

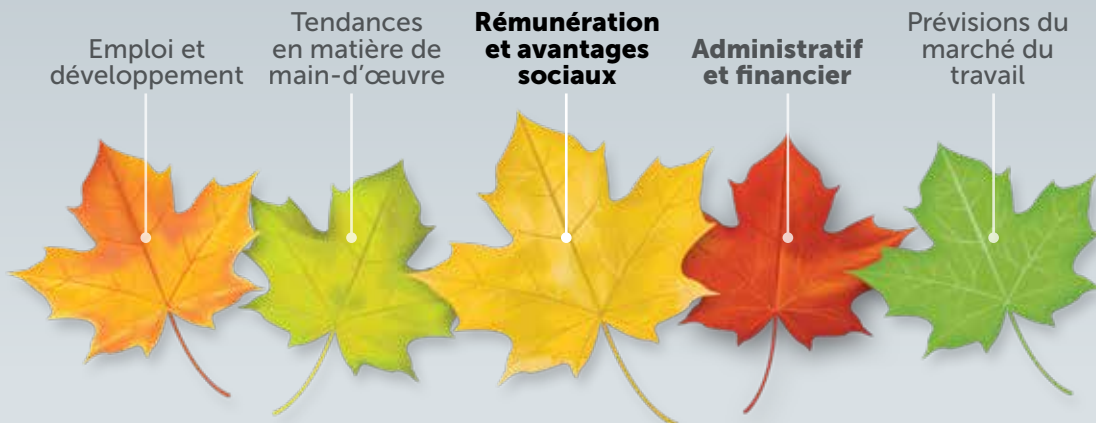


Motor Carrier Passenger Council Of Canada
Conseil canadien du transport de passagers

Fin prêt pour l'avenir



VOIE DE L'EXCELLENCE | RAPPORTS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI 2020



Remarque: Ce rapport présente une base de référence pré-COVID-19. Il sera mis à jour au cours des prochains mois dépendamment des résultats des données.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU CONSEIL CANADIEN DU TRANSPORT DE PASSAGERS.....	3
1^e PARTIE APERÇU	4
FAITS SAILLANTS DES DONNÉES CANADIENNES	5
MAINTIEN DE L'EFFECTIF.....	5
DONNÉES SUR LE MARCHÉ	5
UTILISATION DES AVANTAGES SOCIAUX.....	5
PHILOSOPHIE ET PRATIQUES SALARIALES.....	5
TRANSPARENCE.....	5
2^e PARTIE ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2019	6
PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	6
PRINCIPALES RAISONS JUSTIFIANT LES AUGMENTATIONS.....	7
RÉMUNÉRATION DES EMPLOIS CONCURRENTIELS	7
POSTES DIFFICILES À POURVOIR	7
MAINTIEN DE L'EFFECTIF.....	8
RÉMUNÉRATION PAR RÉGION	10
3^e PARTIE RÉMUNÉRATION DANS L'INDUSTRIE DE L'AUTOBUS	11
RÉMUNÉRATION 2020 : RÉPONSES DE L'INDUSTRIE POUR LES PRINCIPAUX POSTES	16
POSTES PROFESSIONNELS ET DE DIRECTION 16	
CONDUCTEURS D'AUTOBUS URBAINS	16
CONDUCTEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES.....	16
CONDUCTEURS D'AUTOCARS.....	17
SALAIRES MOYENS AU CANADA EN 2019	17
SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS CANADIENS.....	17
4^e PARTIE AVANTAGES SOCIAUX ET INDIRECTS	18
TENDANCES EN MATIÈRE D'AVANTAGES SOCIAUX	18
AVANTAGES SOCIAUX DE L'INDUSTRIE	19
NOTES DE FIN DE DOCUMENT	20



PRÉSENTATION DU CONSEIL CANADIEN DU TRANSPORT DE PASSAGERS



www.conseilautobus.ca

Le CCTP offre à l'industrie, au gouvernement et aux secteurs de l'emploi et de l'éducation, une tribune nationale essentielle au partage de ressources et de l'information.

Le CCTP réalise ses travaux dans plusieurs secteurs d'activités critiques : Sensibiliser à l'industrie de l'autobus et défendre ses intérêts à l'échelle du pays ; atteindre le gouvernement, le secteur de l'éducation et le public ; transmettre de l'information très attendue sur le marché de l'emploi ; reconnaître le service exceptionnel des professionnels du transport en autobus ; et promouvoir des occasions de carrière à l'échelle de l'industrie, ainsi que la formation et le perfectionnement ayant contribué aux résultats exemplaires de l'industrie en matière de sécurité.

Le CCTP est toujours à la recherche de moyens de collaborer avec l'industrie et le gouvernement afin de promouvoir le transport en autobus comme lien critique au sein des infrastructures nationales de transport. Militer pour ces hommes et femmes exceptionnels qui se dévouent à assurer ce service essentiel est un privilège.

Pour plus de renseignements, communiquez avec le

CCTP
10350, rue Yonge, bureau 206
Richmond Hill (Ontario) L4C 5K9
Tél. : (905) 237-0533
info@conseilautobus.ca

*Note : Pour alléger le texte, il est convenu que l'emploi de la forme masculine englobe la forme féminine.

©Tous droits réservés. L'utilisation de cette publication, en totalité ou en partie, soit la reproduction, le stockage dans un programme d'extraction ou la transmission sous toute forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique, mécanique, photographique, photocopie ou enregistrement) est interdite, sans l'autorisation préalable écrite du Conseil canadien du transport de passagers, et constitue une infraction à la Loi sur le droit d'auteur.

Copyright © 2019 Conseil canadien du transport de passagers (CCTP)

Canada Ce projet a été financé en partie par le Programme d'initiatives sectorielles du gouvernement du Canada.
Les opinions et interprétations sont celles des auteurs et ne correspondent pas nécessairement à celles du gouvernement du Canada.

1^e PARTIE

APERÇU



Le thème général de la stratégie de rémunération et avantages sociaux 2020 est axé sur le fait qu'il est de plus en plus difficile d'attirer et de fidéliser des employés dans un marché du travail serré qui crée un taux de roulement élevé. Le maintien de l'effectif demeure ainsi la principale raison pour laquelle les entreprises modifient leur stratégie de rémunération.

Il faut plus d'un élément pour maintenir un effectif dans un marché du travail serré. Les employeurs doivent adopter une approche innovatrice comprenant plusieurs éléments en matière de rémunération afin de favoriser des comportements et des résultats optimaux.

Les deux dernières années ont été plutôt favorables pour les entreprises canadiennes. La solidité de la situation économique du Canada et une population vieillissante tournée vers la retraite ont incité les employeurs à se préparer à accélérer l'embauche.

Les valeurs personnelles et les valeurs fondamentales d'une organisation sont des caractéristiques importantes d'une culture de travail en plein essor. La stratégie de rémunération doit intégrer ces valeurs. Aujourd'hui, en 2020, la rémunération doit mettre en évidence les valeurs fondamentales de l'organisation. Notre recherche a révélé que la plupart des employés estiment que les valeurs fondamentales ci-dessous jouent un rôle important dans leur relation d'emploi :

Innovation
Transparence
Appropriation
Confiance
Égalité





FAITS SAILLANTS DES DONNÉES CANADIENNES

MAINTIEN DE L'EFFECTIF

Le maintien de l'effectif est une des principales préoccupations des employeurs, mais pas au point de hausser considérablement les salaires. Un grand nombre d'entreprises canadiennes (61 p. cent) ont indiqué le maintien de l'effectif comme étant une de leurs principales préoccupations dans un marché serré en 2019 par rapport à 51 p. cent en 2018. Malgré cette grande préoccupation pour le maintien de l'effectif, la plupart des entreprises ne grossiront pas leur budget d'augmentation des salaires. Bien que 87 pour cent des entreprises canadiennes aient accordé des augmentations du salaire de base en 2019, l'augmentation moyenne accordée par les entreprises canadiennes a peu changé depuis 2018 ; 81 p. cent des employeurs ont accordé une augmentation de 3 p. cent ou moins. Les employeurs ont surtout mis sur les occasions d'apprentissage et de formation (61 p. cent), les régimes salariaux au mérite (51 p. cent) et une augmentation des avantages indirects (33 p. cent) afin de maintenir l'effectif en 2019.

DONNÉES SUR LE MARCHÉ

La grande majorité des entreprises utilisent deux sources de données de marché ou plus. Plus de la moitié (55 p. cent) des entreprises canadiennes interrogées ont participé à une étude de marché exhaustive au cours de la dernière année; 32 p. cent des entreprises consultent des données de marché de l'emploi pour différents postes chaque année et 15 p. cent le font tous les mois. Huit p. cent consultent les données de marché chaque semaine. De plus, plusieurs entreprises ont constaté la nécessité de consulter plusieurs sources de données de marché pour couvrir l'ensemble de leurs postes. Quatre-vingt-six p. cent des entreprises canadiennes ont utilisé deux sources de données de marché ou plus en 2019. Neuf pour cent des entreprises ont utilisé cinq sources de données ou plus.

UTILISATION DES AVANTAGES SOCIAUX

Les employeurs ont davantage recours aux avantages sociaux et avantages indirects à l'embauche des employés et pour le maintien de l'effectif que lors des années antérieures. Les employeurs offrent plus que les régimes traditionnels composés d'une assurance santé et un régime de retraite payés par l'employeur, afin de tenir compte des besoins et des désirs des employés. Plusieurs entreprises favorisent la conciliation travail-famille

dans le but de se démarquer : 43 p. cent des entreprises offrent des vacances payées (ou remboursées) ; 45 p. cent des entreprises permettent le télétravail (par rapport à 41 p. cent l'an dernier) et 42 p. cent offrent des horaires de travail souples. Les entreprises canadiennes tendent aussi à investir dans la formation de leurs employés ; 55 p. cent offrent le remboursement des coûts de formation ou des frais de scolarité.

PHILOSOPHIE ET PRATIQUES SALARIALES

Quarante et un pour cent des entreprises canadiennes sont à l'aise avec l'image que projette leur entreprise en matière de rémunération (ce que les employés et les candidats croient être vrai au sujet des pratiques salariales et d'avantages sociaux de l'employeur). Un groupe semblable (40 p. cent) estime que son image en matière de rémunération n'est ni bonne ni mauvaise. Vingt et un pour cent qualifient leur image en matière de rémunération chez les employés de mauvaise ou très mauvaise. Certains employeurs ont manifesté le désir d'améliorer la transparence de la paie tandis que d'autres ont dit que leur image en matière de rémunération change d'une unité opérationnelle à l'autre. D'autres encore ont fait état de la difficulté à obtenir que la direction accepte de peaufiner le système de rémunération lorsque l'entreprise amorce une période de croissance rapide.

TRANSPARENCE

La plupart des entreprises hésitent beaucoup à communiquer leurs échelles salariales aux employés. Par contre, la plupart des entreprises aspirent à améliorer la transparence de leur échelle salariale en 2020. Trente p. cent des entreprises canadiennes prévoient partager leurs échelles salariales avec les employés à titre individuel ; 11 p. cent aspirent à mettre les échelles salariales et les données sur la paie des employés à la disposition de tous les employés. En 2019, 36 p. cent des employeurs ont déclaré communiquer les échelles salariales de leur poste aux employés. De plus, 39 pour cent des employeurs ont indiqué que leurs employés savent où ils se situent sur l'échelle salariale. Trente-six p. cent seulement communiquent les données du marché de l'emploi à leurs employés afin de justifier l'augmentation de salaire. Discuter ouvertement et honnêtement des raisons justifiant le salaire avec les employés peut aider les employés à se sentir confiants que leur salaire est juste. Comme la plupart des employeurs ne communiquent pas encore beaucoup d'information relative au salaire aux employés et candidats, les employeurs peuvent acquérir la réputation d'employeur de choix en parlant plus ouvertement de salaire que les autres entreprises sur le marché.



2^e PARTIE

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN 2019



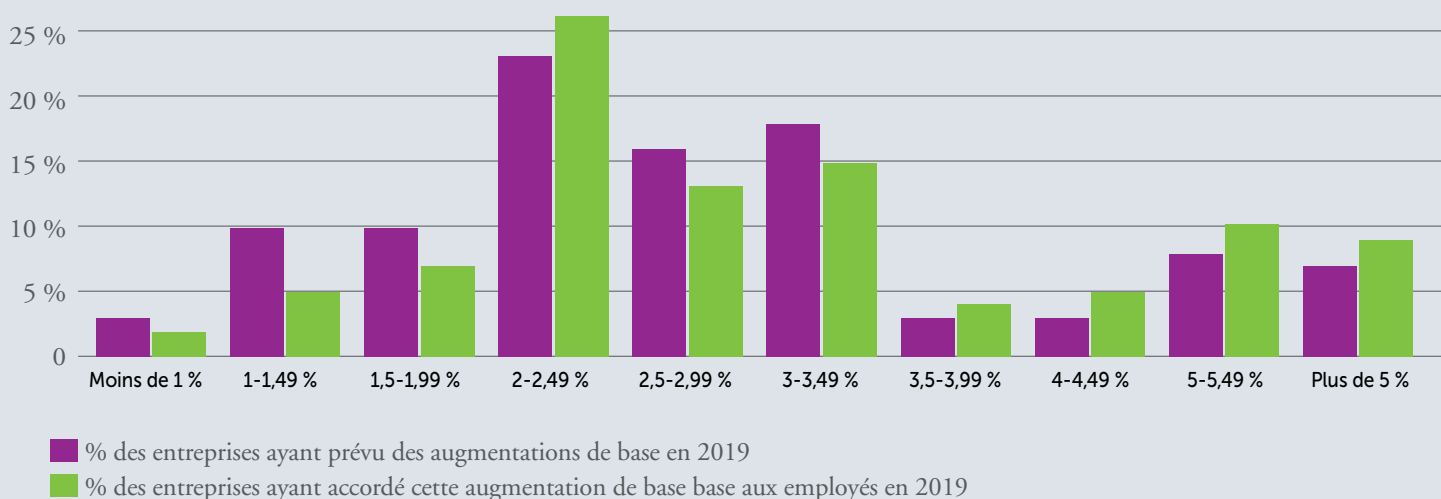
L'économie canadienne a été assez robuste en 2019. Comme l'économie se porte bien et la population vieillissante se dirige vers la retraite, les employeurs cherchent à embaucher des employés dès maintenant et pour l'avenir. Le nombre de postes vacants a atteint de nouveaux sommets en 2019. Pourtant, malgré la difficulté accrue d'embaucher, la plupart des entreprises canadiennes n'envisagent pas d'augmenter le salaire des travailleurs de façon significative, et bien que les emplois soient généralement abondants au Canada, les provinces dont les activités sont axées sur le pétrole tirent de l'arrière. Plusieurs indicateurs du marché du travail de l'Alberta, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve se sont à peine améliorés depuis le ralentissement de 2015, alors que le taux de vacance des postes est inférieur à la moyenne nationale. Entretemps, l'incertitude économique pointe à l'horizon, comme l'indiquent les tensions commerciales, la demande mondiale à

la baisse, les préoccupations mondiales en matière de santé, les changements climatiques et les appréhensions politiques qui pourraient avoir des conséquences supplémentaires pour le marché du travail canadien.

PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La plupart des entreprises (82 p. cent) ont indiqué avoir accordé des augmentations de salaire à leurs employés en 2019. Les augmentations au mérite ont été de l'ordre de 2 à 3 p. cent, en moyenne pour 56 p. cent des entreprises canadiennes. Une faible part des entreprises a toutefois visé haut : 8 p. cent des entreprises ont budgété des augmentations salariales de 4 à 5 p. cent, et 7 p. cent des entreprises ont prévu des augmentations de plus de 5 p. cent.

AUGMENTATIONS DE SALAIRES BUDGÉTÉES ET MOYENNES EN 2019

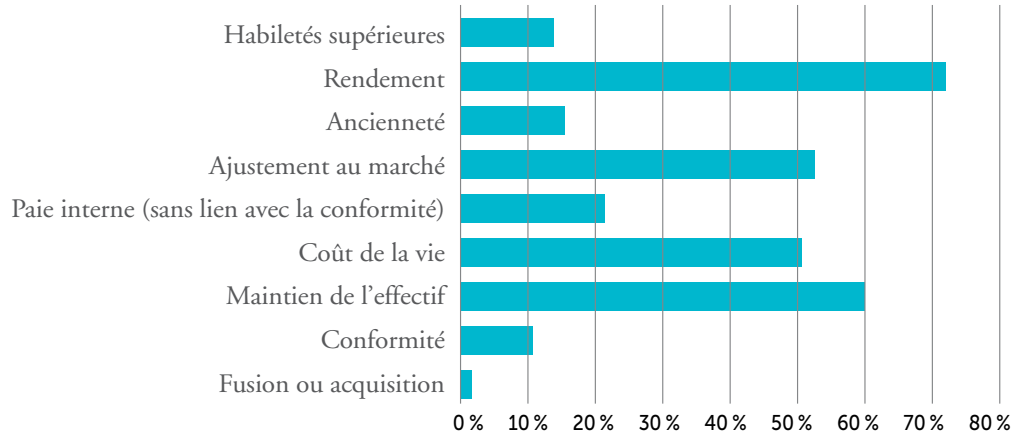




PRINCIPALES RAISONS JUSTIFIANT LES AUGMENTATIONS

- Rendement
- Maintien de l'effectif
- Ajustement au marché
- Coût de la vie

PRINCIPALES RAISONS JUSTIFIANT LES AUGMENTATIONS EN 2019



RÉMUNÉRATION DES EMPLOIS CONCURRENTIELS

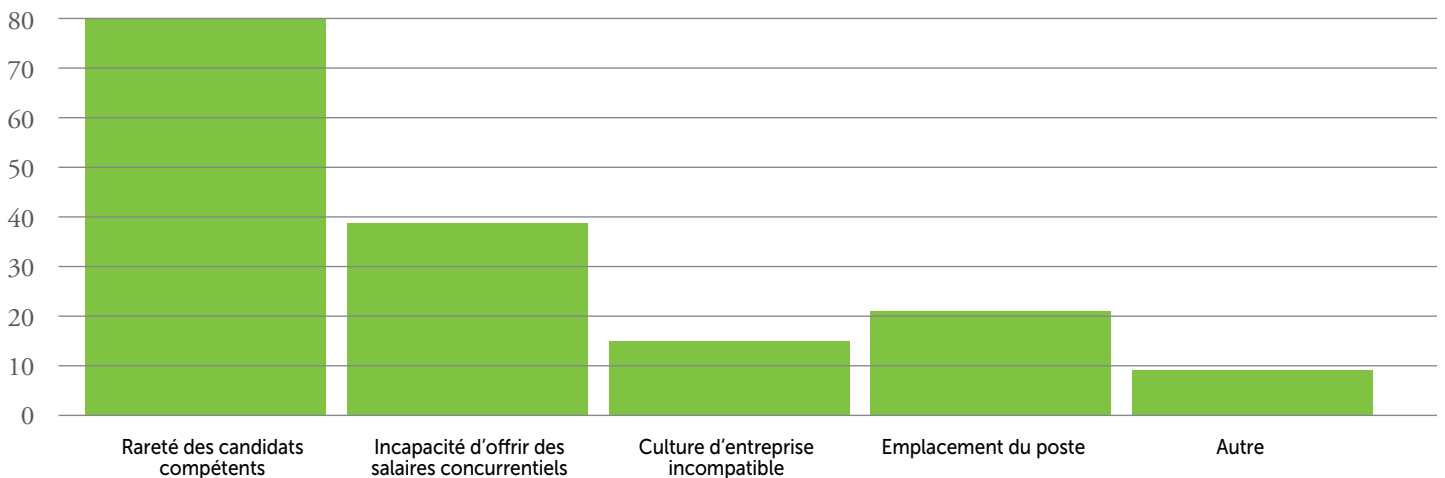
Les emplois concurrentiels sont des emplois difficiles à pourvoir en raison d'une forte demande. PayScale Canada a demandé aux entreprises de divulguer leur stratégie de rémunération des emplois concurrentiels. Plus de 48 p. cent des entreprises canadiennes offrent un salaire supérieur pour les emplois concurrentiels.

Les entreprises ont ensuite été invitées à expliquer leur mode de rémunération des emplois concurrentiels. La majorité des entreprises visent un percentile de marché plus élevé. À titre d'exemple, elles visent le 50^e percentile pour leurs emplois de base, mais le 65^e, le 75^e et même le 90^e percentile pour les emplois concurrentiels. Les entreprises favorisent aussi l'offre d'une prime du marché pour le salaire de base

POSTES DIFFICILES À POURVOIR

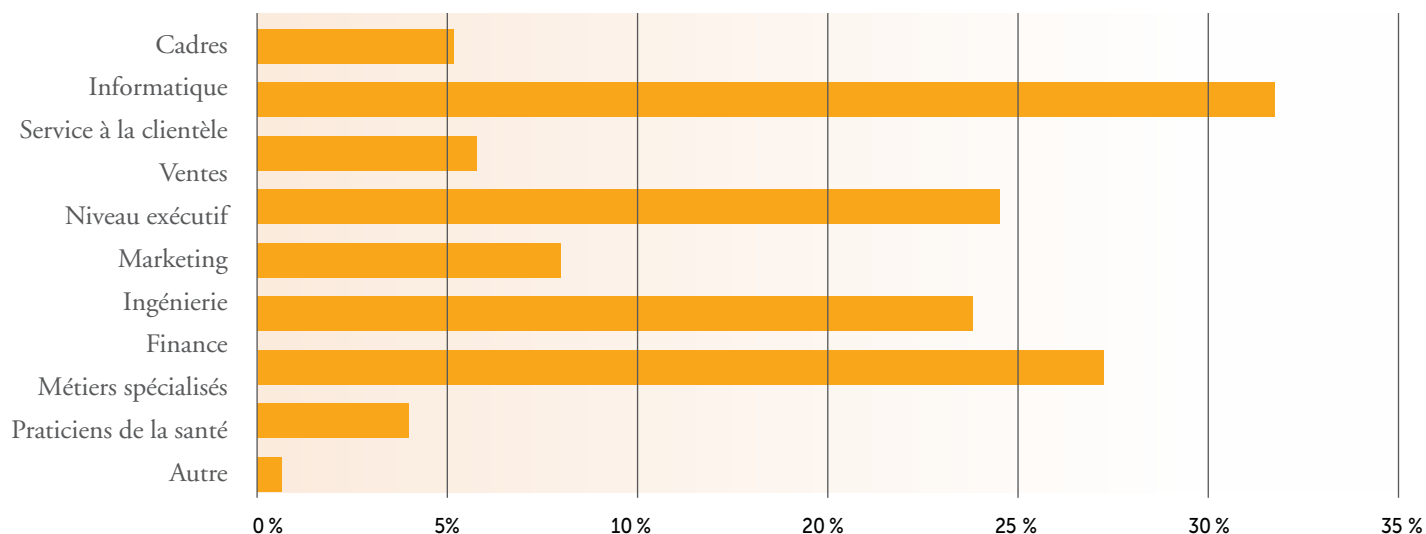
À l'inverse des emplois concurrentiels, les emplois difficiles à pourvoir sont les postes vacants depuis six mois ou plus à cause d'une pénurie de compétences ou de main-d'œuvre. Près du tiers des entreprises canadiennes ont des postes à pourvoir depuis six mois ou plus. La rareté des candidats compétents est la principale raison pour laquelle ces postes demeurent vacants. Trente-neuf p. cent des employeurs invoquent leur incapacité d'offrir des salaires concurrentiels. Soixante et onze p. cent des entreprises accordent une plus grande priorité aux habiletés qu'à la scolarité lors de décisions concernant l'embauche, ce qui confirme que les employeurs modifient leurs critères d'embauche lorsque la demande d'emploi dépasse l'offre.

RAISONS POUR LESQUELLES IL EST DIFFICILE DE POURVOIR DES POSTES VACANTS





POSTES DIFFICILE À POURVOIR



MAINTIEN DE L'EFFECTIF

Soixante-six p. cent des entreprises sont d'accord ou fortement d'accord que le maintien de l'effectif demeure une préoccupation. Les employeurs s'inquiètent de la perte possible de leurs employés en cette période où les chercheurs d'emplois ont l'embarras du choix.

Quarante-cinq p. cent des entreprises canadiennes estiment que le marché d'emploi robuste a influencé leur taux de maintien de l'effectif et 44 p. cent ont indiqué que moins de 25 p. cent de leur roulement était un « bon » roulement.

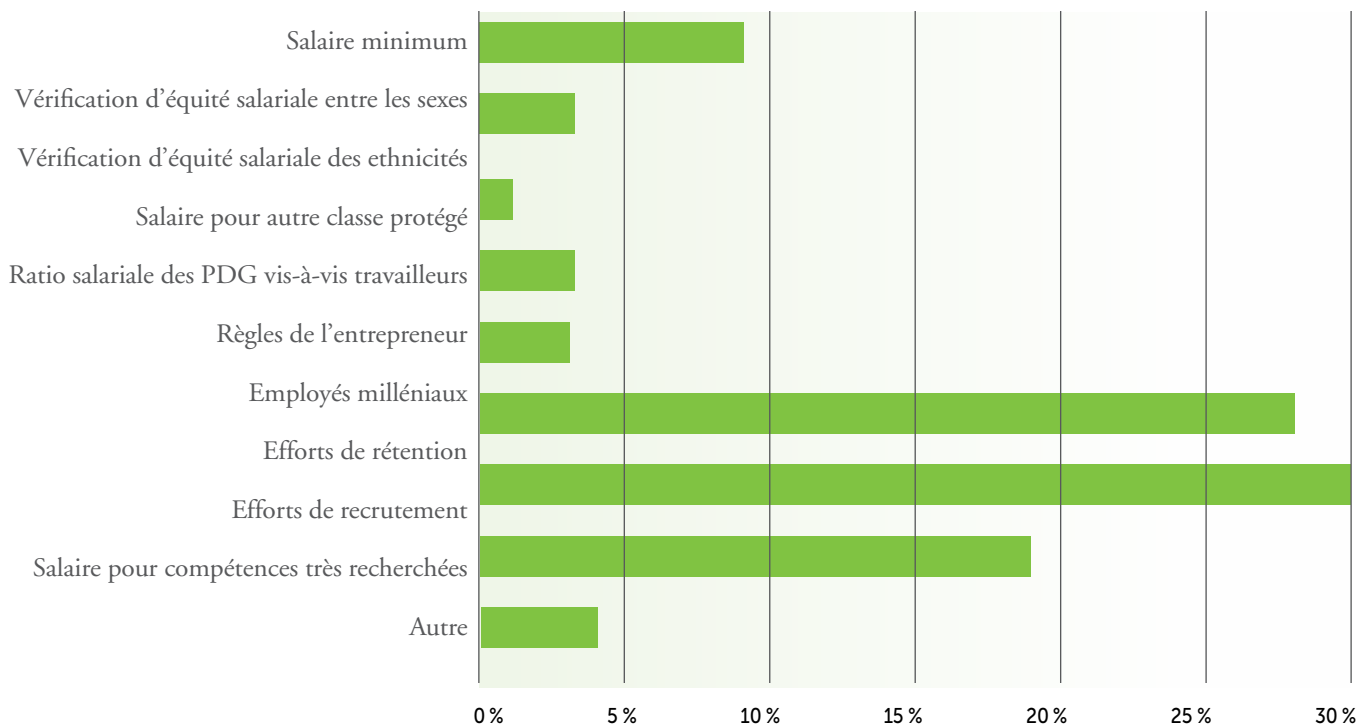
Les trois principales raisons invoquées par les employeurs pour expliquer les départs volontaires d'employés sont les raisons personnelles, un poste ou un titre plus attrayant ailleurs et un salaire plus élevé.

STRUCTURE SALARIALE

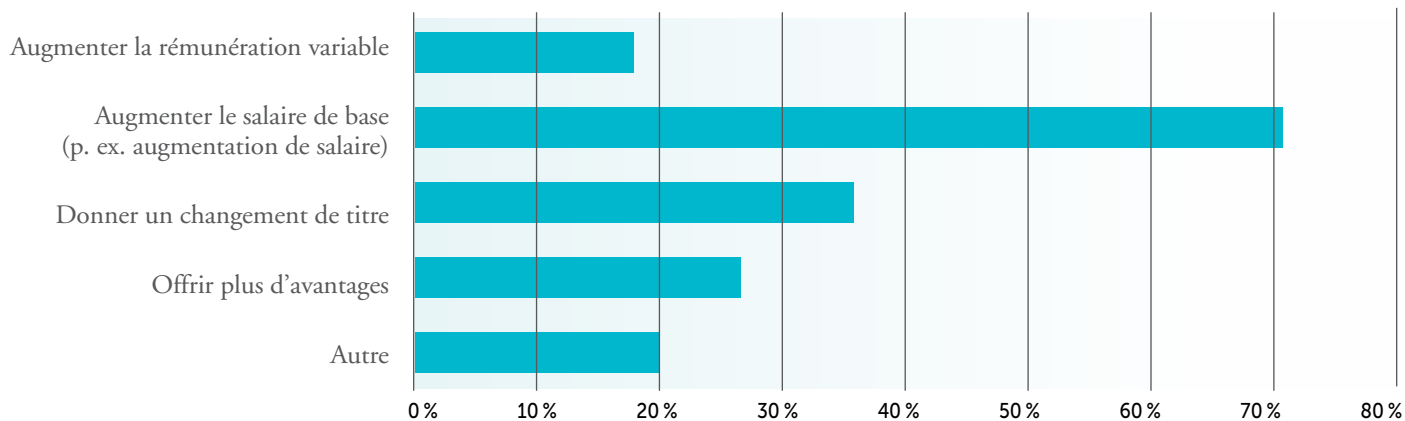
Les données de marché représentent le fondement des structures salariales des entreprises. Soixante-cinq p. cent des entreprises canadiennes déterminent leur structure salariale en fonction des données de marché. Les systèmes de rémunération les plus courants sont les échelles salariales pour les différents postes (27 p. cent), les niveaux salariaux (25 p. cent) ou une combinaison des échelles et des niveaux salariaux (16 p. cent). Près du quart des entreprises ne possèdent aucune structure salariale.



PRINCIPALES RAISONS POUR LESQUELLES LES ORGANISATIONS AJUSTENT LEURS STRATÉGIES DE RÉMUNÉRATION



COMMENT LES ORGANISATIONS PRÉVOIENT DE CONSERVER LES MEILLEURS TALENTS





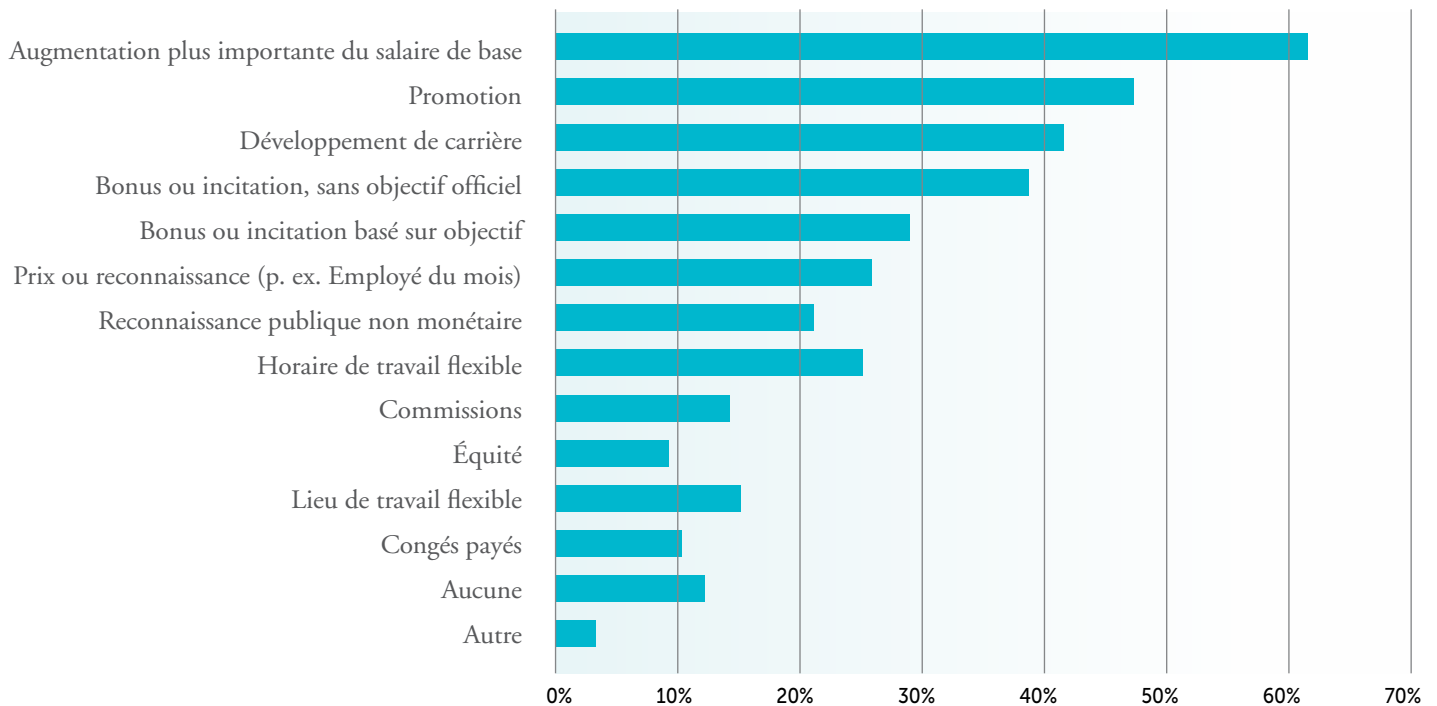
RÉMUNÉRATION PAR RÉGION

Les entreprises possédant plusieurs emplacements ont révélé verser des salaires qui varient selon les conditions locales tout en maintenant l'équité interne à l'échelle de l'entreprise. La majorité des entreprises comptant plusieurs centaines d'employés ont mis en place un système de rémunération par région.

65 % | Différentes échelles salariales selon la région

35 % | Une seule échelle salariale pour toutes les régions

LES TACTIQUES QUE LES ORGANISATIONS PRÉVOIENT UTILISER POUR RECRUTER ET CONSERVER DES EMPLOYÉS HAUTEMENT PERFORMANTS



3^e PARTIE

RÉMUNÉRATION DANS L'INDUSTRIE DE L'AUTOBUS



COMPARAISON DES DONNÉES ANNUELLES PUBLIÉES PAR STATISTIQUE CANADA POUR LA PÉRIODE 2013-2017

TOTAL : INDUSTRIE DE L'AUTOBUS					
Emploi et rémunération	2013	2014	2015	2016	2017
	Nombre				
Nombre total d'employés	113 015	118 809	119 082	126 940	118 469
Conducteurs	76 880	81 126	82 168	86 681	79 329
Mécaniciens	7 160	7 672	7 471	7 470	6 629
Autres employés	28 975	30 005	29 434	32 789	32 511
	Dollars				
Rémunération complète (x 1 000)	7 261 830	7 415 585	7 458 523	8 007 022	7 979 049
Dépenses moyennes par employé	64 255	62 416	62 634	63 077	67 351

La rémunération moyenne a augmenté de 7,4 p. cent à l'échelle de l'industrie en 2015-2016 et diminué de 0,3 p. cent en 2016-2017. Cette situation s'explique par une baisse de 7 p. cent du nombre total d'employés au sein de l'industrie en 2017. La réduction du nombre d'employés est surtout attribuable aux fusions municipales, aux fusions d'entreprises de transport d'écoliers et à la

réduction des effectifs des transporteurs interurbains, surtout chez les conducteurs, et dans une moindre mesure, les mécaniciens. Par contre, les dépenses moyennes par employé ont augmenté de 6,8 p. cent pour les employés professionnels et de direction, dont les nombres sont demeurés relativement stables au cours de la période.



COMPARAISON DES DONNÉES ANNUELLES PUBLIÉES PAR STATISTIQUE CANADA POUR LA PÉRIODE 2013-2017

RÉSEAUX DE TRANSPORT URBAIN					
Emploi et rémunération	2013	2014	2015	2016	2017
	Nombre				
Nombre total d'employés	60 271	61 128	63 148	62 704	61 528
Conducteurs	32 750	32 648	34 838	32 619	31 712
Mécaniciens	4 420	4 516	4 616	4 310	4 220
Autres employés	23 101	23 965	23 694	25 775	25 596
	Dollars				
Rémunération complète (x 1 000)	5 377 715	5 464 305	5 661 409	5 907 443	6 235 938
Dépenses moyennes par employé	89 226	89 392	89 653	94 212	101 351

TRANSPORT INTERURBAIN ET RURAL					
Emploi et rémunération	2013	2014	2015	2016	2017
	Nombre				
Nombre total d'employés	4 371	4 361	3 859	4 689	2 809
Conducteurs	3 064	2 963	2 673	3 498	1 742
Mécaniciens	442	509	444	431	260
Autres employés	865	889	743	760	807
	Dollars				
Rémunération complète (x 1 000)	386 615	365 776	309 778	380 024	173 008
Dépenses moyennes par employé	88 450	83 878	80 267	81 043	61 591



COMPARAISON DES DONNÉES ANNUELLES PUBLIÉES PAR STATISTIQUE CANADA POUR LA PÉRIODE 2013-2017

TRANSPORT D'ÉCOLIERS ET D'EMPLOYÉS					
Emploi et rémunération	2013	2014	2015	2016	2017
	Nombre				
Nombre total d'employés	37 674	43 361	42 722	47 719	42 033
Conducteurs	32 970	38 269	37 862	42 274	37 879
Mécaniciens	1 776	2 074	1 900	2 138	1 658
Autres employés	2 928	3 011	2 950	3 307	2 496
	Dollars				
Rémunération complète (x 1 000)	1 081 013	1 158 405	1 076 308	1 246 898	1 088 509
Dépenses moyennes par employé	28 694	26 715	25 193	26 130	25 897

AUTOCARS NOLISÉS ET DE TOURISME					
Emploi et rémunération	2013	2014	2015	2016	2017
	Canada				
Nombre total d'employés	6 262	6 144	5 490	6 509	6 004
Conducteurs	4 649	4 322	3 933	4 263	3 575
Mécaniciens	404	473	409	469	370
Autres employés	1 209	1 355	1 148	1 777	2 059
	Dollars				
Rémunération complète (x 1 000)	232 831	239 671	238 042	233 326	212 326
Dépenses moyennes par employé	37 182	39 010	43 358	35 848	35 367



COMPARAISON DES DONNÉES ANNUELLES PUBLIÉES PAR STATISTIQUE CANADA POUR LA PÉRIODE 2013-2017

AUTRES TRANSPORTS ET TRANSPORT TERRESTRE DE PASSAGERS					
Emploi et rémunération	2013	2014	2015	2016	2017
	Nombre				
Nombre total d'employés	4 439	3 816	3 862	5 319	6 096
Conducteurs	3 446	2 925	2 861	4 028	4 422
Mécaniciens	120	99	102	122	121
Autres employés	873	785	898	1 169	1 553
	Dollars				
Rémunération complète (x 1 000)	183 656	187 429	172 985	239 331	269 268
Dépenses moyennes par employé	41 373	49 123	44 786	44 998	44 169

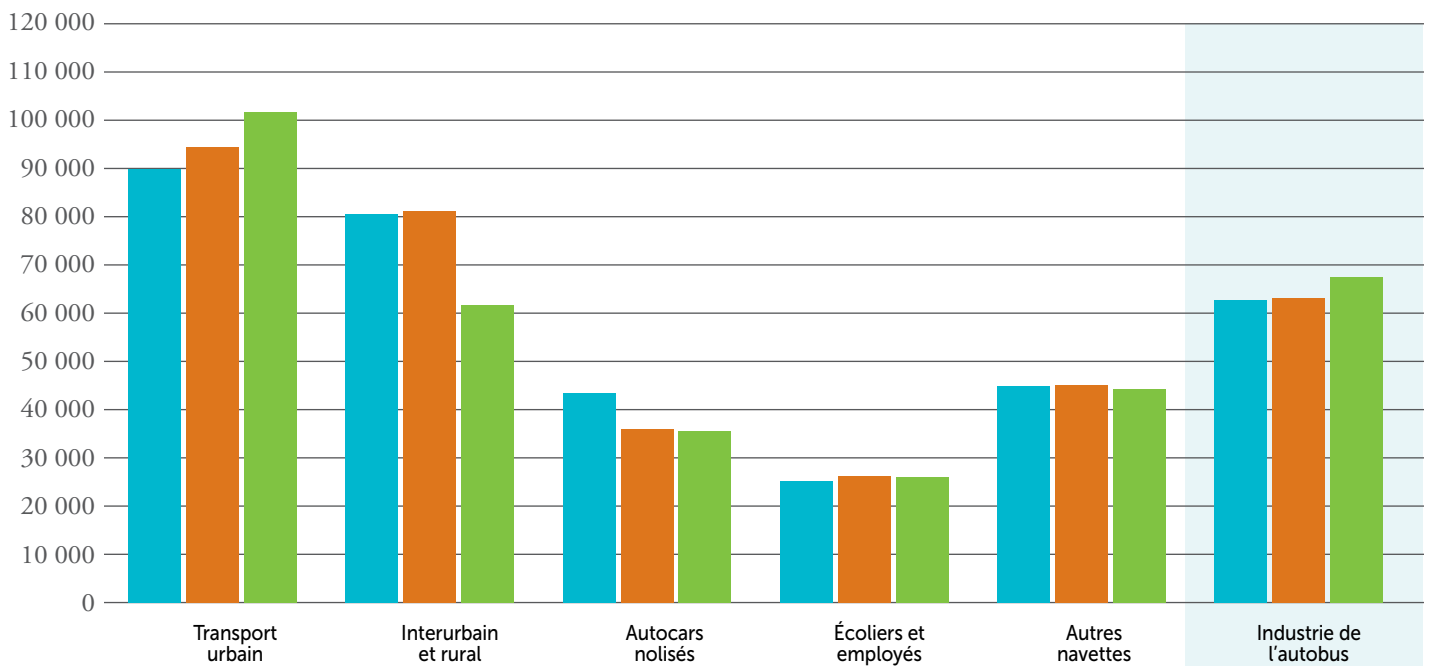
Source: Statistique Canada. Tableau 23-10-0083-01 Industries canadiennes du transport de passagers par autobus et du transport urbain, effectif et rémunération, selon l'industrie





RÉMUNÉRATION MOYENNE PAR SECTEUR ET TOTAL POUR L'INDUSTRIE

2015 2016 2017



Les derniers chiffres de Statistique Canada révèlent une augmentation de la rémunération moyenne dans le transport urbain seulement pendant la période de trois ans. Bien qu'elle n'ait pas augmenté, la rémunération dans les secteurs du transport

d'écoliers, des autocars nolisés et des autres navettes est demeurée relativement stable au cours de la période. La rémunération a considérablement diminué dans le secteur interurbain et rural, ce qui témoigne des difficultés financières que connaît le secteur.



RÉMUNÉRATION 2020 : RÉPONSES DE L'INDUSTRIE POUR LES PRINCIPAUX POSTES

Les réponses ci-dessous représentent la situation des moyennes et grandes entreprises de transport pour l'ensemble des régions géographiques. Nous avons regroupé les réponses selon le salaire

moyen par poste principal, les échelles salariales et l'envergure nationale, aux fins de confidentialité. Le salaire varie selon l'envergure du réseau et la région géographique, bien entendu.

POSTES PROFESSIONNELS ET DE DIRECTION

TRANSPORT URBAIN • AUTOCARS • TRANSPORT D'ÉCOLIERS

POSTE	SALAIRE MOYEN	ÉCHELLE SALARIALE	PRIME DE QUART
Mécanicien breveté	37,87 \$/heure	30 \$ - 53 \$/l'heure	1 \$ -2 \$/l'heure
Formateur	76 018 \$/année	58 000 \$ - 98 630 \$/année	
Planificateur	75 857 \$/année	57 954 \$ - 97 937 \$/année	
Répartiteur	68 875 \$/année	55 000 \$ - 102 000 \$/année	
Employé d'entretien	53 095 \$/année	33 000 \$ - 64 935 \$/année	
Superviseur	81 807 \$/année	50 300 \$ - 112 517 \$/année	
Cadre intermédiaire	101 529 \$/année	70 337 \$ - 137 000 \$/année	
Cadre supérieur	130 863 \$/année	85 443 \$ - 213 978 \$/année	

CONDUCTEURS D'AUTOBUS URBAINS

Le salaire moyen des conducteurs d'autobus urbains au Canada est de 28,13 \$/l'heure. Cette moyenne regroupe les grands et les moyens réseaux et toutes les régions géographiques. Les salaires sont plus élevés dans l'Ouest du Canada que dans l'Est, et dans les grands réseaux. La plupart des réseaux offrent une prime de quart de 1 \$ - 2 \$/l'heure.



CONDUCTEURS D'AUTOBUS SCOLAIRES

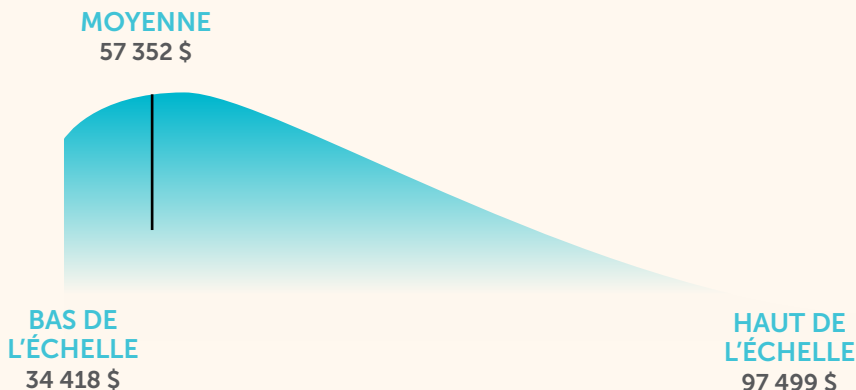
Le salaire moyen des conducteurs d'autobus scolaires est de 19,99 \$/l'heure. Les salaires les plus élevés sont versés dans l'Ouest canadien (23 \$/heure, en moyenne). Le salaire moyen versé dans l'Est est de 18,50 \$/l'heure





CONDUCTEURS D'AUTOCARS

Le salaire moyen des conducteurs d'autocar est 57 352 \$/année ou de 29,41 \$/l'heure.
 Le salaire des conducteurs de premier échelon débute à 34 418 \$/année tandis que celui des conducteurs d'expérience peut atteindre 97 499 \$/année

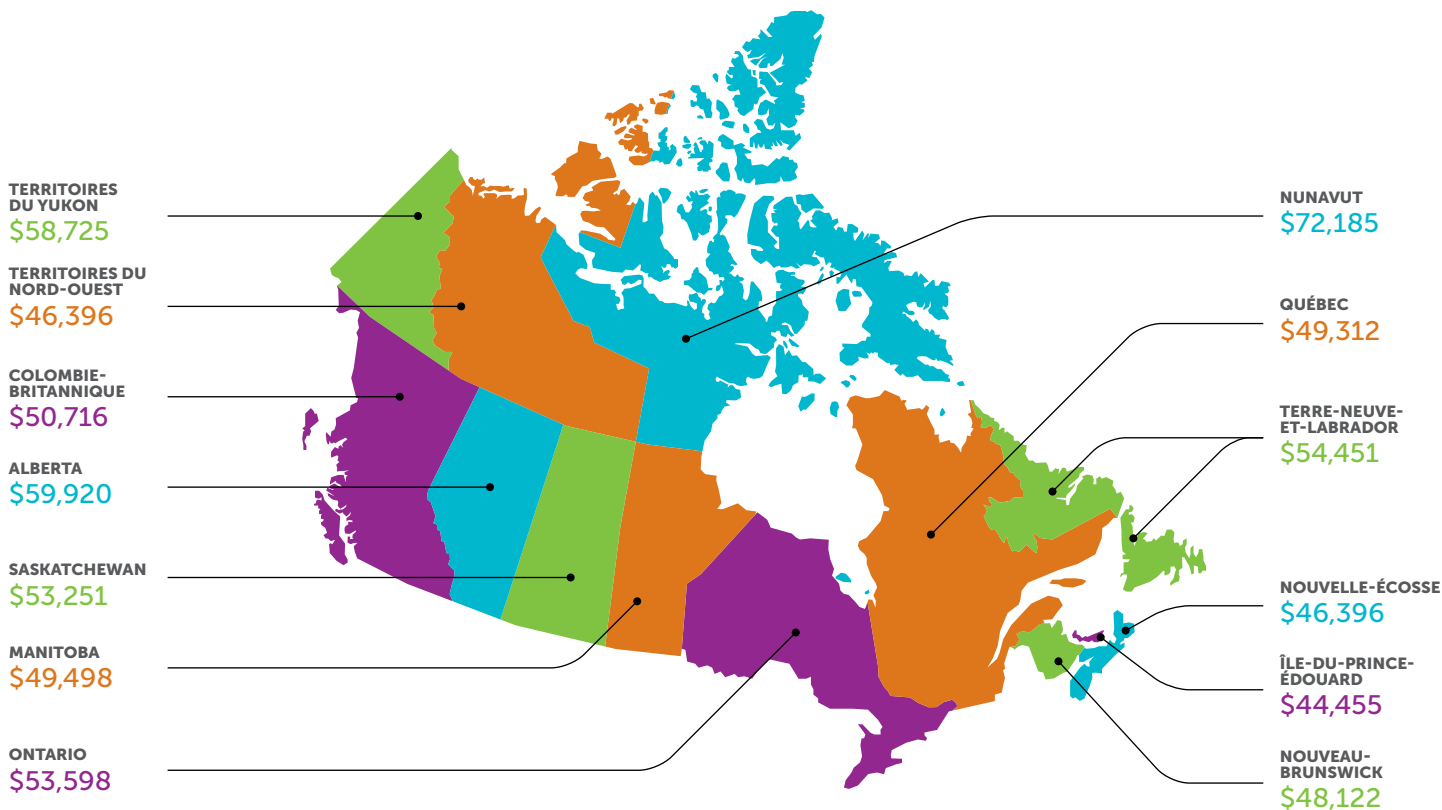


SALAIRES MOYENS AU CANADA EN 2019

Statistique Canada a publié une autre série de données révélant les augmentations de salaire dans différentes industries et différentes régions du pays. L'analyse de ces données offre aux employés et aux chercheurs d'emploi des renseignements utiles concernant leur industrie. Par la même occasion, les jeunes se préparant à entrer sur le marché du travail peuvent voir dans quelle région du Canada leurs compétences sont les plus valorisées et cibler leur recherche d'emploi en conséquence.

SALAIRE MOYEN DES EMPLOYÉS CANADIENS

Le salaire moyen des employés canadiens était d'un peu plus de 52 600 \$ en date de janvier 2019, une augmentation de 2 p. cent par rapport à 2018. La tendance est positive, en général, car la majorité des Canadiens gagnent plus que l'année précédente. Le niveau de croissance est plutôt normal lorsqu'on compare les salaires d'une année à l'autre. Le salaire moyen par province et territoire est indiqué sur la carte ci-dessous.





4^e PARTIE

AVANTAGES SOCIAUX ET INDIRECTS



TENDANCES EN MATIÈRE D'AVANTAGES SOCIAUX

Les avantages sociaux et indirects habituels, qui s'ajoutent au salaire, n'ont pas vraiment changé par rapport aux années antérieures. Les entreprises misent toujours sur les assurances santé et les régimes de retraite payés par l'employeur, mais ils ajoutent aussi d'autres avantages afin de maintenir l'effectif. Par exemple, plusieurs entreprises préconisent la conciliation travail-famille ; 45 p. cent des entreprises permettent aux employés de faire du télétravail, 42 p. cent offrent des horaires de travail souples, 23 p. cent offrent des congés parentaux payés et 9 p. cent offrent la semaine de travail de 4 jours.

La plupart des entreprises comptent offrir des avantages qui améliorent le bien-être financier, physique et émotionnel/social des

employés en 2020. Les entreprises prévoient offrir des nouveaux avantages en 2020 tels que les congés de maladie (31 p. cent), le remboursement des coûts de formation et les frais de scolarité (30 p. cent), les horaires de travail souples (28 p. cent) et les vacances payées/remboursées (21 p. cent).

Les employeurs doivent connaître les besoins de leurs employés et s'en servir comme guide pour évaluer l'expérience offerte par leur entreprise, et choisir les avantages sociaux qui fonctionnent le mieux pour leur entreprise, indépendamment de ce que font les autres.

AVANTAGES SOCIAUX OFFERTS PAR LES ENTREPRISES EN 2019

Frais médicaux, dentaires, de vision, etc., payés par l'employeur.	89 %
Congés rémunérés accumulés ou accordés	36 %
Congés rémunérés illimités	5 %
Vacances accumulées ou accordées	75 %
Vacances payées (remboursement)	43 %
Congés de maladies accumulés ou accordés	62 %
Contributions au régime de retraite	33 %
Prestations de retraite	25 %
Équité	13 %
Temps de déplacement	4 %
Télétravail	45 %
Congé sabbatique payé	3 %

Congé sabbatique non payé	12 %
Congé parental payé	23 %
Remboursement des frais de formation ou de scolarité	55 %
Abonnement ou remboursement des coûts d'abonnement au gymnase	24 %
Allocation de transport	20 %
Services de garde payés	1 %
Allocation de navette	6 %
Remboursement des frais de scolarité	30 %
Semaine de travail de 4 jours	9 %
Horaires de travail souples	42 %
Autres	10 %



AVANTAGES SOCIAUX DE L'INDUSTRIE

La grande majorité des participants à l'étude offrent un vaste régime d'avantages sociaux à leurs employés qui, outre les avantages habituels tels que les soins de santé et dentaires, un régime de retraite (la majorité offrent un régime de retraite bien défini et certains offrent une contribution déterminée), des prestations d'invalidité et des programmes d'aide aux employés, comprend de nombreux autres avantages tels que le centre de conditionnement physique sur place, des laissez-passer de transport en commun gratuits, la diffusion d'incidents critiques, une allocation pour les vêtements ou les outils, une allocation de formation et un plan d'achat d'équipement informatique.

Les participants à l'étude ont nommé les avantages suivants qui pourraient être ajoutés à leur offre d'ici 3 ans : Congés de maladie parentaux; maintien du salaire pendant les périodes d'invalidité

payées par la CNESST, un programme de reconnaissance et de prix, une augmentation du partage des coûts du programme d'avantages spéciaux, des prestations de maladie à long terme, des programmes favorisant un mode de vie sain, une accréditation de conducteur professionnel et des cours de perfectionnement des conducteurs offerts aux familles.

Les répondants ont reconnu la nécessité et la valeur d'offrir des programmes d'avantages sociaux attrayants afin de protéger leur caractère concurrentiel à l'embauche et maintenir leur effectif.

Il faut toutefois préciser que les avantages sociaux ci-dessus sont surtout offerts aux employés syndiqués. Les sous-secteurs du transport d'écolier et des autocars nolisés sont plus susceptibles d'offrir des avantages sociaux plus limités et moins nombreux.





NOTES DE FIN DE DOCUMENT

ⁱ PayScale Canada

ⁱⁱ PayScale Canada