonteur *	10,12 \$	10,33 \$	0,98
Préposé au lavage *	10,67 \$	10,33 \$	1,03
Homme de service *	11,14 \$	10,33 \$	1,08
		<b>Moyenne</b>	<b>0,97</b>

\* les emplois ont été comparés à un ensemble d'emplois peu ou pas spécialisés dans le groupe de comparaison incluant les emplois de préposé à la marchandise, d'étalagiste et de manutentionnaire

Finalement, le tableau 8 présente les données de plus grands employeurs dans le marché. En effet, il s'agit d'organisations de 200 personnes et plus. Cette analyse présente un écart moyen défavorable de l'ordre de 23 %.

**Tableau 8 : Enquête sur les emplois repères – Ministère du travail – Institut de la statistique  
Établissements de 200 employés et plus – secteur privé**

<b>Emploi</b>	<b>C.S.M.O. automobile</b>	<b>Enquête postes repères</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(1)/(2)
Mécanicien C	17,11 \$	19,31 \$	0,89
Mécanicien A	20,22 \$	23,50 \$	0,86
Préposé ou commis aux pièces	15,61 \$	18,17 \$	0,86
Chauffeur de camion	12,64 \$	18,62 \$	0,68
Homme de maintenance *	9,16 \$	13,42 \$	0,68
Livreur *	9,29 \$	13,42 \$	0,69
Chasseur *	9,99 \$	13,42 \$	0,74
Etiqueteur / inscripteur *	10,00 \$	13,42 \$	0,75
Démonteur / remonteur	10,12 \$	13,42 \$	0,75
Préposé au lavage *	10,67 \$	13,42 \$	0,80
Homme de service *	11,14 \$	13,42 \$	0,83
Réceptionniste	20 858 \$	29 100 \$	0,72
Réceptionniste / secrétaire	23 083 \$	32 400 \$	0,71
Secrétaire aux ventes	24 578 \$	35 000 \$	0,71
Commis comptable	26 660 \$	33 700 \$	0,78
Secrétaire	26 660 \$	33 700 \$	0,79
Commis aux réclamations	20 081 \$	33 900 \$	0,89
		<b>Moyenne</b>	<b>0,77</b>

\* Ces emplois ont été comparés à un ensemble d'emplois peu ou pas spécialisés dans le groupe de comparaison incluant les emplois de buanderie, cuisinier, gardien, préposé aux terrains, préposé à la cuisine/caféteria, préposé à l'entretien ménager.

Donc en faisant la moyenne de toutes ces enquêtes, nous pouvons conclure que les salaires de l'industrie des services automobiles seraient de l'ordre de  $\pm 5\%$  sous la moyenne du marché dans l'ensemble. Ils seraient également d'environ 20 à 25 % sous la moyenne d'employeurs plus grands dans le marché de la main-d'œuvre.

Il faut toutefois faire attention à ces résultats et les interpréter quelque peu. Par exemple, les salaires des employés opérationnels (mécaniciens, etc.) ne sont pas uniformes dans l'industrie des services automobiles. Les plus grands employeurs du secteur paient des salaires qui sont d'environ 20 % supérieurs aux autres. Ceci signifie qu'ils seraient supérieurs au marché général et plus ou moins au niveau de ceux de grands employeurs. Cela ne semble toutefois pas être le cas pour les emplois de bureau chez les plus grands employeurs du secteur. Les plus petits employeurs quant à eux versent des salaires qui seraient du côté inférieur du marché.

D'autre part, nous notons dans le marché général une tendance à la création d'emplois opérationnels ayant des salaires vers le bas et une diminution des emplois ayant des salaires vers le haut. Ainsi, il semble que nombre d'emplois disponibles aujourd'hui offrent entre 10 et 15 \$ l'heure alors que les grandes entreprises font des mises à pied. Ceci est positif pour le secteur des services automobiles puisque l'attrait de ces emplois pour les employés du secteur sera limité. Pour les emplois de bureau, une telle tendance n'est toutefois pas visible.

Pour les représentants chez les concessionnaires, la rémunération est structurée de façon très à risque pour l'employé. Le salaire de base est très bas et la portion variable très élevée. La rémunération totale moyenne est de l'ordre de 40 000 \$ à 45 000 \$. Celle-ci se compare bien aux représentants d'autres secteurs d'activité où la rémunération en espèces moyenne est de l'ordre de 45 000 \$ à 50 000 \$. Toutefois, le risque est beaucoup moins grand pour ces derniers puisque le salaire est de l'ordre de 40 000 \$ et plus dans certains cas, le variable étant de l'ordre de 15 à 20 % du salaire par rapport à environ 350 % dans l'industrie des services automobiles. Une telle situation peut causer un roulement élevé de personnel.

Pour les autres emplois, au chapitre de la rémunération variable, les pratiques de l'industrie sont similaires à celles des autres secteurs:

- les emplois opérationnels sont rarement admissibles à un tel programme,
- les emplois administratifs sont admissibles dans une minorité de cas,
- les emplois cadres sont généralement admissibles à une bonification.

## 5. COMPARAISON À D'AUTRES PROVINCES

Par rapport aux autres provinces, le Québec offre dans l'industrie des services automobiles une rémunération supérieure à celle des provinces Atlantiques et des provinces centrales. Seules la Colombie Britannique, l'Ontario et l'Alberta offrent des taux supérieurs. Cette position relative des services automobiles est similaire à la relativité salariale que l'on retrouve généralement entre les provinces.

Le tableau 9 présente la position relative des salaires versés à certains emplois-repères de l'industrie des services automobiles au Québec par rapport aux autres provinces canadiennes. Les données proviennent de deux sources principales :

- une enquête de Développement Ressources humaines Canada (D.R.H.C.)
- une enquête effectuée pour le compte de la revue Le Body Shop par Gallup en 2000.

Nous présentons ici un sommaire des résultats sous forme de ratio comparatif au Québec. Ces ratios s'obtiennent en divisant le salaire moyen versé pour chaque emploi comparable dans une province donnée par le salaire moyen versé au Québec selon la même enquête. Ainsi, le Québec aura un ratio de 1,0. Un ratio de 1,20 indique que les salaires moyens dans une province sont, en moyenne, de 20 % au-dessus de ceux du Québec. À l'inverse, un ratio de 0,80 indique le contraire. Les données détaillées sont présentées ci-dessous.

**Tableau 9 – Analyse comparative des salaires moyens dans l'industrie des services automobiles du Canada**

	RATIO COMPARATIF	
	D.R.H.C.	Body Shop Magazine
Québec	1,00	1,00
Colombie Britannique	1,20	1,15
Ontario	1,06	1,06
Alberta	1,09	0,99
Saskatchewan	0,95	0,95
Manitoba	0,87	0,92
Nouvelle Écosse	0,93	0,85
Nouveau Brunswick	0,89	0,85
Terre Neuve	0,89	0,91
île du Prince Édouard	0,79	0,80

## 6. COMPARAISONS RÉGIONALES

Le tableau 10 présente une analyse comparative des salaires versés sur une base régionale au Québec. Les données proviennent des sources suivantes :

- l'enquête effectuée dans le cadre du présent projet pour le comité sectoriel
- la Relance au secondaire, une enquête du Ministère de l'Éducation effectuée auprès de 24 667 diplômés de 1998 à 1999
- une analyse des données du recensement de 1996 de Ressources humaines Canada (D.R.H.C.)

**Tableau 10 : Comparaisons régionales**

	<b>C.S.M.O. automobile</b>	<b>Relance emplois enquêtés</b>	<b>Relance général</b>	<b>D.R.H.C.</b>
Ensemble du Québec	1,00	1,00	1,00	1,00
Montréal	1,09	1,12	1,03	0,94
Québec	0,95	1,02	0,97	1,00
Outaouais	0,88	1,03	0,99	1,12
Saguenay - Lac St Jean	1,12	1,00	1,02	1,03
Estrie	0,91	0,95	0,96	0,90

En moyenne, les salaires versés dans les régions de Montréal et du Saguenay - Lac St Jean sont supérieurs à la moyenne québécoise tant dans l'industrie des services automobiles que dans un marché plus général. Les salaires de la région de Québec sont légèrement inférieurs à la moyenne dans l'industrie des services automobiles alors qu'ils sont dans la moyenne dans d'autres secteurs. En Outaouais, les salaires sont relativement bas dans l'industrie des services automobiles alors qu'ils sont plus élevés que la moyenne québécoise dans les autres secteurs. Il est d'ailleurs à noter que la région de l'Outaouais est la seule région enquêtée où il n'y a pas de décret applicable au secteur alors que c'est la région où les salaires dans l'industrie sont les moins élevés. Finalement, en Estrie, les salaires de l'industrie des services automobiles sont en moyenne plus bas que la moyenne québécoise, comme c'est le cas pour d'autres secteurs.

## 7. COMPARAISONS AUX DÉCRETS

Nous avons analysé les salaires moyens versés par l'industrie des services automobiles par rapport aux différents décrets. Partout les salaires payés sont supérieurs au décret. Selon la région, l'écart varie en moyenne de 17 % (Québec) à 37 % (Montréal). Cette situation n'est pas étonnante puisque les décrets constituent le seuil minimum de salaire pouvant être versé par les entreprises sur un territoire donné, pour les emplois assujettis à ces décrets. Une foule de facteurs tels que les conventions collectives, le niveau de syndicalisation, la taille des entreprises et les pressions du marché peuvent expliquer l'écart plus ou moins important, selon le cas, entre les salaires versés et les seuils minimum prévus aux décrets. Ces éléments peuvent aussi expliquer le fait qu'il n'y ait pas de constantes dans les écarts observés. Par exemple, même si les salaires prévus au décret sont supérieurs dans la région de Québec, les salaires payés à Québec sont inférieurs à ceux payés à Montréal. On note enfin que c'est au Saguenay Lac St-Jean que l'écart entre les salaires versés et ceux apparaissant au décret est le plus significatif.

Les tableaux 11 à 14 présentent la comparaison des salaires moyens de l'enquête aux différents décrets respectifs.

**Tableau 11 : Comparaison des salaires avec le décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal**

Emplois	Décret Montréal	C.S.M.O. auto (petites entreprises)	Ratio	C.S.M.O. auto (grandes entreprises)	Ratio
	(1)	(2)	(2)/(1)	(3)	(3)/(1)
Apprenti peintre	9,00 \$	-	-	-	-
Apprenti mécanicien	9,00 \$	11,59 \$	1,29	15,21 \$	1,69
Mécanicien A	16,00 \$	18,75 \$	1,17	22,27 \$	1,39
Mécanicien B	14,00 \$	16,61 \$	1,19	21,41 \$	1,53
Mécanicien C	12,00 \$	14,65 \$	1,22	19,20 \$	1,60
Peintre A	16,00 \$	17,21 \$	1,08	20,72 \$	1,30
Débosselaar A	16,00 \$	17,35 \$	1,08	20,82 \$	1,30
Commis aux pièces	11,50 \$	13,34 \$	1,16	17,71 \$	1,54
Démonteur	10,00 \$	-	-	-	-
Laveur	7,50 \$	-	-	11,06 \$	1,47
Pompiste	7,00 \$	7,32 \$	1,05	-	-
Préposé au service	9,50 \$	10,35 \$	1,09	12,64 \$	1,33
<b>Moyenne</b>	<b>11,46 \$</b>	<b>14,13 \$</b>	<b>1,15</b>	<b>17,89 \$</b>	<b>1,46</b>

**Tableau 12 : Comparaison des salaires avec le décret sur l'industrie des services automobiles de la région de l'Estrie**

<b>Emplois</b>	<b>Décret Estrie</b>	<b>C.S.M.O. auto (petites entreprises)</b>	<b>Ratio</b>	<b>C.S.M.O. auto (grandes entreprises)</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(2)/(1)	(3)	(3)/(1)
Apprenti peintre	9,50 \$	-		-	-
Apprenti mécanicien	9,50 \$	11,67 \$	1,23	14,81 \$	1,56
Mécanicien A	14,50 \$	17,63 \$	1,22	-	-
Mécanicien B	13,00 \$	14,65 \$	1,13	-	-
Mécanicien C	11,50 \$	14,02 \$	1,22	-	-
Peintre A	14,50 \$	16,64 \$	1,15	18,13 \$	1,25
Débosselleur A	14,50 \$	16,49 \$	1,14	18,65 \$	1,29
Commis aux pièces	11,55 \$	12,77 \$	1,11	15,92 \$	1,38
Démonteur	10,00 \$	10,83 \$	1,08	-	-
Laveur	7,05 \$	10,30 \$	1,46	9,70 \$	1,38
Pompiste	7,00 \$	7,19 \$	1,03	-	-
<b>Moyenne</b>	<b>11,15 \$</b>	<b>13,22 \$</b>	<b>1,18</b>	<b>15,44 \$</b>	<b>1,37</b>

**Tableau 13 : Comparaison des salaires avec le décret sur l'industrie des services automobiles de la région du Saguenay Lac St-Jean**

<b>Emplois</b>	<b>Décret</b>	<b>C.S.M.O. auto (petites entreprises)</b>	<b>Ratio</b>	<b>C.S.M.O. auto (grandes entreprises)</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(2)/(1)	(3)	(3)/(1)
Apprenti peintre	10,10 \$	17,54 \$	1,74	-	-
Apprenti mécanicien	10,10 \$	13,62 \$	1,35	15,87 \$	1,57
Mécanicien A	16,00 \$	-	-	-	-
Mécanicien B	14,00 \$	14,15 \$	1,01	-	-
Mécanicien C	12,25 \$	14,66 \$	1,20	-	-
Peintre A	16,00 \$	20,05 \$	1,25	22,43 \$	1,40
Débosselleur A	16,00 \$	19,26 \$	1,20	22,79 \$	1,42
Commis aux pièces	11,75 \$	17,40 \$	1,48	18,08 \$	1,54
Démonteur	10,00 \$	-	-	-	-
Laveur	7,50 \$	11,01 \$	1,47	12,04 \$	1,61
Pompiste	7,00 \$	7,23 \$	1,03	-	-
Préposé au service	9,75 \$	13,62 \$	1,40	14,48 \$	1,49
<b>Moyenne</b>	<b>11,70 \$</b>	<b>14,88 \$</b>	<b>1,31</b>	<b>17,62 \$</b>	<b>1,50</b>

**Tableau 14 : Comparaison des salaires avec le décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec**

<b>Emplois</b>	<b>Décret Québec</b>	<b>C.S.M.O. auto (petites entreprises)</b>	<b>Ratio</b>	<b>C.S.M.O. auto (grandes entreprises)</b>	<b>Ratio</b>
	(1)	(2)	(2)/(1)	(3)	(3)/(1)
Apprenti peintre	10,25 \$	11,38 \$	1,11	-	-
Apprenti mécanicien	10,25 \$	13,27 \$	1,29	12,67 \$	1,24
Mécanicien A	16,25 \$	18,19 \$	1,12	-	-
Mécanicien B	14,25 \$	16,61 \$	1,17	-	-
Mécanicien C	12,50 \$	14,14 \$	1,13	-	-
Peintre A	16,25 \$	-	-	-	-
Débosselleur A	16,25 \$	17,36 \$	1,07	-	-
Commis aux pièces	11,75 \$	15,00 \$	1,28	17,03 \$	1,45
Démonteur	10,00 \$	-	-	-	-
Laveur	7,75 \$	10,83 \$	1,40	-	-
Pompiste	7,00 \$	7,63 \$	1,09	-	-
Préposé au service	9,75 \$	11,34 \$	1,16	10,42 \$	1,07
<b>Moyenne</b>	<b>11,85 \$</b>	<b>13,37 \$</b>	<b>1,18</b>	<b>13,37 \$</b>	<b>1,25</b>

### III. Résultats de l'enquête sur les avantages sociaux

#### 1. LES ASSURANCES COLLECTIVES ET LE RÉGIME DE RETRAITE

La majorité (72 %) des employeurs de l'industrie autres que les grands employeurs n'offre pas de programmes d'assurances collectives ni de régime de retraite à leur employés. À l'inverse, 75 % des employeurs de 10 et plus offrent un programme d'assurance collective ou de régime de retraite. Le tableau 15 présente un sommaire de la fréquence à laquelle on retrouve de tels programmes.

**Tableau 15 - Fréquence des programmes d'assurances collectives et de régime de retraite**

Programme	Fréquence (nombre de répondants)		
	Tous (327)	Employeurs de 10 employés et plus (202)	Autres (125)
Assurance maladie	60,6 %	72 %	27,2 %
Assurance-vie	59,6 %	69 %	24,0 %
Invalité longue durée	56,6 %	67 %	22,4 %
Régime de retraite	33,0 %	40 %	8,8 %
Soins dentaires	19,9 %	20 %	14,4 %
Invalité courte durée	-	-	17,6 %

Au niveau régional, on constate que la fréquence est plus élevée dans la région de Québec et la plus basse dans la région de Montréal, à l'inverse des salaires payés. Le tableau 16 compare les différentes régions entre elles.

**Tableau 16 - Fréquence des programmes collectifs selon la région**

	Assurances collectives	Régime de retraite
Estrie	60,2 %	35,7 %
Montréal	34,0 %	8,5 %
Outaouais	50,0 %	9,1 %
Québec	66,2 %	31,2 %
Saguenay Lac St-Jean	46,4 %	26,8 %

L'écart entre les entreprises syndiquées et celles non syndiquées est grand, tel que démontré au tableau 17.

**Tableau 17 - Fréquence des programmes collectifs selon la syndicalisation**

	Assurances collectives	Régime de retraite
Entreprises syndiquées	91,5 %	51,1 %
Entreprises non syndiquées	45,0 %	19,4 %

Certains sous-secteurs d'activités ont également plus tendance à offrir des programmes d'assurance ou de régime de retraite tel que présenté au tableau 18.

**Tableau 18 – Fréquence des programmes collectifs selon le sous-secteur d'activité**

	<b>Assurances collectives</b>	<b>Régime de retraite</b>
Chaînes de magasins	100,0 %	50,0 %
Concessionnaires autos	81,4 %	42,4 %
Concessionnaires véhicules lourds	46,7 %	26,7 %
Détaillants de pièces	46,2 %	23,1 %
Carrossiers	40,0 %	4,0 %
Ateliers spécialisés	30,0 %	30,0 %
Recycleurs	25,0 %	0 %
Atelier général – Station d'essence	15,4 %	3,1 %

Environ 43% des employeurs ont rapporté payer quelques journées de maladies au besoin. Pour plusieurs, le nombre de jours qu'ils sont prêts à payer est indéterminé. Pour ceux qui ont rapporté une politique, celle-ci varie typiquement entre 2 et 6 jours.

## **2. LES VACANCES**

Pour avoir droit à une troisième semaine de vacances, l'employé doit typiquement avoir complété 5 ans de services chez son employeur. Pour avoir droit à 4 semaines, il doit avoir complété environ 11 à 12 ans et pour avoir droit à 5 semaines, entre 15 et 20 ans. Le tableau 19 présente les résultats détaillés de l'enquête.

**Tableau 19 - Nombre d'années de service requis donnant droit à plus de 2 semaines de vacances par année selon la taille de l'entreprise**

<b>Nombre d'employés</b>	<b>3 semaines</b>		<b>4 semaines</b>		<b>5 semaines</b>	
	<b>Cadres</b>	<b>Opérationnels</b>	<b>Cadres</b>	<b>Opérationnels</b>	<b>Cadres</b>	<b>Opérationnels</b>
1 à 10	5.0	5.0	12.1	12.2	16.3	15.0
11 à 39	4.5	4.9	10.7	11.1	17.7	17.7
40 et plus	4.9	5.1	11.4	11.1	18.9	19.1

Il n'y a pas de tendance notable à des différences selon la région ou le secteur d'activité sauf que les recycleurs et les détaillants de pièces demandent respectivement 15 et 14 ans pour avoir droit à 4 semaines de vacances par rapport aux 11 à 12 ans des employeurs des autres sous-secteurs.

### **3. PRIME POUR TRAVAIL EN SOIRÉE OU DE NUIT**

Les primes de soir et les primes de nuit sont peu fréquentes, probablement dû au fait qu'elles sont rarement requises. Pour les entreprises qui versent une prime pour le travail en soirée ou de nuit, elle est typiquement de l'ordre de 0,75\$. Elle varie entre 0,25\$ et 2,00\$ selon l'entreprise.

### **4. AIDE FINANCIÈRE AUX EMPLOYÉS – ACQUISITION D'OUTILS**

Environ une entreprise sur quatre aide ses employés dans l'acquisition de leurs outils. Ce ratio varie peu que l'entreprise emploie moins de 10 employés ou qu'elle en emploie 40 et plus.

Puisqu'il s'agissait d'une question ouverte, nous ne pouvons rapporter de pourcentages précis sur le type d'aide offert aux employés. On nous a rapporté volontairement un certain nombre de renseignements sur ce sujet. Plusieurs employeurs ont indiqué qu'ils fournissent plusieurs outils. D'autres avancent l'argent nécessaire. D'autres accordent une allocation, par exemple 200\$ par an. D'autres encore remplacent ou réparent les outils brisés.

### **5. AUTRES AVANTAGES**

Environ 40% des entreprises ont rapporté d'autres avantages. L'avantage le plus fréquent consiste à fournir des vêtements de travail. Le second est de permettre à l'employé de réparer son auto sur les lieux de travail et d'avoir les pièces au prix de gros.

## IV. Résultat de l'enquête sur les perceptions des employés et des employeurs

### 1. L'ÉCHANTILLONNAGE

Une banque d'employés a été constitué par différents moyens, dont :

- annonce dans la revue Le Garagiste du mois de mars 2001 invitant les employés à participer à une enquête, ils s'inscrivaient par téléphone;
- affiche jointe aux 2 envois postaux : les entreprises pouvaient l'afficher dans l'entreprise ou la remettre aux employés;
- relance aux employeurs lors de la sollicitation téléphonique;
- accès à une banque de données de jeunes diplômés de l'industrie fournie par le comité sectoriel;

Les employés du secteur ont été invités à donner leur nom pour être interviewés sur leur perception de leur travail et de leur avenir dans l'industrie. Ces employés ont été contactés par téléphone afin de collecter les renseignements. L'échantillonnage total a été de 155 employés. Le tableau 20 présente la distribution de ces employés selon leur niveau de salaire et selon leur expérience dans l'industrie.

**Tableau 20 - Nombre d'employés interviewés par niveau de rémunération et expérience**

	Moins d'un an		1 à 3 ans		4 à 10 ans		11 ans et plus		Tous	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ND	4	44,4%	5	55,6%					9	5,8%
De Min. à 7,99 \$	4	44,4%	4	44,4%	1	11,1%			9	5,8%
8 à 9,99 \$	28	73,7%	7	18,4%	3	7,9%			38	24,5%
10 à 11,99 \$	15	57,7%	9	34,6%	2	7,7%			26	16,8%
12 à 14,99 \$	21	53,8%	9	23,1%	5	12,8%	4	10,3%	39	25,2%
15 à 16,99 \$	5	29,4%	4	23,5%	5	29,4%	3	17,6%	17	11,0%
17 à 18,99 \$	3	60,0%	2	40,0%					5	3,2%
19 à 20,99 \$	2	40,0%	3	60,0%					5	3,2%
21 à 22,99 \$	1	25,0%	3	75,0%					4	2,6%
25 \$ et plus	2	66,7%	1	33,3%					3	1,9%
<b>Tous</b>	<b>77</b>	<b>49,7%</b>	<b>43</b>	<b>27,7%</b>	<b>19</b>	<b>12,3%</b>	<b>16</b>	<b>10,3%</b>	<b>155</b>	

Cet échantillonnage a été sujet à plusieurs contraintes, la plus importante étant d'obtenir le nom et le numéro de téléphone de ceux-ci. La participation à l'enquête était non seulement sur une base volontaire mais requérait que l'employé donne son nom. On pourrait se demander si ces volontaires ont une attitude plus positive vis-à-vis leur emploi en général que l'ensemble des employés de l'industrie.

## 2. PERCEPTION DES EMPLOYÉS

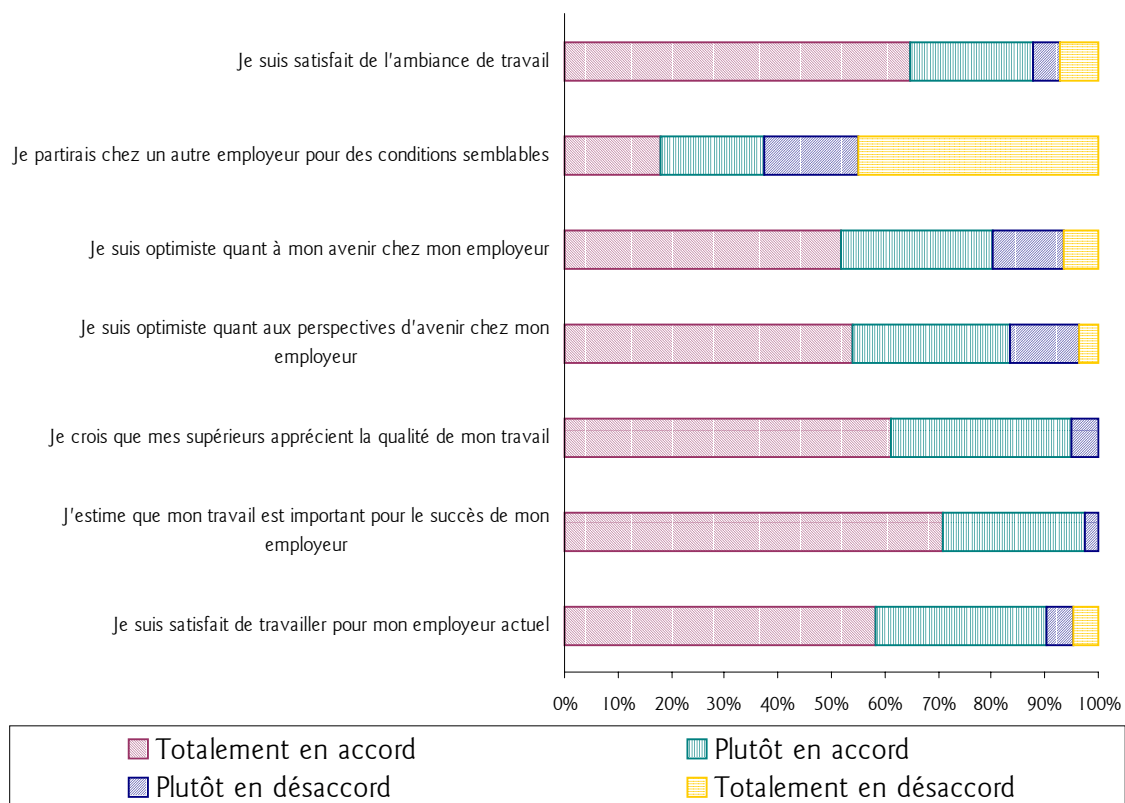
Les résultats sont généralement très positifs. Entre 70 et 80% des répondants estime être payés correctement que ce soit lorsqu'ils se comparent à l'intérieur de leur entreprise ou à l'extérieur vis-à-vis d'autres entreprises.

Entre 80 et 90% des répondants ont une perception positive de leur employeur, de leur futur chez cet employeur et de la façon dont ils considèrent être perçus par leur employeur. Toutefois, environ 30 à 40% des répondants partiraient pour des conditions similaires à celles qu'ils ont actuellement. Sans doute, plusieurs ont voulu dire qu'ils quitteraient s'ils y étaient contraints (manque de travail, déménagement, etc.). Les répondants qui ont indiqué qu'ils partiraient chez un autre employeur pour des conditions semblables occupent majoritairement des emplois peu spécialisés (52%). Les emplois de carrosserie se trouvent en deuxième place avec 43%.

Les tableaux 21 et 22 présentent un sommaire des résultats à chacune des 12 questions. Cette perception varie peu qu'on l'analyse sous l'angle des années de service ou du niveau de rémunération.

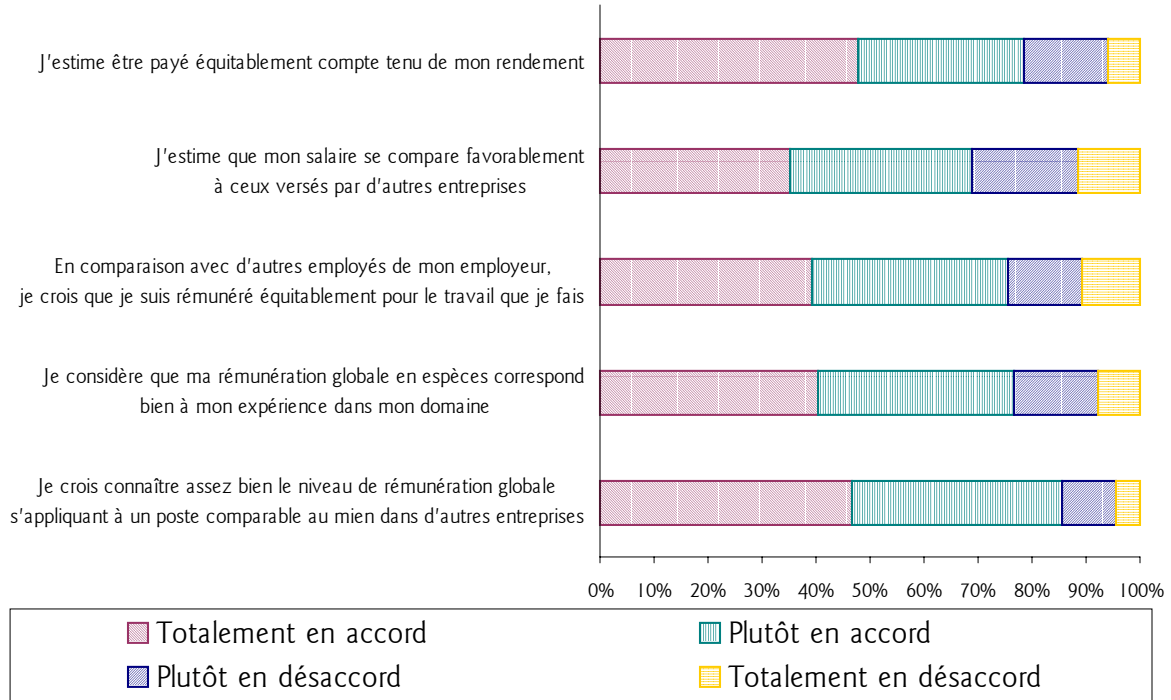
Le tableau 21 indique que les répondants considèrent qu'ils sont généralement satisfaits de l'ambiance de travail, qu'ils perçoivent leur travail comme étant important et apprécié et qu'ils sont optimistes quant aux perspectives d'avenir.

**Tableau 21 - Perception des employés face à leur milieu de travail**



Le tableau 22 indique que les répondants sont généralement satisfaits de leur niveau de rémunération que ce soit en relation avec d'autres employés de l'entreprise ou à ceux d'autres entreprises.

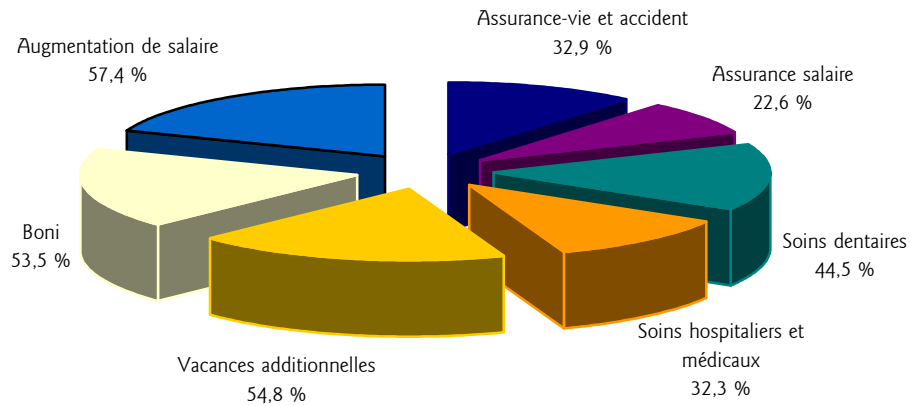
**Tableau 22 - Perception des employés face à leur rémunération**



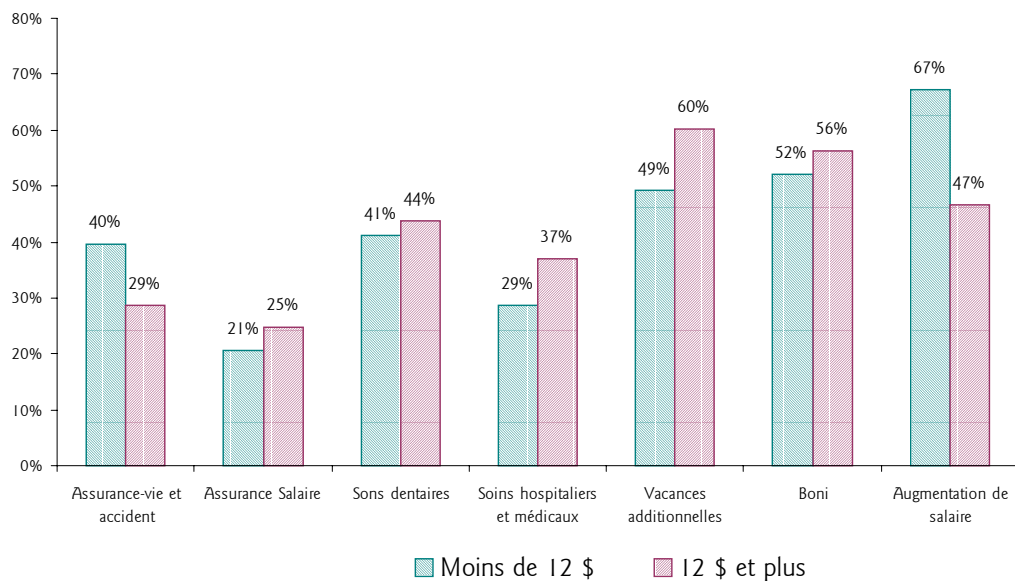
Certaines observations additionnelles peuvent être faites:

- à la question "Je partirais pour un autre employeur pour des conditions semblables", nous notons que moins l'employé a de l'ancienneté et moins son salaire est élevé, plus il a répondu qu'il était d'accord avec cet énoncé, ce qui est naturel;
- les employés ayant le plus bas niveau de salaire tendent à avoir une perception moins positive de leur salaire.

Dans l'hypothèse où leur employeur pourrait augmenter la rémunération globale, nous avons demandé aux employés quels seraient les trois éléments qui selon eux devraient faire l'objet d'une augmentation. La fréquence de mention de chaque élément est la suivante :



Les mentions les plus fréquentes sont donc l'augmentation de salaire, des vacances additionnelles et l'introduction d'un boni. Toutefois, si on analyse les données un peu plus, on constate que les employés gagnant moins de 12 \$ l'heure ont des préoccupations différentes de ceux gagnant plus. Ceux gagnant plus de 12 \$ l'heure valorisent davantage l'octroi de vacances additionnelles alors que ceux gagnant 12 \$ ou moins valorisent le salaire. Le graphique suivant illustre la fréquence de réponse pour chacun des groupes.

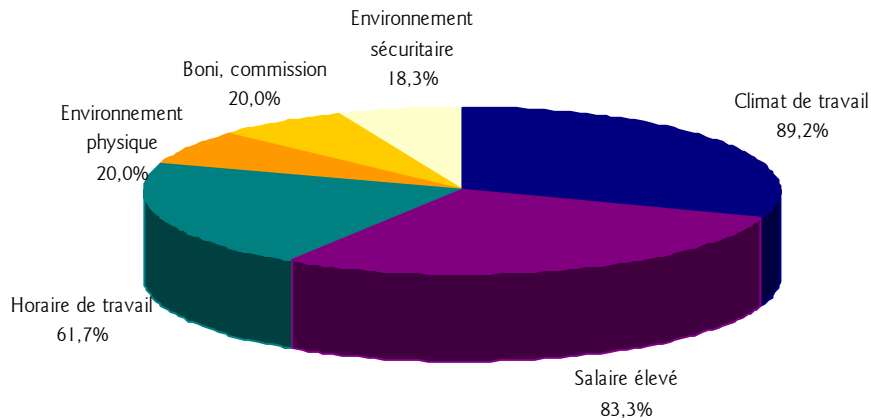


Les données globales ne varient pas de façon significative par rapport à l'ancienneté des employés.

### 3. PERCEPTION DES EMPLOYEURS

Les employeurs perçoivent que les trois éléments les plus importants pour retenir les employés sont, dans l'ordre:

- un bon climat de travail (89,2 %),
- un salaire élevé (83,3 %),
- l'horaire de travail (61,7 %).



L'environnement physique et la rémunération variable font peu de différence selon eux. Un environnement sécuritaire a également été coté bas (18,3 %). Nous croyons dans ce cas que c'est parce qu'en général on s'est assuré d'avoir un environnement sécuritaire et que cet aspect fait peu de différence dans le choix d'un emploi.

Quoiqu'il en soit, l'élément climat de travail rejoint l'enquête sur les perceptions des employés. Les employeurs de l'industrie qui ont répondu au questionnaire semblent avoir bien réussi sur ce plan.

---

## **V. Constats et pistes**

### **1. NIVEAU DE RÉMUNÉRATION**

L'industrie des services automobiles a généralement des pratiques de rémunération des plus traditionnelles. Dans le cas des plus petits employeurs, celles-ci se limitent à un salaire de base et à quelques autres avantages. Chez les plus grands employeurs (concessionnaires, par exemple), la probabilité d'y retrouver un programme d'assurances collectives et un régime de retraite est plus grande. À cet égard, le secteur des services automobiles ne se distingue pas d'autres secteurs d'activité où la taille est un facteur déterminant dans la probabilité qu'un employeur offre un programme d'assurances collectives.

Les données recueillies permettent de constater que les salaires moyens versés dans l'industrie des services automobiles sont légèrement inférieurs à ceux des autres secteurs québécois pour des emplois similaires.

Par contre, un écart important apparaît quand on compare les salaires moyens versés dans l'industrie avec ceux d'entreprises de plus grande taille dans d'autres secteurs d'activités (200 employés et plus). Cet écart ne se traduit pas de façon horizontale pour l'ensemble des entreprises de l'industrie automobile. Les niveaux de salaire sont plus élevés chez les plus grands employeurs de l'industrie et plus faibles dans les plus petites entreprises. On peut en conclure que les plus grandes entreprises de l'industrie se positionnent mieux en matière de rémunération que celles de plus petite taille. Ce sont donc les plus petites entreprises qui devront redoubler d'efforts pour conserver leur main-d'œuvre et attirer la relève dans un éventuel contexte de rareté des ressources.

Naturellement, les salaires versés par les entreprises sont plus élevés que ceux apparaissant aux décrets de l'automobile. Ce constat n'est pas étonnant puisque les niveaux de salaire prescrits aux décrets constituent un seuil minimum et que les salaires réels versés sont aussi influencés par un effet marché. Cette situation devrait cependant être largement diffusée puisque qu'elle peut porter à confusion lorsque les personnes en orientation de carrière s'informent sur les conditions applicables dans l'industrie. Les salaires peuvent atteindre un niveau plus intéressant alors que cette situation peut facilement être occultée par une information centrée sur les salaires à l'entrée.

### **2. COMPARAISONS AUX AUTRES PROVINCES**

Les tableaux comparatifs des salaires moyens versés au Canada démontrent que la position comparative des salaires dans l'industrie de l'automobile est similaire à celles des autres secteurs. Dans les provinces où les salaires versés sont supérieurs à ceux du Québec, cet écart est plus grand pour les débosseleurs/carrossiers que pour les mécaniciens. Ces diverses données nous laissent entrevoir que les pressions du

marché sur les salaires peuvent s'appliquer différemment selon le sous-secteur visé de l'industrie.

### **3. RÉMUNÉRATION VARIABLE**

La rémunération du personnel relié aux ventes et au service à la clientèle se distingue de celle des emplois techniques dans l'industrie. Elle comporte une très forte proportion de rémunération variable dans l'objectif probable d'accroître le volume des ventes de produits ou services au client. Notre enquête ne nous permet pas de vérifier l'impact positif ou négatif de cette forme de rémunération sur la marge bénéficiaire des entreprises qui recourent à ces pratiques.

Toutefois, il est évident qu'une telle forme de rémunération peut générer une certaine insécurité chez le personnel de vente, entre autres, compte tenu de la faible proportion du revenu garanti. En ce sens, si ces mêmes entreprises constatent une forte mobilité de leur personnel ou des difficultés de recrutement, il nous apparaît qu'elles devraient revoir leur stratégie de rémunération et questionner l'incidence de cette forme de rémunération sur leur main-d'œuvre.

### **4. CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les perceptions des employés à l'égard de l'amélioration des conditions de travail varient également en fonction des catégories d'entreprises. Les questions d'environnement et de climat de travail sont nettement prépondérantes dans le secteur de la carrosserie par rapport aux autres catégories d'entreprises. Les employés de ces secteurs sont également moins satisfaits à l'égard de leur rémunération que les autres catégories d'emplois enquêtés.

### **5. POINT DE VUE DES EMPLOYÉS**

L'enquête réalisée auprès des employés présente un portrait plutôt positif des perceptions du personnel à l'emploi des entreprises de l'industrie. Entre 80 et 90 % des répondants ont une perception positive de leur employeur. Fait à souligner, ce niveau de satisfaction est particulièrement élevé chez le personnel cadre et chez les apprentis en mécanique automobile de l'industrie. Dans les deux cas, ces répondants estiment que leur travail est important pour l'entreprise et sont optimistes quant à leurs perspectives d'avenir. Ce constat est important puisque ces apprentis seront les techniciens de demain. Le fait qu'ils envisagent leur carrière dans l'automobile avec optimisme constitue un indice de motivation sur laquelle les entreprises pourraient construire.

Ces données nous indiquent également que le salaire et les bonis se positionnent en tête de liste des améliorations souhaitées par les employés. L'intégration dès l'embauche d'une échelle de salaire qui communique et assure une augmentation régulière du salaire de base est un exemple de stratégie de rémunération qui peut aider une entreprise.

Ces données nous indiquent également que les employés mieux rémunérés positionnent l'ajout de vacances avant le salaire comme avantage souhaité. Les entreprises devraient tenir compte de ces préférences dans le choix des avantages offerts aux employés plus expérimentés.

## **6. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Compte tenu des éléments qui précèdent, nous concluons qu'une piste intéressante et peu coûteuse pour les employeurs est de s'assurer de traiter leurs employés avec considération :

- en reconnaissant l'importance de leur contribution au succès de l'entreprise,
- en étant équitable dans la façon de traiter leur personnel,
- en communiquant avec eux, en les écoutant, en s'assurant qu'ils comprennent les particularités de l'industrie et ses facteurs de succès.

## **7. UN MONDE DE PME : DES SOLUTIONS ADAPTÉES**

Le secteur des services automobiles est un monde de PME. Selon le diagnostic sectoriel réalisé en 1999, la taille moyenne des entreprises de l'industrie de l'industrie serait de 8 employés. La structure de rémunération dans les PME répond souvent à des considérations intuitives et les gestionnaires de ces petites entreprises sont souvent mal outillés pour définir une stratégie de rémunération orientée vers les objectifs de leur entreprise. Le Comité sectoriel pourrait envisager d'offrir aux entreprises un document de réflexion simple et adapté aux réalités du secteur pour les informer sur les impacts de leurs décisions en matière de rémunération et les critères qui devraient guider la mise en œuvre d'une stratégie de rémunération efficace.