

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

RAPPORT SUR LES SALAIRES



Le projet est le fruit d'une collaboration entre la Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi, de Prism Economics and Analysis et de l'Automotive Policy Research Centre.

Novembre 2019

futureautolabourforce.ca

CE RAPPORT a été préparé pour le projet d'information sur le marché du travail (IMT) dans l'industrie automobile.

L'objectif du projet d'IMT dans l'industrie automobile est d'aider les intervenants à mieux comprendre ce marché du travail. Le projet permettra de réaliser des analyses et des prévisions validées par l'industrie de l'offre et de la demande de travailleurs, par régions et par professions, ainsi que des profils de compétences pour les métiers spécialisés et d'autres professions clés de l'industrie automobile, à l'intention notamment des entreprises d'assemblage d'automobiles, des fabricants de pièces et des entreprises technologiques qui approvisionnent l'industrie. Le projet permettra également de scruter diverses tendances du marché du travail dans l'industrie, en plus de faciliter les discussions entre intervenants sur la façon de pallier les pénuries de compétences prévues et de relever autres défis dans ce marché. On attend pour résultat une IMT régionale enrichie qui aidera les collègues, les employeurs, les décideurs et d'autres intervenants à prendre des mesures concrètes pour pallier ces pénuries et pour relever ces défis.

Ce projet est financé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations dans cette publication sont celles de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

(FOCAL) Initiative, futureautolabourforce.ca

Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi : cstec.ca

Prism Economics and Analysis : prismconomics.com

Automotive Policy Research Centre : automotivepolicy.ca

Novembre 2019



Funded by the
Government
of Canada



TABLE DES MATIÈRES

PREFACE	4
INTRODUCTION	6
RÉMUNÉRATION SALARIALE	7
Statistiques gouvernementales	7
Conventions collectives	12
Avis de postes à pourvoir	14
Professionnels	16
RÉMUNÉRATION NON SALARIALE	17
Aperçu	17
Couverture des soins de santé	18
Stratégies de recrutement et de fidélisation	19
CONTRAINTES	21
Statistiques gouvernementales	21
Conventions collectives	21
Avis de postes à pourvoir	22
Données sur la rémunération non salariale	22
Points de données manquants	23
DISCUSSION ET CONCLUSION	24
RÉFÉRENCES	26

LIST OF FIGURES

FIGURE 1. Gains hebdomadaires moyens au Canada (quelques industries), 2001-2018	8
FIGURE 2. Gains horaires moyens au Canada (quelques industries), quelques années	9
FIGURE 3. Salaire horaire dans quelques industries au Canada, 2001-2017	9
FIGURE 4. Salaire horaire offert, quelques professions, 2015-2018.....	10
FIGURE 5. Revenu annuel médian, quelques professions, 2016.....	11
FIGURE 6. Revenu annuel médian, quelques professions, 2001, 2006 et 2016	12

LIST OF TABLES

TABLEAU 1. Salaire des employés de production et des gens de métier qualifiés dans les installations de montage de véhicules syndiquées.	13
TABLEAU 2. Salaire horaire (production) dans les usines syndiquées de fabrication de pièces d'automobiles	14
TABLEAU 3. Salaire horaire (métiers spécialisés) dans les usines syndiquées de fabrication de pièces d'automobiles ...	14
TABLEAU 4. Salaire horaire des débutants (production) dans les usines non syndiquées de fabrication de pièces d'automobiles	15
TABLEAU 5. Salaire horaire (métiers spécialisés) dans les usines non syndiquées de fabrication de pièces d'automobiles	16
TABLEAU 6. Rémunération salariale c. non salariale	17

PREFACE

Le présent Rapport sur les salaires dans l'industrie automobile est un des rapports de recherche produits dans le cadre d'une initiative concertée de la Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi, de Prism Economics (Prism) et de l'Automotive Policy Research Centre (APRC) visant à mieux comprendre le marché du travail de l'industrie automobile dans son ensemble. Notre projet concerté est financé par le gouvernement du Canada et permettra de réaliser un certain nombre d'objectifs que voici :

- Illustrer l'importance économique de l'industrie, ce qui implique que nous voulons la définir d'une manière générale en incluant sa chaîne d'approvisionnement, vaste et complexe, et que nous reconnaissons sa contribution à l'innovation qui est au cœur des technologies manufacturières, de la connectivité mobile et des sources d'énergie alternatives.
- Construire un modèle économique de l'effectif de l'industrie au sens large, puis prévoir l'offre et la demande dans les professions clés.
- Dégager et scruter les principales tendances du marché du travail — y compris celles liées aux salaires — afin que les intervenants et les décideurs ainsi que les chercheurs d'emploi puissent mieux comprendre les nouveautés sur le marché du travail, en plus des défis et des possibilités qui se présentent à l'industrie.
- Impliquer l'industrie dans des consultations, puis répondre à ses recommandations et à ses préoccupations afin d'assurer la pertinence de nos travaux de recherche.
- Résumer nos conclusions, puis diffuser l'information que nous produisons à un auditoire aussi large que possible d'intervenants et d'utilisateurs d'information liée à l'industrie automobile. Nos rapports initiaux sont maintenant accessibles et nos rapports finaux seront rendus publics avant la fin de 2021.

Ce rapport sur la rémunération salariale dans l'industrie automobile s'appuie sur des données publiques qui comprennent des résultats d'analyses appropriées et qui permettent de dégager certaines tendances importantes. Toutefois, en raison de la complexité de l'industrie, du nombre d'emplois qu'elle offre et de la rapidité de son évolution, nous voulons que le lecteur saisisse bien que les données publiques peuvent fournir des renseignements appropriés, mais qu'elles ne suffisent pas à dresser un tableau complet de la rémunération totale versée par l'ensemble de l'industrie aux travailleurs de toutes les catégories. La plupart des données publiques qui figurent dans ce rapport concernent le salaire des travailleurs de production et des gens de métier qualifiés, bien que nous reconnaissons que l'industrie emploie des travailleurs dont le niveau de compétence, de qualification et de scolarité varie.

Les statistiques gouvernementales sur les secteurs sont classées dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Les deux codes SCIAN directement liés à l'industrie automobile sont le 3361 (fabrication de véhicules automobiles) et le 3363 (fabrication de pièces pour véhicules automobiles). Cependant, de nombreux emplois autres que ceux offerts par les entreprises d'assemblage d'automobiles et celles qui se définissent comme fabricants de pièces pour automobiles dépendent du succès de l'industrie. Un nombre non négligeable d'emplois dans la fabrication de produits en plastique et en verre, de produits métalliques et de logiciels, ainsi que d'ordinateurs et d'appareils électroniques dépendent aussi de l'industrie. Malheureusement, nous ne sommes pas en mesure d'ajouter de données salariales sur les emplois propres à l'automobile qui sont liés à des codes autres que le 3361 et le 3363, parce qu'elles ne sont pas disponibles.

Les données gouvernementales sur les salaires utilisées pour ce rapport excluent les avantages non salariaux des employés et des retraités. Des sources de données secondaires ont servi à formuler des observations sur la rémunération non salariale, laquelle représente une partie non négligeable du coût total de la rémunération dans l'industrie automobile. Néanmoins, malgré les contraintes liées aux données, ce rapport révèle d'importantes tendances salariales. En particulier, le rapport permet de constater que les salaires dans certaines professions de production et certains métiers spécialisés ne suivent pas le rythme de ceux d'autres secteurs ou industries, comme les services publics ou la construction. Il révèle également que les taux de salaires varient beaucoup dans l'industrie et que, de manière générale, les salaires sont plus bas dans la fabrication de pièces que dans l'assemblage. Si les salaires dans l'industrie ne suivent pas le rythme de ceux d'autres industries, cela pourrait entraîner des difficultés au chapitre de l'offre de main-d'œuvre. Bien qu'il soit certainement compréhensible que les entreprises d'assemblage veuillent externaliser la fabrication de certaines pièces à des fournisseurs à faible coût afin de rester concurrentielles et de décrocher des mandats de production, il est possible qu'en plus d'être confrontés à des défis de recrutement dans les professions plus spécialisées, certains fournisseurs de pièces trouveront qu'il est ardu de recruter aussi dans des professions moins bien payées.

Nous travaillons toujours à trouver comment définir l'industrie et mesurer la taille de son effectif. L'industrie est complexe et évolue rapidement. Pour comprendre les liens entre les diverses industries qui approvisionnent celle de l'automobile, il faut se fier à des données qui ont peut-être quelques années. Toutefois, dans d'autres documents produits pour ce projet, nous ajoutons aux groupes professionnels 3361 et 3363 des postes du SCIAN qui dépendent de l'industrie automobile ; nos recherches préliminaires laissent entendre qu'entre 177 000 emplois et 188 000 emplois en dépendent. Nos travaux préliminaires semblent également indiquer que ces données comptent plus de 20 000 emplois dans des métiers spécialisés et environ 28 000 postes de cadre supérieur et d'ingénieur, en plus d'autres postes à vocation technique. Notre estimation préliminaire établit à bien plus de 83 milliards de dollars la production économique des segments de l'assemblage d'automobiles et de la fabrication de pièces d'automobiles.

C'est ce rayonnement économique de l'industrie, de même que sa contribution à l'innovation, qui nous a convaincus qu'il est approprié de scruter le marché du travail automobile. En raison de la complexité de l'industrie, il ne sera pas très facile de communiquer efficacement les tendances du marché du travail automobile, y compris celles liées aux salaires, mais la taille de l'industrie et le caractère non négligeable de sa contribution économique font en sorte qu'il est important de le faire.

INTRODUCTION

On apprécie l'industrie automobile canadienne depuis longtemps pour sa capacité à employer des dizaines de milliers de personnes à un salaire supérieur à la moyenne. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs de production et qualifiés de constructeurs automobiles comme Ford, Toyota, Honda, Fiat-Chrysler et General Motors. Toutefois, peu de travaux de recherche ont scruté le salaire des travailleurs de l'automobile après l'importante restructuration de l'industrie qui a eu lieu au cours de la dernière décennie.

Le présent rapport comble cette lacune en analysant plusieurs sources de données publiques liées aux salaires dans l'industrie automobile canadienne. Il donne un aperçu des salaires et des gains des travailleurs de l'industrie automobile à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement. Il scrute la mesure dans laquelle ces données salariales sont accessibles au public, en plus d'indiquer aux chercheurs et aux décideurs où ils peuvent les trouver.

La partie du rapport qui porte sur la rémunération salariale est organisée en trois sections. La première puise dans les statistiques du gouvernement fédéral, y compris celles de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), de l'Enquête sur la population active (EPA), de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) ainsi que du Recensement de la population du Canada (c'est-à-dire le Recensement), alors que la deuxième se sert des conventions collectives conclues entre syndicats et employés de l'industrie automobile, notamment celles des constructeurs automobiles et des fabricants de pièces et de technologies automobiles. Bien que la deuxième section donne des précisions sur le salaire des travailleurs syndiqués de l'industrie automobile, elle en offre peu sur le salaire des travailleurs non syndiqués. Par conséquent, la troisième section fait appel aux affichages d'emplois récents pour obtenir des précisions sur le salaire des employés non syndiqués de l'industrie automobile.

La partie du rapport qui porte sur la rémunération non salariale est aussi organisée en trois sections. La première donne un aperçu des facteurs qui déterminent la rémunération non salariale ainsi que des grandes orientations qui ont une incidence sur la rémunération non salariale des travailleurs. La deuxième se concentre sur la couverture des soins de santé, car on considère qu'elle représente l'élément le plus coûteux de la rémunération non salariale. La troisième section fait appel aux travaux de recherche actuels portant sur le recrutement et la fidélisation des travailleurs au sein de l'industrie. C'est un élément dont il faut tenir compte, car en ce moment, les syndicats et les nouveaux venus sur le marché du travail accordent la priorité aux facteurs liés à la rémunération non salariale. Chacune des sources de données donne des précisions sur un aspect important de l'industrie automobile. Toutefois, chaque source de données comporte aussi des contraintes. Le rapport mentionne des sources de données publiques sur la rémunération salariale et non salariale, les points forts et les contraintes de ces sources ainsi que la façon dont on peut s'en servir pour dégager les tendances actuelles et longitudinales des salaires dans l'industrie automobile. Cela nous permet de mettre au point des méthodes pour dégager les tendances de la rémunération salariale et non salariale à l'aide de données publiques pouvant être reproduites au fil du temps de même que dans différentes industries ou différents secteurs.

RÉMUNÉRATION SALARIALE

STATISTIQUES GOUVERNEMENTALES

Statistique Canada publie sur les salaires et les gains des données recueillies par le truchement de différentes enquêtes. Ces enquêtes comprennent l'EERH (mensuelle et annuelle), l'EPA (mensuelle et annuelle), l'EPVS (trimestrielle) et le Recensement (qui est mené tous les cinq ans). Dans la plupart des cas, les données sont regroupées dans des codes SCIAN ou CNP. Certains tableaux présentent des données publiques de l'EERH et de l'EPA qui correspondent aux codes à quatre chiffres du SCIAN ou de la CNP, mais nombre d'entre eux ne fournissent de données que pour les codes à un, à deux ou à trois chiffres de ces classifications. Dans certains cas, il est possible d'obtenir des données plus détaillées directement de Statistique Canada. Certains tableaux du Recensement accessibles au public (principalement ceux de 2006) trient les données de la CNP par code SCIAN, comme le font certains tableaux personnalisés que les responsables de ce projet ont obtenus directement de Statistique Canada.

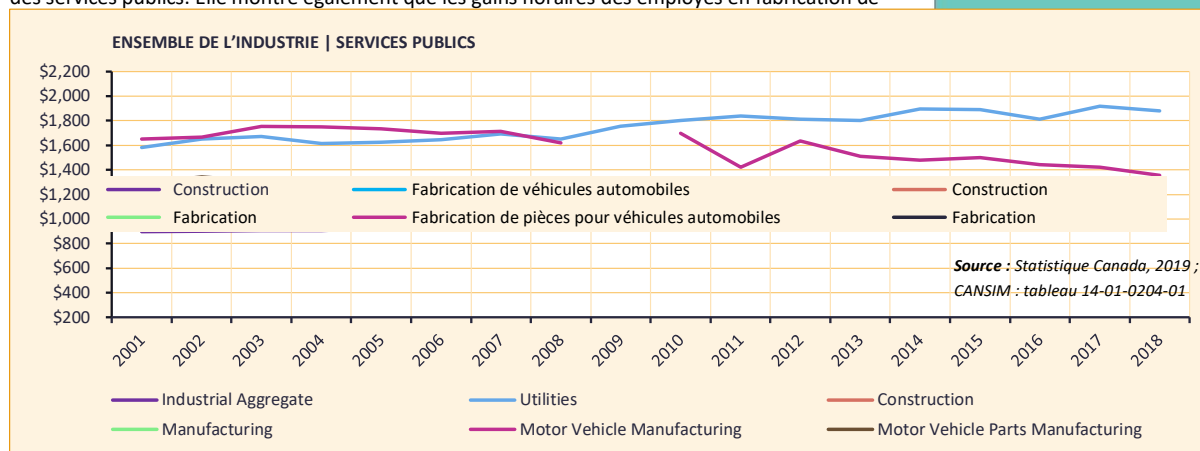
Recueillies dans le cadre de l'EERH — une enquête réalisée auprès des employeurs —, les données sur la moyenne des gains horaires et hebdomadaires établies pour les codes à quatre chiffres du SCIAN sont accessibles au public. Il est possible de préciser certaines données totalisées sur le plan géographique (à l'échelle provinciale), pour différents types d'employés (salariés et horaires) et pour montrer les gains, en y ajoutant ou non les heures supplémentaires. Les gains sont calculés en fonction de la masse salariale brute, avant retenues, et comprennent donc vraisemblablement les primes et autres gains conditionnels. En général, ces tableaux donnent des renseignements complets sur les codes à quatre chiffres du SCIAN aux niveaux d'agrégation les plus élevés. Toutefois, la qualité des données diminue quand on demande plus de détails.

La figure 1 met en évidence les gains hebdomadaires moyens corrigés de l'inflation pour toutes les industries (c'est-à-dire l'ensemble des industries), le secteur des services publics (code 22 du SCIAN), l'industrie de la construction (code 23), le secteur manufacturier (codes 31 à 33), le segment de la fabrication de véhicules automobiles (code 3361) et celui de la fabrication de pièces pour véhicules automobiles (code 3363) au Canada, de 2001 à 2017 (à l'exception des données de 2009 concernant le 3361 et le 3363, qui sont trop peu sûres pour être publiées¹). Ces données montrent que les employés en fabrication de véhicules automobiles gagnent en moyenne 1 355,43 \$ par semaine (heures supplémentaires comprises). Elles montrent également que ces employés gagnent de 8 % à 35 % de plus que les employés de quatre des cinq autres groupes. Toutefois, les employés des services publics gagnent 39 % de plus que les employés en fabrication de véhicules automobiles (segment de l'assemblage). Les employés en fabrication de pièces pour véhicules automobiles (segment des pièces) gagnent plus que l'ensemble de l'industrie et tous les employés du secteur manufacturier, mais moins que les employés du segment de la fabrication de véhicules automobiles, de l'industrie de la construction et du secteur des services publics. Enfin, contrairement à l'ensemble des industries, à la moyenne du secteur manufacturier et à ceux qui travaillent dans l'industrie de la construction ou le secteur des services publics, les gains réels des employés des segments de la fabrication de véhicules automobiles et de la fabrication de pièces pour véhicules automobiles ont diminué de 18 % et de 21 %, respectivement, depuis 2001.

¹ Figure 1 — Les jeux de données établis pour la période de crise économique de 2008 sont incomplets.

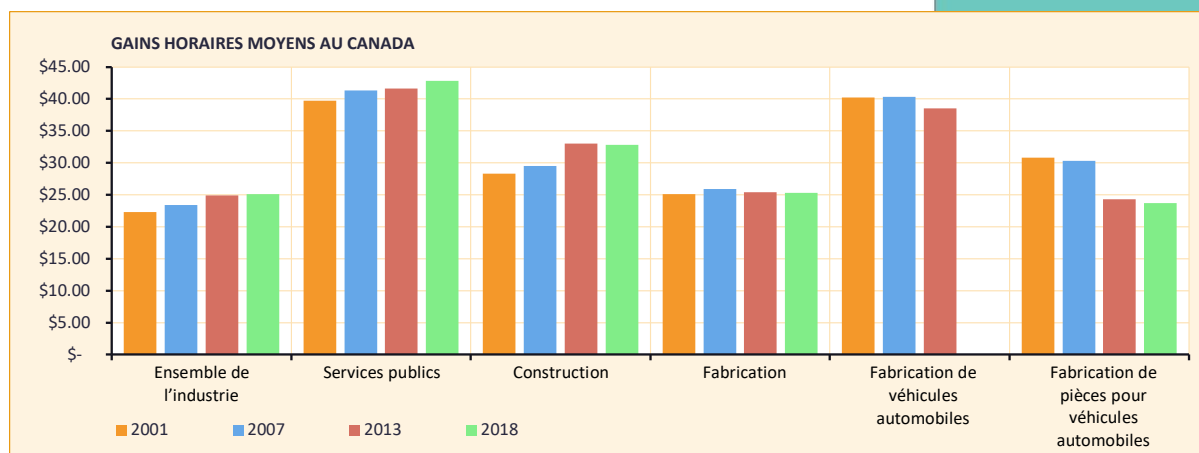
FIGURE 1. Gains hebdomadaires moyens au Canada (quelques industries), 2001-2018

Un autre tableau de données de l’EERH expose en détail les gains horaires moyens. La figure 2 compare les gains horaires corrigés de l’inflation de 2001, de 2007, de 2013 et de 2018 (les années de disponibilité des données sur la fabrication de véhicules automobiles et de pièces pour véhicules automobiles). Elle montre qu’en moyenne, les employés en fabrication de véhicules automobiles gagnent un salaire horaire plus élevé que les employés de toutes les autres catégories, sauf celle des services publics. Elle montre également que les gains horaires des employés en fabrication de



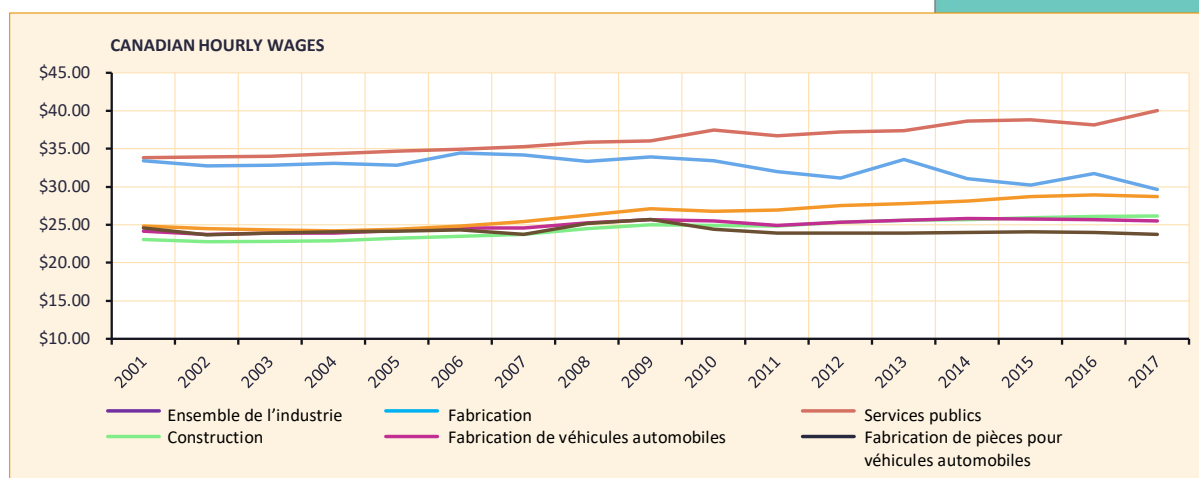
pièces pour véhicules automobiles, qui étaient supérieurs à ceux de l’ensemble des industries, de la construction ainsi qu’à la moyenne manufacturière, sont maintenant les plus faibles des six catégories d’employés. Toutefois, la figure 1 montre que les gains hebdomadaires des employés de ce segment sont supérieurs à ceux de l’ensemble des industries et à la moyenne manufacturière. C’est parce que les employés du segment sont plus susceptibles de travailler à temps plein et de plus longues semaines (voir Statistique Canada, 2019 ; CANSIM : tableau 14-10-0037-01). Comme la figure 1, la figure 2 montre que le salaire horaire moyen des employés en fabrication de véhicules automobiles et en fabrication de pièces pour véhicules automobiles a diminué en termes réels de 2001 à 2018. Ces chiffres contrastent avec ceux des autres catégories d’employés analysées, dont le salaire horaire réel a augmenté au cours de cette période.

FIGURE 2. Gains horaires moyens au Canada (quelques industries), quelques années



Source : Statistique Canada, 2019 ; CANSIM : tableau 14-10-0206-01

FIGURE 3. Salaire horaire dans quelques industries au Canada, 2001-2017

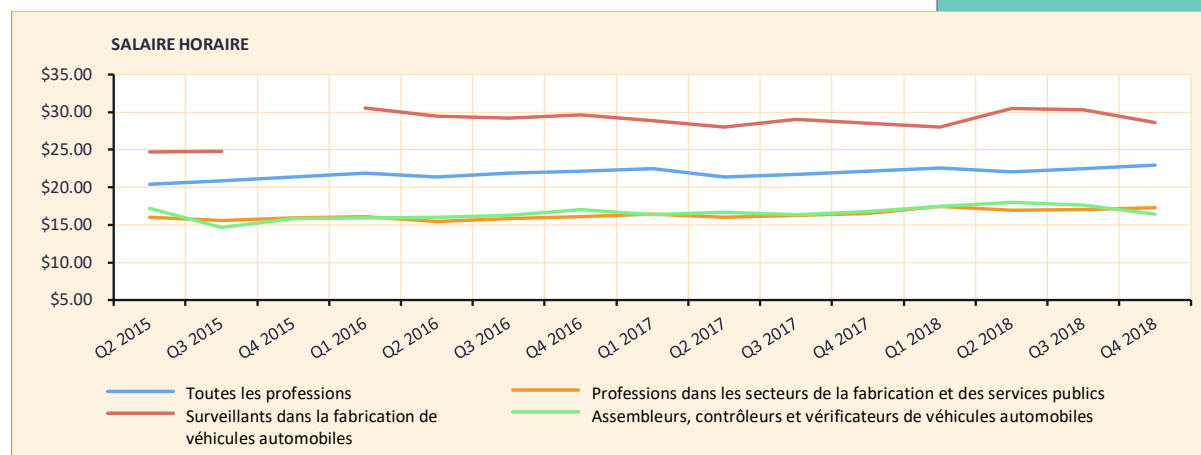


Source : Statistique Canada, 2019 ; CANSIM : tableau 14-10-0064-01

L’ÉPA — une enquête portant sur les ménages — fournit également des données sur le salaire horaire. Contrairement aux données de l’ÉERH, qui reposent sur la masse salariale brute (et comprennent les primes, les heures supplémentaires et la rémunération conditionnelle), les données salariales de l’ÉPA s’appuient uniquement sur le salaire horaire de base déclaré. La figure 3 met en évidence le salaire horaire corrigé de l’inflation de 2001 à 2017. Elle montre une augmentation du salaire horaire d’une industrie à une autre, notamment dans le secteur des services publics, l’industrie de la construction et le secteur manufacturier, ainsi qu’une diminution dans les segments de la fabrication de véhicules automobiles et de la fabrication de pièces pour véhicules automobiles. Qui plus est, elle montre que le salaire horaire en fabrication de pièces pour véhicules automobiles a baissé jusqu’en dessous du salaire horaire moyen de toutes les industries et du secteur manufacturier ; il est maintenant inférieur de presque cinq dollars au salaire horaire moyen — autrefois comparable — de l’industrie de la construction.

Les résultats de l'EPVS et du Recensement fournissent des données sur des professions précises. L'EPVS — une enquête réalisée tous les trimestres auprès des employeurs — est relativement nouvelle ; les données sont disponibles à partir du début de l'année 2015. L'objectif principal de l'EPVS est de recueillir des données sur les postes à pourvoir, sur le salaire horaire offert et sur le niveau de scolarité recherché par les employeurs. L'EPVS ne propose pas encore de données compatibles avec les codes à quatre chiffres du SCIAN. Toutefois, ses données sont compatibles avec les codes à quatre chiffres de la CNP. Les données de l'EPVS donnent des précisions sur deux professions dans lesquelles la majorité des employés travaillent dans les limites du code 3361 ou 3363 du SCIAN : les surveillants dans la fabrication de véhicules automobiles (code 9221 de la CNP) ainsi que les assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles (code 9522). La figure 4 met en évidence le salaire horaire offert dans ces deux professions, dans toutes les professions, puis dans les professions des secteurs de la fabrication et des services publics (code 9 de la CNP) de 2015 à 2018. Elle montre que le salaire horaire réel a augmenté dans les quatre catégories au cours de cette période. Le salaire offert aux surveillants dans la fabrication de véhicules automobiles est passé de 26,11 \$ l'heure (corrige de l'inflation) en 2015 à 29,36 \$ en 2018. La hausse salariale corrigée de l'inflation dans les autres catégories s'est révélée plus faible : de 22,03 \$ à 22,50 \$ dans toutes les professions, de 16,70 \$ à 17,18 \$ dans les secteurs de la fabrication et des services publics, et de 16,77 \$ à 17,38 \$ en ce qui a trait aux assembleurs, aux contrôleurs et aux vérificateurs de véhicules automobiles. Un peu comme les données ci-dessus, celles de l'EPVS montrent que le salaire des débutants en production (à la différence des gens de métier qualifiés, des surveillants ou des professionnels comme les ingénieurs) qui travaillent dans l'industrie automobile est actuellement bien inférieur à la moyenne établie pour toutes les professions.

FIGURE 4. Salaire horaire offert, quelques professions, 2015-2018²



Le Recensement de 2016 représente une autre source de données. Il nous renseigne sur les gains annuels des surveillants dans la fabrication de véhicules automobiles, ainsi que des assembleurs, des contrôleurs et des vérificateurs de véhicules automobiles. La figure 5 ci-dessous puise dans les données du Recensement, en plus de faire ressortir le revenu annuel médian de tous les employés à temps plein au Canada, des surveillants dans la fabrication de véhicules automobiles à temps plein

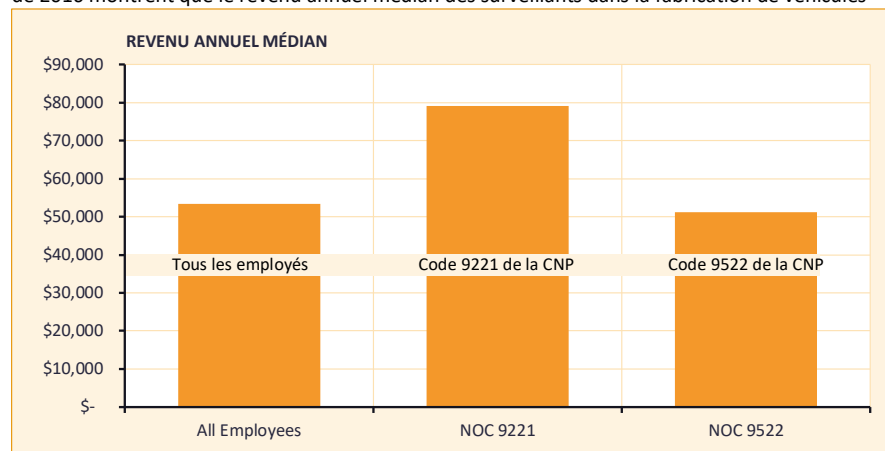
Source : Statistique Canada, 2019 ;
CANSIM : tableau 14-10-0328-01

² La ligne de tendance dans la figure 4 présente des ruptures qui résultent du manque de fiabilité des données correspondant aux codes 3361 et 3363 du SCIAN qui ont été recueillies en 2009.

ainsi que des assembleurs, des contrôleurs et des vérificateurs de véhicules automobiles à temps plein en 2016.

FIGURE 5. Revenu annuel médian, quelques professions, 2016

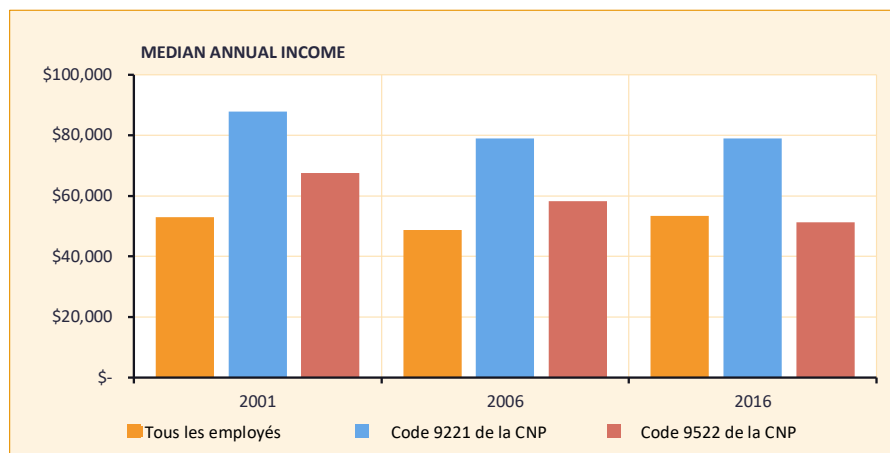
La figure 6 compare les données des années de recensement 2001, 2006 et 2016 (celles de 2011 ne sont pas disponibles). Il convient de signaler que les surveillants gagnent un salaire sensiblement plus élevé que les autres types d'employés au pays. Plus précisément, les résultats du Recensement de 2016 montrent que le revenu annuel médian des surveillants dans la fabrication de véhicules



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016271 au catalogue de Statistique Canada

automobiles à temps plein est de 32,4 % supérieur à celui de tous les employés à temps plein au Canada, alors que le revenu annuel médian des assembleurs, des contrôleurs et des vérificateurs de véhicules automobiles est de 4,2 % inférieur. Cet écart défavorable au salaire des assembleurs, des contrôleurs et des vérificateurs de véhicules automobiles à temps plein est important, surtout quand on le scrute sur une certaine période. Le Recensement de 2006 montre que, en tenant compte de l'inflation, les assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles gagnaient 19,5 % de plus que la moyenne de toutes les professions, et le Recensement de 2001 montre qu'ils gagnaient en moyenne 27,7 % de plus (voir figure 5). La baisse du salaire dans ce groupe professionnel de 2001 à 2006, puis jusqu'à 2016 est importante.

FIGURE 6. Revenu annuel médian, quelques professions, 2001, 2006 et 2016



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016271 au catalogue de Statistique Canada ; Statistique Canada, Recensements de la population de 2006 et de 2001, produit numéro 97-563-XCB2006063 au catalogue de Statistique Canada

Les statistiques gouvernementales montrent que le salaire dans l'industrie automobile est, dans la plupart des cas, supérieur ou comparable au salaire moyen d'autres industries. Toutefois, elles montrent également que le salaire dans l'industrie automobile a diminué aussi bien en termes réels qu'en termes relatifs au cours des deux dernières décennies. Aux États-Unis, la stagnation du salaire des travailleurs de l'industrie automobile est comparable, comme le fait remarquer Rattner (2014), qui s'appuie sur des données du Bureau of Labour Statistics. Rattner reconnaît également que lorsque la rémunération non salariale est prise en compte, la rémunération totale des travailleurs américains de l'automobile est plus élevée que celle des employés de service.

CONVENTIONS COLLECTIVES

On peut également recueillir des données salariales en scrutant les conventions collectives des employés de l'industrie automobile canadienne. Les conventions collectives sont accessibles en passant par le site Web *Négociations collectives Ontario*, du ministère du Travail de cette province³, de même que par celui de la *Négothèque d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)*⁴ ; elles peuvent apporter des précisions sur plusieurs aspects de la rémunération des employés syndiqués de l'industrie automobile. Il s'agit notamment de l'échelle salariale des employés en production, du salaire des gens de métier qualifiés et du temps qu'il faut pour qu'un débutant atteigne le haut de l'échelle salariale (c'est-à-dire la « progression salariale »). La principale contrainte liée à ces données est la baisse importante du taux de syndicalisation dans l'industrie automobile canadienne depuis la fin des années 1990. Une telle analyse se limite donc maintenant à un groupe plus petit de l'industrie automobile. Cela dit, les syndicats continuent de représenter un nombre considérable d'employés de l'industrie automobile. Qui plus est, en comparant les données des conventions collectives aux statistiques gouvernementales et à d'autres renseignements, il est possible de dégager des similitudes et des différences entre les salaires offerts aux travailleurs syndiqués et non syndiqués par les employeurs de l'industrie automobile.

³ Voir www.lrs.labour.gov.on.ca/fr/index.htm

⁴ Voir www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/donnees-conventions-collectives.html

Au Canada, les employés de production et les gens de métier qualifiés des usines de montage et de fabrication de groupes motopropulseurs de FCA, de Ford et de General Motors sont syndiqués. Sont également syndiqués ceux qui travaillent pour les fabricants d'autobus et de camions lourds, dont New Flyer Industries, Nova Bus, Prévost et Paccar. En 2018, ces entreprises employaient environ 34 000 travailleurs syndiqués. Le tableau 1 met en évidence le salaire des employés de production et des gens de métier qualifiés ainsi que la durée de la période de progression salariale dans ces établissements, comme le prévoient les conventions collectives.

TABEAU 1. Salaire des employés de production et des gens de métier qualifiés dans les installations de montage de véhicules syndiqués.

Parmi plus de 700 usines de fabrication de pièces et de composants automobiles au Canada, nous en avons répertorié 188 qui sont syndiquées. Bien qu'Unifor représente les employés de la majorité de ces unités de négociation, le Syndicat des Métallos (USW), Workers United, les Travailleurs unis de l'automobile (TUA), les Teamsters, l'Association internationale des machinistes et des

Employeur	Production — Départ	Production — Maximal	Métiers spécialisés	Période de progression salariale (mois)
FCA	21,99\$	35,99\$	42,47\$	120
Ford	22,12\$	36,12\$	42,47\$	120
GM	22,12\$	36,12\$	42,47\$	120
New Flyer	19,02\$	28,86\$	34,05\$	36
MCI	17,86\$	29,74\$	s.o.	Deux niveaux
Nova Bus	18,82\$	29,01\$	38,03\$	60
Paccar	21,26\$	27,63\$	32,56\$	48
Prévost	19,16\$	28,42\$	40,32\$	12

travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) ainsi que l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) représentent également des travailleurs de ce segment. Qui plus est, un certain nombre d'employés du segment au Québec se font représenter par des syndicats affiliés à la Confédération de syndicats nationaux (CSN).

Notre analyse s'appuie sur un échantillon de 155 conventions collectives prélevé auprès des 188 usines de fabrication de pièces et de composants automobiles syndiquées. Ensemble, les usines de l'échantillon emploient environ 25 000 travailleurs syndiqués. Le tableau 2 fait ressortir le salaire horaire moyen, médian, maximal et minimal (celui versé en haut et au bas de l'échelle) des employés de production qui travaillent dans ces établissements. Ces données montrent qu'en moyenne, le salaire horaire des débutants dans ces établissements syndiqués est de 16,57 \$, et qu'il s'établit à 23,57 \$ en haut de l'échelle. Elles montrent également une variation importante des salaires d'un établissement et d'un syndicat à un autre. Toutefois, le salaire de départ dans la grande majorité des établissements est inférieur à la moyenne. Seulement huit conventions collectives prévoient un salaire horaire de départ supérieur à 20 \$, tandis que 44 le fixent à 15 \$ ou moins. La convention collective de dix établissements prévoit le versement aux employés de production d'un salaire horaire maximal supérieur à 30 \$. Dix-sept autres conventions collectives prévoient un salaire horaire maximal de 25,00 \$ à 29,99 \$. La convention collective de 44 établissements prévoit un salaire horaire maximal inférieur à 20,00 \$. En moyenne, il faut 41 mois à un débutant en production pour « progresser » jusqu'au haut de l'échelle. Dans le cas

d'un employé couvert par une convention collective qui touche un salaire horaire maximal supérieur à la moyenne, la progression est beaucoup plus longue (elle peut atteindre 133 mois).

TABEAU 2. Salaire horaire (production) dans les usines syndiquées de fabrication de pièces d'automobiles

Parmi les 155 conventions collectives de notre échantillon, 112 fixent le salaire dans les professions spécialisées. Les professions d'électricien industriel, de mécanicien industriel (de chantier) ainsi que d'outilleur-ajusteur sont celles qui reviennent le plus souvent dans ces contrats. Le tableau 3 met en évidence le salaire horaire moyen, médian, maximal et minimal des gens de métier qualifiés qui ont mené à terme leur apprentissage, en plus d'avoir un permis doté de tous les privilèges, conformément aux prescriptions des conventions collectives. La plupart des contrats prévoient un salaire horaire pour les gens de métier titulaires d'un permis, plutôt que l'échelle des salaires horaires liée aux employés de production.

	Entry-Level	Maximum
Moyen	16,57\$	23,57\$
Médian	16,11\$	23,30\$
Maximal	28,88\$	36,30\$
Minimal	14,00\$	14,75\$

Le salaire horaire moyen dans les professions spécialisées syndiquées avoisine 31,00 \$. Le salaire des gens de métier qualifiés varie moins que celui des employés de production syndiqués. Toutefois, le salaire horaire des gens de métier qualifiés dans les usines syndiquées de fabrication de pièces et de composants automobiles est beaucoup plus bas que dans les installations de montage de véhicules syndiquées et, dans bien des cas, plus bas que celui des employés de production comptant au moins dix années d'expérience dans ces mêmes établissements. Il est également plus bas que le salaire horaire offert par de nombreuses usines non syndiquées de fabrication de pièces et de composants automobiles ; nous le scruterons dans la prochaine section.

TABEAU 3. Salaire horaire (métiers spécialisés) dans les usines syndiquées de fabrication de pièces d'automobiles.

	Electrician	Millwright	Tool & Die Maker
Moyen	31,37\$	30,98\$	31,19\$
Médian	31,24\$	31,11\$	31,11\$
Maximal	39,78\$	39,78\$	36,28\$
Minimal	26,41\$	24,21\$	26,43\$

AVIS DE POSTES À POURVOIR

Les données tirées des avis de postes à pourvoir représentent une autre source d'information publique sur le salaire horaire des employés de l'industrie automobile. Elles se révèlent particulièrement utiles pour déterminer le salaire au premier échelon des employés de production et des gens de métier qualifiés qui travaillent dans une installation de montage de véhicules ou dans une usine de fabrication de pièces et de composants automobiles.

Dans de nombreuses régions du Canada, le marché du travail est restreint. Par conséquent, bon nombre d'entreprises manufacturières recrutent activement des travailleurs en ce moment. Bien des entreprises effectuent leur recrutement en ligne au moyen d'avis de postes à pourvoir dans leur site Web, dans des sites d'affichage d'emplois du secteur privé (ca.indeed.com ou workopolis.com/fr, par exemple) et dans des sites gouvernementaux (guichetemplois.gc.ca/accueil, par exemple).

Dans la présente section, nous scrutons des données tirées d’affichages d’emplois en ligne dans les professions de production et dans les métiers spécialisés. Les données sont issues de deux échantillons. Le premier comprend des avis de postes à pourvoir de décembre 2018 et de janvier 2019. Font partie de cet échantillon des emplois dans des professions de production affichés par 83 usines de fabrication de pièces et de composants automobiles où travaillent plus de 36 000 personnes, de même que des emplois dans des professions spécialisées affichés par 49 établissements où travaillent plus de 22 000 personnes. Le second échantillon comprend des avis de postes à pourvoir de juin et de juillet 2019. Font partie de cet échantillon des emplois dans des professions de production affichés par 77 usines de fabrication de pièces et de composants automobiles où travaillent plus de 28 000 personnes, de même que des emplois dans des professions spécialisées affichés par 46 établissements où travaillent plus de 18 000 personnes⁵.

Comme nous l’avons mentionné précédemment, ces établissements sont des fabricants non syndiqués de pièces et de composants automobiles. Nous n’avons ajouté que les avis de postes à pourvoir qui comportent

de l’information sur le salaire horaire (remarque : la majorité des avis de postes à pourvoir ne comportent pas cette

	Sample 1	Sample 2
Moyen	16,70\$	17,07\$
Médian	16,55\$	16,92\$
Maximal	22,00\$	22,49\$
Minimal	14,00\$	14,00\$

information) ; très peu d’affichages d’emplois d’ingénieur ou de surveillant comportent cette information). Les offres d’emploi affichées par des recruteurs indépendants ou des agences de placement ont été exclues, même lorsqu’il aurait été possible d’identifier l’employeur. Les professions de production sont celles qui n’exigent pas un certificat d’une école de métiers ou technique (bien que l’employeur puisse avoir indiqué un niveau d’expérience ou de scolarité souhaité). Les professions spécialisées sont celles qui exigent un certificat ou une accréditation de l’Ordre des métiers de l’Ontario. Les avis de postes à pourvoir destinés aux gens de métier sans permis (nous en avons trouvé quelques-unes) ont été exclus.

Le tableau 4 indique le salaire horaire moyen, médian, maximal et minimal des emplois offerts dans une profession de production. Le salaire horaire moyen offert aux débutants du premier échantillon est de 16,70 \$, et aux débutants du second échantillon, de 17,07 \$. La hausse du taux horaire résulte peut-être de l’inflation, sinon des restrictions du marché du travail. Il n’est pas impossible non plus qu’elle soit liée à la taille de l’échantillon. Le salaire horaire varie dans une certaine mesure d’un établissement à un autre, alors que davantage d’établissements affichent des postes de production de premier échelon dont le salaire est inférieur à la moyenne et que très peu affichent des postes dont le salaire de départ est d’au moins 20 \$. Dans le premier échantillon, seulement quatre établissements affichent un salaire horaire de départ de 20 \$ ou plus. Dans le second, seulement cinq établissements affichent un salaire horaire de départ de 20 \$ ou plus.

TABLEAU 4. **Salaire horaire des débutants (production) dans les usines non syndiquées de fabrication de pièces d’automobiles**

Le tableau 5 met en évidence le salaire horaire moyen, médian, maximal et minimal des emplois offerts aux gens de métier qualifiés par des usines non syndiquées de fabrication de pièces et de

⁵ Le salaire horaire dans les usines de montage de véhicules non syndiquées est semblable à ceux de FCA, de Ford et de GM. Par exemple, le salaire horaire de départ annoncé par Toyota dans les professions de production s’établit à 21,33 \$. Le salaire horaire est de 41,94 \$ dans les métiers spécialisés.

composants automobiles. Il fait également ressortir le salaire horaire moyen offert aux électriciens industriels, aux mécaniciens industriels (de chantier) ainsi qu'aux outilleurs-ajusteurs. Ce salaire a augmenté de plus de deux dollars du premier au second échantillon. Cette augmentation résulte probablement davantage de la taille relativement petite des échantillons que d'une hausse réelle du salaire horaire moyen offert aux gens de métier qualifiés. Néanmoins, le salaire horaire moyen des gens de métier qualifiés qui travaillent dans une usine non syndiquée de fabrication de pièces et de composants automobiles est comparable, sinon légèrement supérieur à celui offert dans les établissements syndiqués. Les établissements comptant plus de 500 employés sont plus susceptibles d'offrir un salaire horaire considérablement plus élevé que la moyenne.

TABLEAU 5. Salaire horaire (métiers spécialisés) dans les usines non syndiquées de fabrication de pièces d'automobiles

PROFESSIONNELS

En plus des travailleurs de production, l'industrie emploie un nombre croissant de titulaires d'un grade professionnel en technologie ou en génie afin de favoriser son évolution et la création de nouveaux produits, notamment des ingénieurs, des ingénieurs en logiciel, des programmeurs, des technologues en génie mécanique ainsi qu'un large éventail d'autres professionnels hautement qualifiés. D'après une enquête sur la rémunération (Mercer, 2018) de l'Ontario Society of Professional Engineers (OSPE), les ingénieurs travaillant dans tous les segments peuvent gagner de 60 000 \$ à 194 000 \$ par année selon le niveau de responsabilité. Les gains des développeurs de logiciels au Canada se situent dans une fourchette de 80 000 \$ à plus de 150 000 \$ par année (Alibi, 2019). Le Canada est bien positionné pour fournir la main-d'œuvre de la catégorie professionnelle, puisque sa population adulte est la plus instruite. En 2018, le Canada affichait la plus forte proportion d'adultes de 18 à 64 ans ayant fait des études postsecondaires (57,9 %), suivi du Japon (51,9 %), de la Corée (49 %) et des États-Unis (47,4 %) ; au Mexique, la proportion s'établit à 18 % (OCDE, 2018). Supposant qu'une main-d'œuvre plus instruite et plus qualifiée est attrayante pour ceux qui investissent dans l'industrie automobile en évolution, cela devrait être à l'avantage du Canada.

	Sample 1	Sample 2
Moyen	29,50\$	31,59\$
Médian	28,78\$	32,05\$
Maximal	41,06\$	39,78\$
Minimal	18,00\$	18,00\$
Électricien/électricienne (salaire moyen)	29,59\$	34,39\$
Mécanicien/mécanicienne de chantier (salaire moyen)	31,24\$	32,19\$
Outilleurs-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses (salaire moyen)	27,44\$	28,46\$

RÉMUNÉRATION NON SALARIALE

APERÇU

La rémunération globale des employés comprend un volet salarial et un volet non salarial dont les employeurs se servent pour attirer, fidéliser et motiver les travailleurs. Le tableau 6 expose ces deux volets.

TABLEAU 6. Rémunération salariale c. non salariale

Rémunération non salariale liée au revenu	Rémunération non salariale liée au régime de retraite et aux avantages sociaux
<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux bénéfices • Primes • Options d'achat d'actions • Autre rémunération conditionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Soins de santé et soins dentaires • Régime de retraite • Jours de vacances et congés de maladie payés • Assurance vie et invalidité • Prestations supplémentaires de chômage • Aide aux études (droits de scolarité — employé et famille, formation et perfectionnement, etc.) • Assistance juridique • Santé et mieux-être (programmes d'aide aux employés, etc.) • Avantages sociaux favorables aux familles (garderie, complément de prestations de congé de maternité, etc.) • Commodités (centre de conditionnement physique, salon des employés, installations de sport, salle de méditation/équipement culturel, etc.)

Une enquête sur la confiance des employés menée aux États-Unis par Harris Poll pour le compte de Glassdoor révèle que, dans un échantillon de 2 016 adultes de plus de 18 ans qui sont salariés à temps plein ou à temps partiel, sinon travailleurs autonomes, 80 % des répondants préfèrent les avantages sociaux supplémentaires aux augmentations de salaire (Jones, 2017). Dans l'industrie automobile, on ne sait pas avec certitude s'il est possible de généraliser ces résultats aux travailleurs de production moins bien payés. Au-delà du salaire de base, les stratégies de rémunération non salariale sont utiles pour attirer les meilleurs talents et rester concurrentielles sur le marché du travail. Les résultats montrent que, dans bien des cas, les travailleurs préfèrent les avantages non monétaires aux augmentations de salaire (Jones, 2017).

Avant la récession, de façon générale, la syndicalisation était liée à une plus grande rémunération non salariale des travailleurs. En 2005, on indiquait que le taux de couverture d'assurance-maladie des travailleurs syndiqués du secteur manufacturier était plus élevé (86 %) que celui des travailleurs non syndiqués (73 %) (Budd, 2005). On dit que le pourcentage des travailleurs syndiqués du secteur manufacturier qui étaient couverts par un régime de retraite était également supérieur (77 %) à

Sources : Budd, 2005 ; Stanford, 2009 ; Tuor Sartore et Backes-Gallner, 2014 ; Hirish, 2008 ; Yerema et Leung, 2018

celui des travailleurs non syndiqués (59 %) (Budd, 2005). Qui plus est, les travailleurs syndiqués avaient plus de chances de bénéficier d'un régime de retraite à prestations déterminées, lequel contribue au recrutement et à la fidélisation (Budd, 2005). Il est important de savoir que ces constatations ont été présentées avant les restructurations qui ont suivi la récession et qu'actuellement, peu de travaux de recherche portent sur ce sujet. Globalement, il est évident que dans l'industrie automobile, la rémunération non salariale constitue une grande partie des coûts de la rémunération des entreprises. En 2008, au début de la récession, les avantages non salariaux payés aux travailleurs par les principaux constructeurs automobiles canadiens coûtaient plus cher que les salaires. Plus précisément, le salaire de base équivalait à environ 38 % de la rémunération globale. Ainsi, 62 % des coûts de main-d'œuvre étaient liés aux soins de santé et à tous les autres éléments de la rémunération non salariale (Sherk, 2008). Depuis la récession, l'industrie automobile reprend du poil de la bête et les syndicats collaborent avec les entreprises au contrôle des coûts de main-d'œuvre pour essayer de maintenir, puis de faire croître les investissements et le niveau d'emploi.

COUVERTURE DES SOINS DE SANTÉ

On estime que la couverture des soins de santé représente un des coûts de la rémunération non salariale les plus élevés de l'industrie. Depuis 1973, les coûts de la rémunération non salariale des entreprises ne cessent d'augmenter aux États-Unis. Le coût des soins de santé en est la cause principale. Toutefois, les coûts de la rémunération non salariale ont baissé au cours de la dernière décennie, en raison d'une diminution de la couverture offerte par les employeurs et du ralentissement de la croissance du coût des services de santé (Baker, 2019). Bien que les soins de santé représentent l'élément le plus important des coûts de la rémunération non salariale, ils représentent peut-être aussi celui auquel les travailleurs accordent le plus de valeur. Avant la crise économique de 2008-2009, des experts embauchés par des regroupements ouvriers ont signalé que les syndiqués aux États-Unis étaient prêts à renoncer aux augmentations de salaire pour garder leur protection en matière de soins de santé (Government Accountability Office des États-Unis, 2006). En 2018, le coût des soins de santé par personne aux États-Unis était plus de deux fois supérieur à la moyenne des autres pays de l'OCDE.

Le coût de la couverture des soins de santé des trois grands a été réduit pendant la crise économique grâce à une aide ponctuelle des gouvernements (des États-Unis et du Canada) ainsi qu'à des concessions syndicales sur le coût des soins de santé des recrues et des retraités. Toutefois, les entreprises d'assemblage nord-américaines continuent de considérer que les coûts en santé sont déterminants pour la gestion des coûts de production et la compétitivité par rapport aux constructeurs automobiles d'outremer. Par exemple, on indique que General Motors dépense environ 900 millions de dollars en cotisations annuelles aux régimes de soins de santé à l'échelle mondiale et que ce montant continue d'augmenter (Szymkowski, 2019). Ford, GM et Fiat Chrysler Automobiles s'attendent à ce que leurs coûts liés aux soins de santé dépassent 1 milliard de dollars en 2020 à l'échelle mondiale (Martinez, 2019). L'un des points de discorde de la grève de 2019 à General Motors concernait l'augmentation proposée des cotisations d'employé aux régimes de soins de santé des travailleurs. Le règlement a prévu une augmentation de salaire de 3 % au cours des deux années du contrat, des primes de 4 % au cours des deux années suivantes, et aucun changement dans le montant que les travailleurs versaient pour couvrir le coût des soins de santé (Naughton et Colias, 2019). À l'entrevue, des employés de production et d'assemblage ont réitéré l'importance des soins de santé, en particulier pour ceux qui risquent de subir une blessure

entraînée par leurs tâches répétitives (Associated Press, 2019). Au Canada et en Ontario, où se trouve la plus grande partie de l'industrie automobile du pays, le système de santé public permet de réduire le coût des soins de santé des entreprises, puisque les régimes d'employeur offrent une couverture complémentaire.

STRATÉGIES DE RECRUTEMENT ET DE FIDÉLISATION

La rémunération non salariale peut servir de façon stratégique à attirer, à recruter, à fidéliser et à motiver les travailleurs. En 2015, Glassdoor, une ressource pour la recherche d'emploi et le recrutement, a mené une enquête sur la confiance des employés, laquelle nous apprend que 60 % des répondants indiquent que les avantages sociaux sont un facteur important dont ils tiennent compte avant d'accepter une offre d'emploi et que 80 % d'entre eux préféreraient obtenir des avantages supplémentaires plutôt qu'une augmentation de salaire (Jones, 2017). La rémunération non salariale peut également servir de stratégie pour fidéliser les travailleurs moins bien payés. Dans le cadre d'une étude menée auprès de quelque 2 000 personnes en âge de travailler aux États-Unis, Fractal, une maison de sondage, constate que l'horaire variable, l'ajout de congés payés et les congés personnels illimités donneraient aux emplois moins bien payés un avantage sur les emplois mieux payés qui réunissent moins d'éléments de rémunération non salariale (Jones, 2017). Il peut se révéler ardu d'offrir un horaire variable aux travailleurs de production et d'assemblage. Toutefois, les employeurs peuvent proposer à ceux qui évoluent dans une profession de technicien ou d'ingénieur ce type de rémunération non salariale ou d'avantage social. De plus, une autre étude ayant sondé 1 200 parents avec enfants mineurs qui résidaient à la maison révèle que les avantages sociaux liés à la conciliation travail-vie personnelle ont plus d'importance que le salaire ou la couverture des soins de santé (Jones, 2017). Ces éléments de rémunération non salariale sont susceptibles de coûter moins cher que la protection en matière de soins de santé et les régimes de retraite quand vient le temps de recruter, de motiver et de fidéliser des travailleurs dans l'industrie automobile.

Au-delà des très importants soins de santé, d'autres avantages moins coûteux qui mettent l'accent sur la conciliation travail-vie personnelle et l'ajout de congés payés peuvent amener des candidats à renoncer à un emploi mieux payé offrant moins de ces avantages sociaux, sinon des avantages réduits (Jones, 2017). Une étude menée auprès de 2 000 travailleurs (âgés de 18 à 81 ans) aux États-Unis permet de classer les soins de santé au premier rang des avantages importants, suivis de l'assouplissement des modalités de travail (horaire variable, raccourcissement ou compression de la semaine de travail, télétravail), de l'ajout de congés ou des congés illimités ainsi que de l'aide accordée sous forme de prêts aux étudiants (Jones, 2017 ; Yerema et Leung, 2018). Les grandes entreprises d'assemblage d'automobiles offrent de nombreuses options non salariales. Toutefois, les entreprises plus petites, surtout dans le segment de l'approvisionnement de pièces, pourraient ne pas être en mesure d'offrir ces avantages en raison du coût et des exigences opérationnelles ; il est impossible de proposer un assouplissement des modalités de travail à tous les travailleurs de production, mais on pourra éventuellement le faire pour les professionnels et les gestionnaires.

En ce qui concerne les caractéristiques démographiques, les travailleurs âgés et les chefs de famille préfèrent les avantages sociaux aux stratégies de reconnaissance monétaire proposées par les employeurs (Budd, 2005). Plus récemment, on constate que les femmes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins de préférer les avantages sociaux liés à la famille, y compris les congés parentaux payés et les services de garde, lorsqu'elles considèrent une offre d'emploi (Jones, 2017). En revanche, une enquête sur les avantages sociaux de la Society of Human Resource Management

permet de constater que 52 % des entreprises proposent une aide aux études et fait remarquer que les employeurs peuvent fournir cette aide aux employés chaque année sans être imposés (Jones, 2017).

Pour que les constructeurs automobiles soient concurrentiels sur le marché du travail, il faut considérer, dans la mesure du possible, des avantages compensatoires non salariaux souples, comme l'horaire de travail variable, les programmes de formation et le choix du lieu d'affectation (Hirish, 2008). Les constructeurs automobiles et les fournisseurs de pièces ne peuvent pas offrir toutes les modalités de travail souples à tous les travailleurs, mais il est possible de proposer aux professionnels des options de rémunération non salariale pour les attirer et les fidéliser, d'autant plus que la conciliation travail-vie personnelle devient prioritaire. Les employés des entreprises d'assemblage d'automobiles et des fournisseurs de pièces dont les modalités de travail manquent de souplesse pourraient avoir droit à une rémunération non salariale additionnelle sous forme d'heures supplémentaires ou d'autres primes de quart pour compenser les interruptions de leur vie de famille attribuables à leur quart de travail (Stanford, 2009).

CONTRAINTES

Il existe peu de travaux de recherche à l'heure actuelle sur les stratégies de rémunération des travailleurs de l'automobile en raison de la restructuration de l'industrie qui a eu lieu au cours de la dernière décennie. Le présent rapport s'appuie entre autres sur des sources de données gouvernementales secondaires (bases de données en ligne, distributeurs de nouvelles, autres rapports⁶). Chacune des sources de données sur la rémunération salariale donne des précisions sur un aspect important de l'industrie automobile. Cette partie expose les contraintes du rapport en répertoriant les sources de données publiques sur les salaires utilisées ici, puis en repérant leurs points forts et leurs contraintes.

Statistiques gouvernementales

Les données utilisées dans le cadre du rapport proviennent de l'EPVS de même que de l'EERH. De plus, le rapport cite l'EPA et les Recensements de 2001, 2006 et 2016 (les données de 2011 ne sont pas disponibles). Le recours à des sources gouvernementales officielles assure la fiabilité et la validité des données, ce qui permet une couverture et des résultats de meilleure qualité, notamment en ce qui concerne l'obligation juridique pour les employeurs de fournir des données. Bien qu'utiles, les données gouvernementales présentent des contraintes. Premièrement, la méthodologie, la fréquence et la période de collecte, les sources de données (employeurs, ménages, administrations) ainsi que les groupes sondés entraînent des écarts d'une période à une autre. Deuxièmement, les codes SCIAN et CNP ne représentent pas fidèlement l'industrie automobile dans son ensemble. Les données de l'EPVS ne sont pas détaillées ; elles comportent des lacunes à l'échelle régionale et industrielle. Les données pour les codes à quatre chiffres du SCIAN ne sont pas encore disponibles (elles le sont pour les codes à quatre chiffres de la CNP), ce qui est important, puisque des travaux de recherche montrent que les fournisseurs de pièces et de technologies automobiles, dans une proportion pouvant atteindre 30 %, se voient attribuer un code SCIAN autre que le 3361 ou le 3363 (Mordue et Sweeney, 2017). La troisième contrainte est propre à l'EPVS et principalement liée au fait que l'enquête est relativement nouvelle — ce qui ne permet pas l'analyse de séries chronologiques —, et au fait que la qualité et la disponibilité des données ont tendance à augmenter au fil du temps. De plus, les estimations de l'EERH font l'objet de critiques parce qu'elles sous-estiment la proportion des postes vacants dans l'économie. Les données gouvernementales présentent aussi des contraintes, dans la mesure où l'information qu'elles communiquent a surtout trait aux professions de production et aux métiers spécialisés, en plus d'être incomplète pour ce qui est des professionnels et des gestionnaires, une composante importante et grandissante de l'effectif automobile.

Conventions collectives

La principale contrainte liée à ces données est la baisse importante du taux de syndicalisation dans l'industrie automobile canadienne depuis la fin des années 1990. Une telle analyse se limite donc maintenant à un groupe plus petit de l'industrie. Cela dit, les syndicats continuent de représenter un nombre considérable d'employés de l'industrie automobile. Qui plus est, en comparant les données des conventions collectives aux statistiques gouvernementales et à d'autres

⁶ Se reporter aux références.

renseignements, il est possible de dégager des similitudes et des différences entre les salaires offerts aux travailleurs syndiqués et non syndiqués par les employeurs de l'industrie automobile.

Plusieurs autres contraintes s'ajoutent à la diminution du nombre d'employés syndiqués dans l'industrie automobile canadienne. Premièrement, bien que les conventions collectives soient utiles pour déterminer la fourchette des salaires horaires dans les professions de production, il n'y a aucun moyen de savoir combien de personnes travaillent dans chaque catégorie. Deuxièmement, il est parfois long et difficile d'analyser une convention collective. Il n'existe pas de modèle de contrat commun ; sa présentation et sa disposition varient considérablement d'un syndicat à un autre et au sein d'un même syndicat. Malgré tous nos efforts, il n'est pas impossible que des erreurs d'interprétation se soient glissées.

Avis de postes à pourvoir

Un peu comme les autres sources de données, les affichages d'emplois en ligne présentent des contraintes. Premièrement, contrairement aux conventions collectives, il est difficile de déterminer le taux de salaire des employés de production en haut de l'échelle. Deuxièmement, la plupart des avis de postes à pourvoir n'affichent pas le taux de salaire horaire. Plus précisément, nous ne disposons pas de données sûres concernant les postes de professionnel et de gestionnaire mieux payés au sein de l'industrie. Bien qu'il existe un grand nombre d'affichages de postes d'ingénieur et de surveillant, ces annonces comprennent rarement le salaire, horaire ou annuel. Troisièmement, de nombreux employeurs de l'industrie automobile recourent à des agences de recrutement pour embaucher des débutants, ou encore à des agences de placement temporaire. Il est difficile de déterminer le nombre de personnes embauchées par ce moyen, bien que notre analyse laisse entendre qu'il est important. Enfin, les affichages d'emplois en ligne sont plus utiles pour obtenir un aperçu du salaire des employés non syndiqués de l'industrie automobile pendant les périodes où le chômage est faible, lorsque le marché du travail est restreint. Cette stratégie se révèle moins utile pendant les périodes de chômage élevé, lorsque le nombre d'affichages d'emplois est faible.

Données sur la rémunération non salariale

La partie du présent rapport qui est consacrée à la rémunération salariale ne prend pas en compte le coût total de la rémunération des employeurs de l'industrie automobile, en raison des éléments non salariaux de la rémunération. La partie qui porte sur la rémunération non salariale complète celle sur la rémunération salariale, en plus de donner un aperçu des avantages sociaux qui ont une incidence non négligeable sur la capacité des constructeurs automobiles à attirer et à fidéliser des travailleurs. Nous ne disposons pas de données gouvernementales officielles sur les coûts non salariaux de la main-d'œuvre au Canada, surtout en ce qui a trait aux professionnels mieux payés, dont les ingénieurs et les gestionnaires. Essentiellement, ces renseignements sont confidentiels. Les sources de ce rapport concernant la rémunération non salariale se concentrent sur le secteur manufacturier en général, faisant quelques références à l'industrie automobile et à la façon dont divers éléments non salariaux de la rémunération peuvent aider les employeurs à attirer et à fidéliser des travailleurs moins bien payés. De plus, il a fallu faire intervenir, pour certaines références sur les salaires des travailleurs hautement qualifiés, des services de recrutement en ligne qui colligent des données salariales fondées sur les affichages d'emplois.

Points de données manquants

Enfin, certains des nombres que comporte le présent rapport correspondent à des points de données incomplets pour des années précises, ce qui arrive souvent aux jeux de données qui visent la période de la crise économique. Nous avons exclu de ce rapport toute donnée non disponible ou considérée comme étant sujette à caution.

DISCUSSION ET CONCLUSION

Ce rapport fait ressortir plusieurs points importants liés aux salaires dans l'industrie automobile canadienne. Premièrement, l'industrie demeure une source de travail importante et compte de nombreux emplois bien payés. Toutefois, il est de plus en plus évident que les salaires et les gains dans au moins quelques segments de l'industrie automobile n'ont pas suivi le rythme de l'ensemble des industries ni la moyenne du secteur manufacturier, de l'industrie de la construction et du secteur des services publics — deux branches avec lesquelles les employeurs de l'automobile rivalisent pour attirer la main-d'œuvre. De plus, le salaire des travailleurs de l'industrie automobile aux États-Unis stagne (Rattner, 2014 ; Haglund, 2019). Des travaux de recherche effectués par le Center for Automotive Research (CAR) permettent de constater que le salaire nominal des travailleurs américains de l'industrie automobile a augmenté d'un peu plus de 6 %, passant de 28,49 \$ en 2002 à 30,20 \$ en 2018, mais qu'en termes réels, il a diminué de 23,5 % (cité dans Haglund, 2019). Deuxièmement, les salaires et les gains varient considérablement à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement. Comme on a pu le constater dans ce rapport, la plupart des fabricants d'équipement d'origine (FEO) de l'industrie automobile paient mieux les travailleurs de production chevronnés que de nombreux fournisseurs paient les surveillants et les gens de métier. Le salaire horaire des employés de production comme des gens de métier qualifiés varie aussi considérablement d'un employeur à un autre, qu'ils soient syndiqués ou non. Troisièmement, l'éventail des salaires et des avantages sociaux d'une profession à une autre est important et pourrait ultimement s'élargir. Nommément, de nombreuses installations de montage de véhicules et usines de fabrication de pièces d'automobiles versent aux gens de métier un salaire horaire qui est de plus du double que celui versé aux employés de production de premier échelon. C'est peut-être révélateur de l'importance des métiers spécialisés dans les processus de fabrication, de même que des restrictions du marché des gens de métier qualifiés dans les régions où la capacité de fabrication automobile est importante.

Bien que le présent rapport ne soit pas exhaustif et que des contraintes demeurent, nous avançons plusieurs raisons pour expliquer la baisse du salaire réel des employés de l'industrie automobile canadienne.

Premièrement, les salaires dans la fabrication automobile ont augmenté considérablement au cours des années 1980 et 1990. Cette situation est attribuable aussi bien à la croissance de l'industrie, à l'amélioration de la productivité qu'aux gains réalisés grâce aux négociations collectives. Les taux de rémunération de la fin des années 1990 et du début des années 2000 offrent donc à notre analyse un point de départ élevé.

Deuxièmement, la concurrence et la restructuration de l'industrie, au milieu des années 2000, ont eu une incidence non négligeable sur la fabrication automobile au Canada. Pour maintenir la production et attirer les investisseurs, de nombreuses entreprises ont réduit les salaires au premier échelon en étendant les systèmes de « salaires progressifs⁷ » et de rémunération à deux niveaux⁸.

⁷ La prolongation de la « période de progression salariale » laisse entendre une modification des conventions collectives ou l'incorporation d'une nouvelle clause qui fixe les niveaux de salaire qui sont liés à l'ancienneté, de façon à prolonger la période pendant laquelle un employé doit travailler avant d'atteindre un taux de rémunération prévu.

⁸ Les conventions collectives à deux niveaux prévoient l'échelle et la progression de la rémunération sinon d'autres modalités de travail s'appuyant sur l'ancienneté de l'employé. Ces conventions pourraient éventuellement prévoir que les nouveaux employés bénéficieront d'un salaire moins élevé, de prestations

Une telle restructuration n'a pas eu la même incidence sur la construction, les services publics ou le secteur tertiaire, puisque aucun de ces derniers n'est aussi touché par la concurrence étrangère ni aussi susceptible d'être « délocalisé » que les activités de fabrication automobile.

De plus, le présent rapport nous renseigne surtout sur les professions de production et les métiers spécialisés. Il donne moins d'information sur l'important segment des professions hautement spécialisées dans l'industrie automobile, celles des ingénieurs, des techniciens, des surveillants, des gestionnaires et des chercheurs, par exemple. Ces emplois sont, en moyenne, mieux payés et pourraient représenter une plus grande proportion de l'effectif automobile à l'avenir.

En plus des salaires, le rapport fait bien ressortir les coûts généraux du secteur manufacturier qui sont afférents à la rémunération non salariale, faisant quelques références à l'industrie automobile, ainsi que l'importance de la rémunération non salariale (pécuniaire et non pécuniaire) pour attirer et fidéliser les travailleurs. Lorsque la rémunération non salariale est prise en compte, la rémunération totale des travailleurs de l'automobile est plus élevée que celle d'autres secteurs. Selon les caractéristiques démographiques et la catégorie de travailleur — production, profession ou gestion —, le type de rémunération non salariale qui est important pour attirer et fidéliser les travailleurs dans l'industrie automobile ne sera peut-être pas le même.

de retraite ou de dispositions sur le revenu de retraite différentes ou réduites, d'avantages sociaux différents ou réduits, d'une sécurité d'emploi différente ou réduite, d'une période d'attente plus longue sinon d'une combinaison de ces mesures. Ces différences seront temporaires ou permanentes, selon la clause de la convention.

RÉFÉRENCES

- Alibi, E., « Canada's 10 most in demand jobs of 2019 — and their pay: Randstad », *Global News*, 26 janvier 2019.
- Baker, D., « The Productivity to Paycheck Gap: 2019 Update », *Center for Economic and Policy Research*, 2019, cepr.net/images/stories/reports/2019-09_Productivity_to_Paycheck_Gap.pdf.
- Budd, J. W., « The Effect of Unions on Employee Benefits and Non-Wage Compensation: Monopoly Power, Collective Voice, and Facilitation », *University of Minnesota Industrial Relations Center*, 2005, jbudd.csom.umn.edu/RESEARCH/benefits05.pdf.
- Campolieti, M., « Matching and inverse propensity weighting estimates of the union wage premium: Evidence from Canada, 1997-2014 », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 57, no 1, 2018, p. 101-130.
- Gordon, S., « What does shift in union membership mean for Canada? » *The Globe and Mail*, 2011, www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/economy-lab/what-does-shift-in-union-membership-mean-for-canada/article617653.
- Haglund, R., « Michigan's auto industry faces historic changes », *Michigan Advance*, 17 mars 2019, www.michiganadvance.com/2019/03/17/rick-haglund-michigans-auto-industry-faces-historic-changes.
- Hirish, L., « Non-monetary rewards gaining traction (On Total Rewards) », *HRReporter*, 2008, www.hrreporter.com/article/6459-non-monetary-rewards-gaining-traction-on-total-rew.
- Jones, K., « The Most Desirable Employee Benefits », *Harvard Business Review*, 2017, hbr.org/2017/02/the-most-desirable-employee-benefits.
- Krisher, T., « No deal: Auto workers strike against GM in contract dispute », *WDSU*, 2019, www.wdsu.com/article/this-day-in-history-einstein-szilard-letter-delivered-to-president-roosevelt/29432639.
- Melanson, S., « Learning from the past — Volume 1: The automotive industry and economic development in Ontario; a historical perspective (1904 to the present) », *Working paper series: Ontario in the Creative Ages*, 2009, Martin Prosperity Institute.
- Martinez, M., « GM's first offer called for workers to pay 15% of health care tab », *Automotive News*, 16 septembre 2019, www.autonews.com/manufacturing/gms-first-offer-called-workers-pay-15-health-care-tab.
- Mercer, *Mercer OSPE National Engineering Compensation Survey*, Ontario Society of Professional Engineers (OSPE), 2018.
- Mordue, G. et B. Sweeney, « The economic contribution of the Japanese-brand automotive industry to the Canadian economy, 2001-2016 », 2017, www.jama.ca/wp-content/uploads/2018/10/Economic-Contributions-Study-2017.pdf.
- Naughton, N. et M. Colias, « GM, Union Reach Tentative Deal — UAW Leaders to Decide Whether to End Strike Immediately or Wait for Workers to Ratify », *Wall Street Journal, Eastern edition*, New York, 2019.
- Organisation de coopération et de développement économiques, base de données de l'OCDE, Paris, 2019, data.oecd.org/fr/eduatt/niveau-de-formation-des-adultes.htm.

- Rattner, S., « The Myth of Industrial Rebound », *New York Times*, 25 janvier 2014, www.nytimes.com/2014/01/26/opinion/sunday/rattner-the-myth-of-industrial-rebound.html?_r=0.
- Sherk, J., « Auto Bailout Ignores Excessive Labor Costs », *The Heritage Foundation*, 2008, www.heritage.org/jobs-and-labor/report/auto-bailout-ignores-excessive-labor-costs.
- Stanford, J., « How much do autoworkers really make? Surprise: It's not \$75 per hour! », *CAW TCA*, 2009, unifor584retirees.ca/caw_retirees/pdf/hourly_labour_costs_09.pdf.
- Statistique Canada, Recensement, 2001, 2006 et 2016.
- Statistique Canada, *Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS)*, 2019a, www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2017002-fra.htm.
- Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)*, 2019b, www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410023801&request_locale=fr.
- Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*, 2019c, www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028703&request_locale=fr.
- Szymkowski, S., « GM Will Argue for More Temp Workers, Lower Healthcare Costs in UAW Negotiations », *GM Authority*, 2019, www.gmauthority.com/blog/2019/06/gm-will-argue-for-more-temp-workers-lower-healthcare-costs-in-uaw-negotiations.
- The Associated Press, « Health benefits a sticking point in contract talks between GM, union », *Benefits Canada*, 2019, www.benefitscanada.com/benefits/health-benefits/health-benefits-a-sticking-point-in-contract-talks-between-gm-union-135935.
- Government Accountability Office des États-Unis, « Employee Compensation: Employer Spending on Benefits Has Grown Faster Than Wages Due Largely to Rising Costs for Health Insurance and Retirement Benefits », 2006, www.gao.gov/assets/250/249090.pdf.
- Yerema, R. et K. Leung, « Recognized as one of Canada's Top 100 Employers (2019) and Greater Toronto's Top Employers (2019), Canada's Top 100 Employers, 2018, content.eluta.ca/top-employer-ford-motor-company-of-canada et à content.eluta.ca/top-employer-toyota-canada.

Commented [MC1]: Je n'arrive pas à me brancher à ce lien

Commented [MC2]: idem