

# *Rémunération et besoins de main-d'oeuvre dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz*

*Québec, 2015*

Mars 2015



The background is a vibrant green with a gradient. It features several curved, overlapping bands of different shades of green. On the right side, there is a pattern of hexagons in various shades of green, some overlapping and some forming a grid-like structure.

ISBN 978-2-922925-32-6

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2015

# RÉALISATION DE L'ÉTUDE ET REMERCIEMENTS

La réalisation de l'étude a été rendue possible grâce à la contribution de la Commission des partenaires du marché du travail. CoeffiScience tient à remercier tous ceux qui ont participé à l'étude en répondant au questionnaire en ligne.

## Réalisation de l'étude

### Direction de l'étude, recherche et enquête

---

Benoit Robichaud  
*CoeffiScience*

### Analyse des résultats

---

Benoit Robichaud  
*CoeffiScience*

### Collaboration

---

Guillaume Legendre  
*CoeffiScience*

### Rédaction

---

Zins Beauchesne et associés

### Conception graphique et mise en page

---

Strato Solutions Créatives

### Avec la participation financière de la :

---

**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

Québec 

# TABLE DES MATIÈRES

Réalisation de l'étude et remerciements	3
<b>Introduction</b>	<b>7</b>
1. Introduction	8
<b>Secteurs à l'étude</b>	<b>9</b>
2. Secteurs à l'étude	10
<b>Méthodologie</b>	<b>11</b>
3. Méthodologie	12
4. Définition des indicateurs mesurés	14
5. Profil des répondants	15
<b>Conditions salariales</b>	<b>17</b>
6.1 Conditions salariales : Opérateurs	18
6.2 Conditions salariales : Manœuvres	21
6.3 Conditions salariales : Techniciens de laboratoire	24
6.4 Rémunération globale	27
6.5 Conditions salariales en fonction de la région	28
6.6 Conditions salariales en fonction de la taille de l'entreprise	29
<b>Prévisions d'embauche</b>	<b>31</b>
7.1 Prévisions d'embauche : Portrait global	32
7.2 Prévisions d'embauche : Opérateurs	33
7.3 Prévisions d'embauche : Manœuvres	33
7.4 Prévisions d'embauche : Techniciens de laboratoire	34
7.5 Prévisions d'embauche : Chimistes	34

# LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Taille de l'échantillon par rapport au secteur	13
Tableau 2 – Distribution des répondants selon le secteur d'activité	15
Tableau 3 – Distribution des répondants selon la région	15
Tableau 4 – Distribution des répondants selon le nombre d'employés	16
Tableau 5 – Distribution des répondants selon la présence d'un syndicat	16
Tableau 6 – Salaire horaire à l'embauche de l'opérateur	18
Tableau 7 – Salaire horaire maximal de l'opérateur	18
Tableau 8 – Écart entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal de l'opérateur	19
Tableau 9 – Nombre d'années de service requises pour atteindre le salaire horaire maximal de l'opérateur	19
Tableau 10 – Taux d'augmentation annuelle du salaire de l'opérateur	20
Tableau 11 – Présence d'un salaire de probation pour l'opérateur	20
Tableau 12 – Salaire horaire de l'opérateur en probation	20
Tableau 13 – Salaire horaire à l'embauche du manoeuvre	21
Tableau 14 – Salaire horaire maximal du manoeuvre	21
Tableau 15 – Écart entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal du manoeuvre	22
Tableau 16 – Nombre d'années de service requises pour atteindre le salaire horaire maximal du manoeuvre	22
Tableau 17 – Taux d'augmentation annuelle du salaire du manoeuvre	23
Tableau 18 – Présence d'un salaire de probation pour le manoeuvre	23
Tableau 19 – Salaire horaire du manoeuvre en probation	23
Tableau 20 – Salaire horaire à l'embauche du technicien de laboratoire	24
Tableau 21 – Salaire horaire maximal du technicien de laboratoire	24
Tableau 22 – Écart entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal du technicien de laboratoire	25
Tableau 23 – Nombre d'années de service requises pour atteindre le salaire horaire maximal du technicien de laboratoire	25

# LISTE DES TABLEAUX

Tableau 24 – Taux d’augmentation annuelle du salaire du technicien de laboratoire	26
Tableau 25 – Présence d’un salaire de probation pour le technicien de laboratoire	26
Tableau 26 – Salaire horaire du technicien de laboratoire en probation	26
Tableau 27 – Nombre de semaines de vacances à l’embauche	27
Tableau 28 – Nombre de semaines de vacances après 5 années de service	27
Tableau 29 – Nombre de semaines de vacances après 10 années de service	27
Tableau 30 – Conditions salariales selon le poste – Toutes les entreprises	28
Tableau 31 – Conditions salariales selon le poste – Montréal et Montérégie	28
Tableau 32 – Conditions salariales selon le poste – Autres régions	28
Tableau 33 – Conditions salariales selon la taille de l’entreprise	29
Tableau 34 – Taux d’embauche, de roulement et de croissance selon le poste	32
Tableau 35 – Répartition des raisons d’embauche	32
Tableau 36 – Diplôme exigé pour l’embauche de l’opérateur	33
Tableau 37 – Salaire horaire de l’opérateur à l’embauche selon le diplôme exigé	33
Tableau 38 – Diplôme exigé pour l’embauche du manoeuvre	33
Tableau 39 – Diplôme exigé pour l’embauche du technicien de laboratoire	34
Tableau 40 – Prévision d’embauche pour les chimistes	34

# *INTRODUCTION*



# 1. INTRODUCTION

---

CoeffiScience est un organisme paritaire ayant pour mandat de mobiliser les acteurs de l'industrie en vue de soutenir le développement des compétences des quelques 18 000 employés et employées travaillant au sein des 655 entreprises de son secteur. Pour ce faire, il identifie, en concertation avec ses membres, les besoins des entreprises du milieu en matière de gestion des ressources humaines, de formation et d'organisation du travail. Les priorités du comité sont définies par des représentants des entreprises et d'associations de travailleurs qui composent son conseil d'administration.

L'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz est une composante importante de l'économie québécoise. Ce secteur industriel compte 655 entreprises dont une majorité de PME. Plus de 18 000 emplois directs lui sont liés au Québec, surtout dans les régions de Montréal, Laval, Chaudière-Appalaches, Montérégie et Centre-du-Québec.

Dans un environnement hautement compétitif où la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée est de plus en plus rare, les entreprises se doivent de mettre en place des mesures pour conserver leurs meilleurs éléments.

L'Étude sur les conditions salariales et les besoins d'embauches se veut un outil pratique pour appuyer les entreprises dans leurs efforts de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre en leur fournissant l'information permettant de comparer leurs politiques salariales à celles de leurs pairs.





# *SECTEURS À L'ÉTUDE*

## 2. SECTEURS À L'ÉTUDE

Les secteurs de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz sont sous la responsabilité de CoeffiScience. Ces secteurs sont déterminés par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

- 2212** Distribution de gaz naturel
- 324** Fabrication de produits du pétrole et du charbon
  - 3241** Fabrication de produits du pétrole et du charbon
    - 32411** Raffineries de pétrole
    - 32412** Fabrication d'asphaltage, de papier-toiture asphalté et de matériaux imprégnés d'asphalte
    - 32419** Fabrication d'autres produits du pétrole et du charbon
- 325** Fabrication de produits chimiques
  - 3251** Fabrication de produits chimiques de base
  - 3252** Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques
  - 3253** Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles
  - 3255** Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs
  - 3256** Fabrication de savons, de détachants et de produits de toilette
  - 3259** Fabrication d'autres produits chimiques

# MÉTHODOLOGIE



### 3. MÉTHODOLOGIE

L'Étude sur les conditions salariales et les besoins d'embauche a été réalisée entre les mois de juillet et novembre 2014.

CoeffiScience a fait parvenir un courriel présentant l'étude le 17 juillet, le 21 juillet et le 25 août à 154 entreprises. Le courriel présentait un lien permettant d'accéder au questionnaire. Afin de maximiser le taux de réponse, Coeffiscience a par la suite procédé à une relance téléphonique du 25 au 29 août 2014. 20 entreprises ont été interrogées par l'entremise d'un sondage en ligne sur les conditions salariales offertes à leurs employés ainsi que sur leurs prévisions d'embauche pour la prochaine année. Le taux de réponse obtenu est de 13 %.

Le questionnaire utilisé pour recueillir les données fut développé par Coeffiscience, et hébergé sur la plateforme de création et d'hébergement de questionnaire en ligne *Google Forms*.

Le questionnaire permettait aux entreprises syndiquées de ne pas répondre aux questions sur les conditions salariales puisque ces données sont publiques et facilement accessibles en ligne.

Afin d'augmenter le nombre de données et de fournir un portrait plus global des conditions salariales du secteur, CoeffiScience a également recueilli l'information sur les conditions salariales des entreprises syndiquées n'ayant pas répondu au questionnaire. Cette information a été obtenue auprès du Ministère du travail sur le site web Corail ([corail.gouv.qc.ca](http://corail.gouv.qc.ca)).

La compilation des données a été faite par CoeffiScience à partir du 6 novembre et s'est terminée le 20 novembre. La rédaction du rapport a été confiée à Zins Beausnesne et associés.

### 3. MÉTHODOLOGIE

Le Tableau 1 résume la taille de l'échantillon :

**Tableau 1 – Taille de l'échantillon par rapport au secteur**

Entreprises du secteur	655
Nombre total d'employés dans le secteur	18 000
Entreprises analysés pour les conditions salariales	67
Travailleurs représentés par les répondants - conditions salariales	5 661
Pourcentage des entreprises recensées - conditions salariales	10,2 %
Pourcentage de travailleurs recensés - conditions salariales	31,5 %
Entreprises analysées pour les besoins d'embauche	20
Travailleurs représentés par les répondants - besoins d'embauche	800
Pourcentage des entreprises recensées - besoins d'embauche	3,1 %
Pourcentage de travailleurs recensés - besoins d'embauche	4,4 %

Il est important de spécifier que les grandes entreprises sont surreprésentées dans notre échantillon, ce qui peut être expliqué par le manque de ressources pour répondre aux études dans les plus petites organisations. Par ailleurs, les données sur les conditions salariales de l'ensemble des entreprises syndiquées ont été recensées pour répondre aux études dans les plus petites organisations. Celles-ci comptent généralement plus d'employés. Pour ces raisons et considérant la taille de l'échantillon, nous n'avons pas calculé la marge d'erreur. Nous publions tout de même ces données car nous les croyons pertinentes et utiles.

## 4. DÉFINITION DES INDICATEURS MESURÉS

### Conditions salariales

- Pour chaque poste, nous analysons les mêmes variables, définies ci-dessous.
- Salaire de probation : Certaines entreprises offrent un salaire réduit pour une courte période de temps, exprimée en jours, lors de l'embauche d'un travailleur. Dans l'étude, ce salaire n'est pas associé au salaire à l'embauche puisque l'employé est considéré comme étant en probation.
- Salaire à l'embauche : Le salaire à l'embauche correspond au salaire offert à l'employé lorsqu'il est considéré en poste et a terminé sa période de probation s'il y en a une.
- Salaire maximal : Le salaire horaire maximal représente l'échelon le plus élevé de la rémunération d'un employé occupant le poste au sein de chaque entreprise.
- Écart entre le salaire à l'embauche et le salaire maximal : Exprimé en dollars, il s'agit de la différence entre le salaire le plus bas et le salaire maximal pour un poste au sein de l'entreprise.
- Nombre d'années de service requises pour atteindre le salaire maximal : Il s'agit du nombre d'années en emploi après lequel le travailleur obtient la rémunération horaire maximale associée à son poste.
- Taux d'augmentation annuelle : Correspond au taux d'augmentation salariale annuel accordé aux travailleurs occupant la fonction. Il est exprimé en pourcentage du salaire actuel.

### Prévisions d'embauche

- Employés déclarés : Indique la somme des employés occupant les postes analysés pour les entreprises répondantes.
- Départs volontaires : Embauches réalisées pour combler le départ d'employés quittant l'entreprise pour des raisons autres que la retraite. Le nombre est associé au taux de roulement normal des entreprises.
- Ouverture de postes : Embauches réalisées pour combler des nouveaux postes créés en raison de la croissance et la hausse de production des entreprises.
- Départs à la retraite : Embauches réalisées pour combler les postes laissés vacants par des travailleurs qui prennent leur retraite.
- Taux d'embauche : Le rapport des embauches prévues en fonction du nombre d'employés déclarés.
- Taux de roulement : Le rapport des embauches liées aux départs volontaires en fonction du nombre d'employés déclarés.
- Taux de croissance : Le rapport des embauches pour combler les nouveaux postes liés à la croissance des entreprises, en fonction du nombre d'employés déclarés.

## 5. PROFIL DES RÉPONDANTS

60 des 67 entreprises répondantes (89,6 %) sont classifiées dans le groupe des établissements dont l'activité principale est la fabrication de produits chimiques (**Tableau 2**) selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Nous observons donc une surreprésentation des entreprises de produits chimiques de base (SCIAN 3251) et de fabrication de peintures, revêtements et adhésifs (SCIAN 3255).

Les entreprises de fabrication du pétrole et du charbon (SCIAN 3241) et des autres produits chimiques (SCIAN 3259) sont quant à elles sous représentées.

**Tableau 2 – Distribution des répondants selon le secteur d'activité**

Code SCIAN	N	%	Réel (n= 648)
2212	1	1 %	3 %
3241	6	9 %	17 %
3251	18	27 %	13 %
3252	7	10 %	8 %
3253	4	6 %	12 %
3255	13	19 %	9 %
3256	11	16 %	18 %
3259	7	10 %	20 %
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

46 % des établissements de production des entreprises sondées sont localisés dans les régions administratives de la Montérégie et de Montréal (**Tableau 3**).

La distribution régionale des entreprises est assez représentative, quoique les entreprises de Montréal sont sous représentées.

**Tableau 3 – Distribution des répondants selon la région**

Région	N	%	Réel (n=648)
01 - Bas-St-Laurent	1	1 %	2 %
02 - Saguenay-Lac-St-Jean	1	1 %	2 %
03 - Capitale-Nationale	5	7 %	6 %
04 - Mauricie	1	1 %	2 %
05 - Estrie	2	3 %	5 %
06 - Montréal	14	21 %	35 %
07 - Outaouais	2	3 %	1 %
08 - Abitibi-Témiscamingue	2	3 %	2 %
09 - Côte-Nord	1	1 %	1 %
11 - Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	2	3 %	1 %
12 - Chaudières-Appalaches	3	4 %	5 %
13 - Laval	3	4 %	5 %
14 - Lanaudière	3	4 %	3 %
15 - Laurentides	5	7 %	7 %
16 - Montérégie	17	25 %	22 %
17 - Centre-du-Québec	5	7 %	4 %
<b>Total général</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## 5. PROFIL DES RÉPONDANTS (SUITE)

Le **Tableau 4** présente la distribution des répondants selon le nombre d'employés, par rapport à l'ensemble du secteur.

- Les grandes entreprises (plus de 50 employés) sont surreprésentées dans l'échantillon et compte pour 42 % des répondants. Celles de moins de 50 employés comptent quant à elles pour 58 % et sont sous représentées, ce qui peut être expliqué par la disponibilité des ressources nécessaires pour répondre à l'étude

**Tableau 4 – Distribution des répondants selon le nombre d'employés**

Nombre d'employés	N	%	Réel (n=648)
1 à 25	25	37 %	82 %
26 à 50	14	21 %	
51 à 100	16	24 %	18 %
101 à 150	4	6 %	
Plus de 150	8	12 %	
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>	

82 % des entreprises (55 sur 67) sont syndiquées (**Tableau 5**). Ceci s'explique par le fait que les conditions salariales de l'ensemble des entreprises syndiquées ont été recensées.

**Tableau 5 – Distribution des répondants selon la présence d'un syndicat**

Entreprises syndiquées	N	%
Non	12	18 %
Oui	55	82 %
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>





# *CONDITIONS SALARIALES*

## 6.1 CONDITIONS SALARIALES : OPÉRATEURS

Les opérateurs sont les employés qui font fonctionner et qui surveillent les machines et les équipements de production dans l'entreprise. Il s'agit du principal poste dans notre industrie.

- On note que le salaire à l'embauche pour le poste d'opérateur varie grandement d'une entreprise à une autre (**Tableau 6**).
- Le fait que les salaires à l'embauche soient si variables peut s'expliquer par la définition même du poste d'opérateur, qui peut varier d'une entreprise à une autre.

**Tableau 6 – Salaire horaire à l'embauche de l'opérateur**

Salaire horaire à l'embauche	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	3	5 %
15 \$ à 19,99 \$	22	34 %
20 \$ à 24,99 \$	11	17 %
25 \$ à 29,99 \$	10	16 %
30 \$ à 35 \$	15	23 %
Plus de 35 \$	3	5 %
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>



Cette disparité dans les fonctions des opérateurs du secteur a également un effet sur la répartition du salaire horaire maximal pour le poste, tel que démontré dans le **Tableau 7**.

**Tableau 7 – Salaire horaire maximal de l'opérateur**

Salaire horaire maximal	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	2	3 %
15 \$ à 19,99 \$	7	11 %
20 \$ à 24,99 \$	19	30 %
25 \$ à 29,99 \$	10	16 %
30 \$ à 35 \$	15	23 %
Plus de 35 \$	11	17 %
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>



## 6.1 CONDITIONS SALARIALES : OPÉRATEURS (SUITE)

Le **Tableau 8** présente l'écart entre le salaire à l'embauche et le salaire maximal pour le poste d'opérateur. Cette donnée représente la possibilité d'avancement au sein du poste.

- On observe un écart de moins de 5 \$ entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal pour 75 % de ces entreprises.
- Il n'y a d'ailleurs pas d'écart entre le salaire à l'embauche et le salaire maximal chez 12 de ces 64 entreprises.

**Tableau 8 – Écart entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal de l'opérateur**

Écart salarial	N	%
Pas de différence	12	19 %
Moins de 1 \$	7	11 %
de 1 \$ à 4,99 \$	29	45 %
de 5 \$ à 10 \$	10	16 %
Plus de 10 \$	6	9 %
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 3,67 \$  
Médiane : 2,62 \$

Le **Tableau 9** présente le nombre d'années d'ancienneté nécessaire pour atteindre le salaire maximal.

**Tableau 9 – Nombre d'années de service requises pour atteindre le salaire horaire maximal de l'opérateur**

Nombre d'années de travail	N	%
de 1 an à 3 ans	10	30 %
de 3 ans à 5 ans	9	27 %
de 5 ans à 10 ans	19	27 %
10 ans et plus	5	15 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 5,1 ans  
Médiane : 4 ans

## 6.1 CONDITIONS SALARIALES : OPÉRATEURS (SUITE)

Le **Tableau 10** indique le taux d'augmentation du salaire accordé pour la prochaine année. Pour la quasi-totalité des entreprises (96 %), le taux varie entre 1 % et 3,99 %.

**Tableau 10 – Taux d'augmentation annuelle du salaire de l'opérateur**

Taux d'augmentation annuelle	N	%
Moins de 1 %	1	2 %
de 1 % à 1,99 %	12	24 %
de 2 % à 2,99 %	21	43 %
de 3 % à 3,99 %	14	29 %
4 % et plus	1	2 %
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 2,54 %  
Médiane : 2,5 %

Parmi les entreprises pour lesquelles il a été possible de recueillir cette information, un tiers d'entre elles (33 %) possèdent un salaire spécifiquement destiné aux opérateurs en période de probation (**Tableau 11**)

**Tableau 11 – Présence d'un salaire de probation pour l'opérateur**

Nombre d'années de travail	N	%
Non	43	67 %
Oui	21	33 %
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100 %</b>

On remarque avec une certaine logique que les salaires de probation tendent vers les tranches salariales les plus basses (**Tableau 12**) : 72 % des entreprises offrant un salaire de probation l'établissent à un taux horaire inférieur à 25 \$.

**Tableau 12 – Salaire horaire de l'opérateur en probation**

Salaire horaire	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	2	10 %
15 \$ à 19,99 \$	7	33 %
20 \$ à 24,99 \$	6	29 %
25 \$ à 29,99 \$	3	14 %
30 \$ à 35 \$	3	14 %
Plus de 35 \$	0	0 %
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 21,42 \$  
Médiane : 21,12 \$

## 6.2 CONDITIONS SALARIALES : MANŒUVRES

Les manœuvres effectuent des travaux de manutention, d'entretien, d'emballage et autres activités élémentaires reliées au traitement des produits de l'entreprise. Ils peuvent également être appelés journaliers, préposés, travailleur général etc.

- Comme pour le poste d'opérateur, la variation des salaires à l'embauche peut s'expliquer par la définition même du poste de manœuvre (**Tableau 13**).

**Tableau 13 – Salaire horaire à l'embauche du manœuvre**

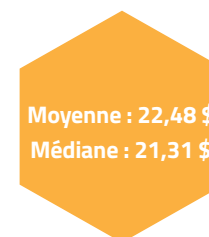
Salaire horaire	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	16	28 %
15 \$ à 19,99 \$	12	21 %
20 \$ à 24,99 \$	13	22 %
25 \$ à 29,99 \$	10	17 %
30 \$ à 35 \$	7	12 %
Plus de 35 \$	0	0 %
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100 %</b>



De façon similaire, le salaire maximal pour le poste de manœuvre est très variable parmi les entreprises sondées (**Tableau 14**).

**Tableau 14 – Salaire horaire maximal du manœuvre**

Salaire horaire maximal	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	7	12 %
15 \$ à 19,99 \$	16	28 %
20 \$ à 24,99 \$	17	29 %
25 \$ à 29,99 \$	10	17 %
30 \$ à 35 \$	6	10 %
Plus de 35 \$	2	3 %
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100 %</b>



## 6.2 CONDITIONS SALARIALES : MANŒUVRES (SUITE)

L'écart salarial chez les entreprises sondées est très faible pour le poste de manoeuvre (**Tableau 15**) : on note un écart de moins de 5 \$ entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal pour neuf entreprises sur dix (91 %).

- D'ailleurs, il n'y a pas d'écart entre le salaire à l'embauche et le salaire maximal chez 60 % de ces entreprises.

**Tableau 15 – Écart entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal du manoeuvre**

Écart salarial	N	%
Pas de différence	35	60 %
Moins de 1 \$	0	0 %
de 1 \$ à 4,99 \$	18	31 %
de 5 \$ à 10 \$	3	5 %
Plus de 10 \$	2	3 %
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 1,74 \$  
Médiane : 0 \$

Le **Tableau 16** indique que, comme pour l'opérateur, l'ancienneté requise avant qu'un manoeuvre atteigne le salaire maximal varie d'une entreprise à l'autre.

**Tableau 16 – Nombre d'années de service requises pour atteindre le salaire horaire maximal du manoeuvre**

Nombre d'années de travail	N	%
Moins de 1 an	2	13 %
de 1 an à 3 ans	4	25 %
de 3 ans à 5 ans	3	19 %
de 5 ans à 10 ans	5	31 %
10 ans et plus	2	13 %
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 4,5 ans  
Médiane : 3,5 ans

## 6.2 CONDITIONS SALARIALES : MANŒUVRES (SUITE)

Pour 75 % des répondants, le taux d'augmentation annuelle du salaire du manœuvre se situe entre 2 % et 3,99 % (**Tableau 17**).

**Tableau 17 – Taux d'augmentation annuelle du salaire du manœuvre**

Taux d'augmentation annuelle	N	%
Moins de 1 %	3	7 %
de 1 % à 1,99 %	7	16 %
de 2 % à 2,99 %	20	44 %
de 3 % à 3,99 %	14	31 %
4 % et plus	1	2 %
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 2,44 %  
Médiane : 2,5 %

Parmi les entreprises pour lesquelles il a été possible de recueillir cette information, près d'un tiers (31 %) possèdent un salaire spécifiquement destiné aux manœuvres en période de probation (**Tableau 18**).

**Tableau 18 – Présence d'un salaire de probation pour le manœuvre**

Salaire de probation	N	%
Non	40	69 %
Oui	18	31 %
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100 %</b>

Tout comme les salaires à l'embauche, les salaires de probation pour le poste de manœuvre varient fortement d'une entreprise à une autre, sans dépasser toutefois 35 \$ de l'heure. (**Tableau 19**).

**Tableau 19 – Salaire horaire du manœuvre en probation**

Salaire horaire	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	3	17 %
15 \$ à 19,99 \$	7	39 %
20 \$ à 24,99 \$	4	22 %
25 \$ à 29,99 \$	3	17 %
30 \$ à 35 \$	1	6 %
Plus de 35 \$	0	0 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 20,00 \$  
Médiane : 19,01 \$

## 6.3 CONDITIONS SALARIALES : TECHNICIENS DE LABORATOIRE

Le technicien de laboratoire effectue différentes tâches liées à l'analyse et au contrôle de la qualité des produits de l'entreprise.

- On note que le salaire à l'embauche pour le poste de technicien de laboratoire varie grandement d'une entreprise à une autre, celui-ci étant très dispersé dans les diverses catégories de salaire (**Tableau 20**).
- Étant donné que la définition du poste de technicien de laboratoire est similaire d'une entreprise à une autre, la variabilité des salaires à l'embauche s'explique davantage par la taille des répondants.

**Tableau 20 – Salaire horaire à l'embauche du technicien de laboratoire**

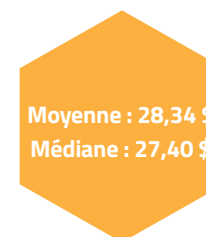
Salaire horaire à l'embauche	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	4	11 %
15 \$ à 19,99 \$	9	24 %
20 \$ à 24,99 \$	8	22 %
25 \$ à 29,99 \$	6	16 %
30 \$ à 35 \$	8	22 %
Plus de 35 \$	2	5 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>



Par contre, le salaire maximal est plus réparti dans les tranches supérieures pour le technicien de laboratoire (**Tableau 21**).

**Tableau 21 – Salaire horaire maximal du technicien de laboratoire**

Salaire horaire à l'embauche	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	1	3 %
15 \$ à 19,99 \$	2	5 %
20 \$ à 24,99 \$	13	35 %
25 \$ à 29,99 \$	6	16 %
30 \$ à 35 \$	7	19 %
Plus de 35 \$	8	22 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>





## 6.3 CONDITIONS SALARIALES : TECHNICIENS DE LABORATOIRE (SUITE)

L'écart entre l'embauche et le salaire maximal pour le poste de technicien de laboratoire est relativement grand : 40,5 % des entreprises sondées présentent un écart de plus de 5 \$ entre leur salaire horaire à l'embauche et leur salaire horaire maximal (**Tableau 22**).

- En comparaison, cette proportion est de 25 % pour le poste d'opérateur, et de seulement 8 % pour le poste de manœuvre.

**Tableau 22 – Écart entre le salaire horaire à l'embauche et le salaire horaire maximal du technicien de laboratoire**

Écart salarial	N	%
Pas de différence	5	13,5 %
Moins de 1 \$	3	8,1 %
de 1 \$ à 4,99 \$	14	37,8 %
de 5 \$ à 10 \$	11	29,7 %
Plus de 10 \$	4	10,8 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 4,63 \$  
Médiane : 4,00 \$

Le nombre d'années de travail requises pour atteindre le salaire maximum pour le poste de technicien de laboratoire est là encore très variable d'une entreprise à une autre (**Tableau 23**).

**Tableau 23 – Nombre d'années de service requises pour atteindre le salaire horaire maximal du technicien de laboratoire**

Nombre d'années de travail	N	%
Moins de 1 an	1	4 %
de 1 an à 3 ans	4	17 %
de 3 ans à 5 ans	7	30 %
de 5 ans à 10 ans	10	43 %
10 ans et plus	1	4 %
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 4,5 ans  
Médiane : 4,5 ans

## 6.3 CONDITIONS SALARIALES : TECHNICIENS DE LABORATOIRE (SUITE)

Le taux d'augmentation annuelle pour le poste de technicien de laboratoire a été obtenu pour 22 entreprises (**Tableau 24**).

**Tableau 24 – Taux d'augmentation annuelle du salaire du technicien de laboratoire**

Taux d'augmentation annuelle	N	%
Moins de 1 %	0	0 %
de 1 % à 1,99 %	7	32 %
de 2 % à 2,99 %	8	36 %
de 3 % à 3,99 %	7	32 %
4 % et plus	0	0 %
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 2,41 %  
Médiane : 2,63 %

Parmi les entreprises pour lesquelles il a été possible de recueillir cette information, seulement 16 % possèdent un salaire spécifiquement destiné aux techniciens de laboratoire en période de probation (**Tableau 25**).

**Tableau 25 – Présence d'un salaire de probation pour le technicien de laboratoire**

Salaire de probation	N	%
Non	31	84 %
Oui	6	16 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100 %</b>

Tout comme les salaires à l'embauche, les salaires de probation pour le poste de technicien de laboratoire varient fortement d'une entreprise à une autre, sans dépasser toutefois 35 \$ de l'heure (**Tableau 26**).

**Tableau 26 – Salaire horaire du technicien de laboratoire en probation**

Salaire horaire	N	%
10,35 \$ à 14,99 \$	1	17 %
15 \$ à 19,99 \$	1	17 %
20 \$ à 24,99 \$	1	17 %
25 \$ à 29,99 \$	2	33 %
30 \$ à 35 \$	1	17 %
Plus de 35 \$	0	0 %
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100 %</b>

Moyenne : 22,71 \$  
Médiane : 23,25 \$

## 6.4 RÉMUNÉRATION GLOBALE

En ce qui concerne les semaines de vacances, la quasi-totalité des entreprises offrent deux semaines de vacances à l'embauche (**Tableau 27**), trois semaines de vacances après cinq années de service (**Tableau 28**) et quatre semaines de vacances après dix années de service (**Tableau 29**) et ce, indépendamment du poste occupé.

**Tableau 27 – Nombre de semaines de vacances à l'embauche**

Semaines de vacances	N	%
2 semaines	64	96 %
3 semaines	3	4 %
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

**Tableau 28 – Nombre de semaines de vacances après 5 années de service**

Semaines de vacances	N	%
2 semaines	1	1 %
3 semaines	65	97 %
4 semaines	1	1 %
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

**Tableau 29 – Nombre de semaines de vacances après 10 années de service**

Semaines de vacances	N	%
3 semaines	7	10 %
4 semaines	60	90 %
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100 %</b>

La quasi-totalité des entreprises (93 %) ayant participé à l'étude offrent à leurs employés un régime d'assurance collective.

Une très grande majorité des entreprises sondées (82 %) proposent un régime d'épargne retraite auquel elles participent.

## 6.5 CONDITIONS SALARIALES EN FONCTION DE LA RÉGION

Les tableaux présentés ci-dessous permettent de dresser les constats majeurs suivants :

- Les établissements situés à Montréal et en Montérégie offrent généralement un salaire à l'embauche et un salaire maximal plus élevés que les établissements situés dans les 15 autres régions administratives du Québec. Les données pour ces deux régions sont homogènes à l'exception de celles pour le poste de technicien de laboratoire, où le salaire à l'embauche et le salaire maximal sont plus élevés à Montréal.
- On constate des écarts entre le salaire à l'embauche et le salaire maximal plus élevés dans les établissements situés à Montréal et en Montérégie que dans les établissements situés dans les autres régions du Québec.
- En moyenne, les entreprises syndiquées de Montréal et de la Montérégie proposent des augmentations salariales annuelles équivalentes à celles des entreprises situées ailleurs au Québec.

**Tableau 30 – Conditions salariales selon le poste – Toutes les entreprises**

	Salaire horaire à l'embauche (\$)		Salaire horaire maximal (\$)		Écart (\$)		Augmentation annuelle (%)	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Tous les établissements								
Opérateur	24,39	23,85	28,06	27,95	3,67	2,62	2,54	2,50
Manoeuvre	20,74	20,06	22,48	21,31	1,74	0,00	2,44	2,50
Technicien de laboratoire	23,71	21,31	28,34	27,40	4,63	4,00	2,41	2,63

**Tableau 31 – Conditions salariales selon le poste – Montréal et Montérégie**

	Salaire horaire à l'embauche (\$)		Salaire horaire maximal (\$)		Écart (\$)		Augmentation annuelle (%)	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Montréal et Montérégie								
Opérateur	25,20	25,34	30,13	29,94	4,93	2,89	2,52	2,68
Manoeuvre	22,27	21,98	24,37	22,45	2,10	0,00	2,39	2,50
Technicien de laboratoire	23,86	21,31	28,48	27,40	4,62	3,49	2,38	2,45

**Tableau 32 – Conditions salariales selon le poste – Autres régions**

	Salaire horaire à l'embauche (\$)		Salaire horaire maximal (\$)		Écart (\$)		Augmentation annuelle (%)	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Autres régions								
Opérateur	23,71	22,22	26,34	24,00	2,63	1,63	2,57	2,50
Manoeuvre	19,10	17,00	20,45	19,61	1,35	0,00	2,48	2,50
Technicien de laboratoire	23,58	21,43	28,21	26,36	4,63	4,00	2,44	2,63

## 6.6 CONDITIONS SALARIALES EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Le **Tableau 33** présente les conditions salariales selon la taille de l'entreprise.

- Plus l'entreprise est grande, plus le salaire à l'embauche et le salaire maximal sont élevés.
- Pour les hausses salariales annuelles, on observe plutôt l'inverse : celles des entreprises de 1 à 25 employés sont généralement un peu plus élevées que celles des entreprises de 26 à 50 et de 51 à 100 employés.

**Tableau 33 – Conditions salariales selon la taille de l'entreprise**

	Salaire horaire à l'embauche (\$)		Salaire horaire maximal (\$)		Écart (\$)		Augmentation annuelle (%)	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
<b>1 à 25 employés</b>								
Opérateur	22,45	22,64	25,72	24,46	3,28	1,90	2,58	2,50
Manœuvre	18,38	17,68	19,56	18,50	1,18	0,00	2,23	2,48
Technicien de laboratoire	19,19	19,50	24,11	23,00	4,92	5,20	2,38	2,15
<b>26 à 50 employés</b>								
Opérateur	22,95	21,75	26,43	28,11	3,47	2,79	2,40	2,64
Manœuvre	19,55	18,00	21,02	20,00	1,47	0,00	2,32	2,76
Technicien de laboratoire	20,60	19,00	25,42	23,73	4,82	4,23	2,32	2,88
<b>51 à 100 employés</b>								
Opérateur	23,96	21,69	27,14	25,74	3,18	2,51	2,53	2,53
Manœuvre	21,32	20,97	22,77	21,47	1,44	0,00	2,58	2,60
Technicien de laboratoire	23,09	21,61	26,00	23,53	2,91	2,19	2,14	1,88
<b>Plus de 100 employés</b>								
Opérateur	30,17	31,43	35,46	35,69	5,29	3,79	2,65	2,59
Manœuvre	26,68	29,48	30,56	30,07	3,89	0,00	2,73	2,94
Technicien de laboratoire	30,29	32,75	35,77	36,59	5,48	3,00	2,65	2,65





# *PRÉVISIONS D'EMBAUCHE*

## 7.1 PRÉVISIONS D'EMBAUCHE : PORTRAIT GLOBAL

Les données sur les prévisions d'embauche qui seront présentées dans cette section ont été recueillies auprès de 20 entreprises ayant déclaré avoir présentement sous contrat un total de 800 employés répartis dans les trois postes à l'étude.

Le **Tableau 34** résume les différents taux liés à l'embauche au sein de l'échantillon.

- Bien que l'échantillon soit de petite taille, les données observées sont similaires à celle du diagnostic sectoriel réalisé par CoeffiSience en 2013. Nous recommandons toutefois une certaine réserve à appliquer ces taux à l'ensemble du secteur.

**Tableau 34 – Taux d'embauche, de roulement et de croissance selon le poste**

	Employés déclarés	Taux d'embauche*	Taux de roulement**	Taux de croissance**
Opérateur	565	10,3 %	1,9 %	4,4 %
Manœuvre	139	19,4 %	6,5 %	10,1 %
Technicien de laboratoire	96	7,3 %	1,0 %	5,2 %
<b>Total</b>	<b>800</b>	<b>11,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>5,5 %</b>

Le **Tableau 35** fournit des informations sur le nombre d'embauches liées à des départs volontaires, à des départs à la retraite et à des ouvertures de postes pour faire face à la croissance des activités.

**Tableau 35 – Répartition des raisons d'embauche**

Embauches	Départs volontaires	Ouvertures de poste	Départs à la retraite	Total
Opérateur	11	25	22	<b>58</b>
Manœuvre	9	14	4	<b>27</b>
Technicien de laboratoire	1	5	1	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>92</b>
Pourcentage des embauches totales	23 %	48 %	29 %	100 %

\* Taux d'embauche : total des embauches / employés déclarés

\*\* Taux de roulement : départs volontaires / employés déclarés

\*\*\* Taux de croissance : embauches liées à la croissance / employés déclarés



## 7.2 PRÉVISIONS D'EMBAUCHE : OPÉRATEURS

Pour occuper la fonction d'opérateur, les entreprises ont des exigences assez larges au niveau de la scolarité et de l'expérience (**Tableau 36**), ce qui peut expliquer la variabilité du salaire à l'embauche.

- Ces entreprises demandent que les candidats possèdent entre 0 et 5 années d'expérience, pour une moyenne de 1,63 année d'expérience.

**Tableau 36 – Diplôme exigé pour l'embauche de l'opérateur**

Diplôme exigé	N	%
DES (Diplôme d'études secondaires)	8	42 %
DEP (Diplôme d'études professionnelles)	5	26 %
DEC (Diplôme d'études collégiales)	6	32 %

Le fait que la définition du poste d'Opérateur soit différente d'une entreprise à une autre peut expliquer la diversité des exigences. Cette diversité a d'ailleurs un impact considérable sur les conditions salariales de l'opérateur (**Tableau 37**).

**Tableau 37 – Salaire horaire de l'opérateur à l'embauche selon le diplôme exigé**

Diplôme exigé	Salaire à l'embauche (\$)	Salaire maximal (\$)
DES	21,29	25,93
DEP	20,30	26,79
DEC	27,26	33,72

## 7.3 PRÉVISIONS D'EMBAUCHE : MANŒUVRES

Une très grande majorité des entreprises (87 %) exigent des manœuvres qu'ils possèdent un DES (**Tableau 38**).

- De par la nature même du poste, qui requière peu de qualifications, les exigences concernant l'expérience et la scolarité sont moins élevées que les autres postes.
- Ces entreprises demandent que les candidats possèdent entre 0 et 4 années d'expérience, pour une moyenne de 1,23 année d'expérience.

**Tableau 38 – Diplôme exigé pour l'embauche du manœuvre**

Diplôme exigé	N	%
DES	13	87 %
DEP	1	7 %
DEC	1	7 %

## 7.4 PRÉVISIONS D'EMBAUCHE : TECHNICIENS DE LABORATOIRE

Pour occuper la fonction de technicien de laboratoire, les entreprises exigent un niveau d'expérience relativement variable : les candidats doivent posséder entre 0 et 5 années d'expérience, pour une moyenne de 2,38 années d'expérience.

- Par contre, elles exigent presque toutes un diplôme d'études collégiales (**Tableau 39**)

**Tableau 39 – Diplôme exigé pour l'embauche du technicien de laboratoire**

Diplôme exigé	N	%
DES	0	0 %
DEP	1	6 %
DEC	16	94 %

## 7.5 PRÉVISIONS D'EMBAUCHE : CHIMISTES

Finalement, ces entreprises ont été sondées sur leur intention d'embaucher un ou plusieurs chimistes au cours de la prochaine année. Seulement trois entreprises sur 20 ont indiqué avoir une telle intention (**Tableau 40**).

**Tableau 40 – Prévion d'embauche pour les chimistes**

Prévoyez-vous embaucher un chimiste ?	N	%
Non	17	85 %
Oui	3	15 %
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>



**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**



