

**Dominique Dodier**Directrice générale
EnviroCompétencesdominique.dodier@envirocompetences.org

Depuis vingt ans, l'industrie de l'environnement a beaucoup évolué : ces changements touchent tant son ADN que ses sous-secteurs et ses emplois. C'est une industrie en croissance et un milieu d'affaires en pleine ébullition, qui possède des atouts indéniables. Pourtant, aucune enquête de rémunération n'avait été réalisée à ce jour pour définir l'univers des salaires des entreprises qui composent notre industrie. EnviroCompétences a donc effectué la toute première enquête du genre au Québec afin de donner un outil supplémentaire aux entreprises de ce secteur.

QU'EST-CE QU'UNE ENQUÊTE DE RÉMUNÉRATION ?

Une enquête de rémunération est « une méthode standard permettant de découvrir ce que paient d'autres organisations pour des emplois spécifiques ou des catégories d'emplois. [...] Ces études déterminent non seulement les niveaux de salaire offerts pour un emploi donné (bas, moyen, élevé), mais permettent également de savoir ce que paient les autres organisations¹. » L'amélioration des pratiques de rémunération des entreprises du domaine environnemental est au cœur de nos préoccupations stratégiques. Selon notre dernier diagnostic industriel et de main-d'œuvre (2016), le taux de syndicalisation du secteur n'est que de 8,8 %. Ce faible pourcentage indique qu'aucune donnée salariale n'existe, à part celles qui sont inscrites dans les conventions collectives.

Une enquête de rémunération sectorielle « consiste à interroger[,] sur une période donnée, plusieurs entreprises ou organisations (appartenant généralement à un même secteur d'activité ou à une même zone géographique), afin de connaître avec [précision] leurs pratiques en matière de [rémunération]² ».

Pour les entreprises, une enquête de rémunération a plusieurs utilités. Elle permet de :

- mettre en place et faire évoluer la grille des salaires ;
- mesurer l'attractivité du système de rémunération de l'entreprise ;
- évaluer la cohérence de la structure de rémunération proposée aux collaborateurs ;
- définir les taux d'augmentation individuelle à l'occasion du processus de révision salariale ;
- piloter la masse salariale en cohérence avec les marges de manœuvre économiques et sociales de l'entreprise.

LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Pour la première édition de l'enquête de rémunération en environnement, nous avons proposé d'axer l'enquête sur les 17 postes les plus demandés dans nos sous-secteurs, soit air et changements climatiques, eau, énergies renouvelables et efficacité énergétique, matières résiduelles et dangereuses, restauration après sinistre, services-conseils et laboratoires et sols. Le nom et le nombre de postes ont été déterminés lors d'une session de travail composée de membres de ces sous-secteurs. Les postes³ nommés sont les suivants :

- chargé de projet en environnement ;
- conseiller en développement durable ;

- conseiller en efficacité énergétique ;
- conseiller en environnement et changements climatiques ;
- hygiéniste industriel ;
- ingénieur en environnement ;
- ingénieur en traitement des eaux ;
- superviseur de centre de tri ;
- technicien en environnement ;
- technicien en assainissement des eaux ;
- technicien de laboratoire en environnement ;
- technicien en assainissement de systèmes de ventilation et de climatisation ;
- technicien en équilibrage de systèmes de ventilation et de climatisation ;
- technicien en réhabilitation des sols ;
- technicien en restauration après sinistre ;
- opérateur en nettoyage industriel ;
- trieuse de matières résiduelles.

Les objectifs de cette enquête étaient les suivants :

- élaborer un outil d'aide à la décision en matière de gestion de la rémunération pour nos partenaires ;
- comparer les emplois en environnement à ceux d'autres secteurs d'activité économique ;
- augmenter l'attractivité des entreprises et leur donner les éléments statistiques pour ce faire ;
- rendre accessibles des données salariales aux entreprises de notre industrie ;
- rendre accessibles des indicateurs en vue de l'amélioration des entreprises en matière salariale.

Toutes les entreprises du secteur de l'environnement ayant plus de quatre employés étaient admissibles à l'enquête. Nous avons sélectionné des entreprises qui correspondaient à des critères de représentativité comme la taille, la région et les sous-secteurs afin d'avoir un bon échantillon. Nous avons ensuite fait appel à une firme spécialisée dans le domaine de la rémunération et qui fait régulièrement de telles enquêtes. L'enquête offre une quantité considérable d'information sur le marché du travail dans notre secteur, complète le diagnostic industriel et de main-d'œuvre, devient un outil de référence pour le secteur de l'environnement et positionne encore mieux l'offre et la demande du secteur.

Après une période de sondage intense, nous avons obtenu un taux de réponse très satisfaisant. Les résultats contenus dans l'enquête offrent une revue globale de la rémunération des entreprises et des données relatives aux salaires, aux bonis et aux structures salariales. Pour les gestionnaires d'entreprises du domaine de l'environnement, cette enquête représente donc une aide précieuse à la prise de décisions. ■

¹ Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. (n.d.) *Enquêtes salariales*. Consulté en ligne : <http://hrcouncil.ca/info-rh/remuneration-salariales.cfm>

² PEOPLE BASE CBM. (n.d.) *Les enquêtes de rémunérations*. Consulté en ligne : <https://www.people-base-cbm.com/fr/p-enquete-remuneration-salaires-secteur-agroalimentaire.html>

³ Notez que le titre du métier ou de la profession peut différer puisqu'il existe plusieurs appellations et descriptions pour un métier ou une profession.

Pour en savoir davantage, consultez le site Internet
d'EnviroCompétences : www.envirocompetences.org