



UT TENSIO
BIBLIOTHÈQUE

MAT 6 1983

ÉCOLE POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL

GENIE INDUSTRIEL

L'IMPACT DU MODE DE REMUNERATION

DANS LE SECTEUR DU MEUBLE QUEBECOIS

par

Laurent Villeneuve, ing., M. Ing.

Diane Riopel, ing., M.Sc.A.

Rapport technique no. EP83-R-17

MARS 1983

Ecole Polytechnique de Montréal

CA2PQ
UP 5
R83-17
ex.2

Campus de l'Université
de Montréal
Case postale 6079
Succursale 'A'
Montréal, Québec
H3C 3A7

Bibliothèque

**Ecole
Polytechnique**

COTE

MONTREAL

CA289

73453

4P 5

R83-17

4.2



BIBLIOTHÈQUE DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE

96

4

227

10-10-1988

BIBLIOTHÈQUE

MAI 6 1983

ÉCOLE POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL

L'IMPACT DU MODE DE REMUNERATION

DANS LE SECTEUR DU MEUBLE QUEBECOIS

par

Laurent Villeneuve, ing., M. Ing.

Diane Riopel, ing., M.Sc.A.

DON

REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier la Direction générale de l'industrie du Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme du Québec pour leur avoir permis d'utiliser les résultats de l'étude du secteur du meuble.

Il est aussi à souligner que ces travaux ont pu être réalisés grâce au soutien financier du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie Canada (A-8803).

TABLE DES MATIERES

	PAGE
REMERCIEMENTS.....	i
TABLE DES MATIERES.....	ii
INTRODUCTION.....	1
PRESENTATION DES VARIABLES.....	2
ANALYSE.....	4
CONCLUSION.....	13
ANNEXE 1: CARACTERISTIQUES DES VARIABLES.....	14
ANNEXE 2: MODE DE CALCUL DES TAUX DE ROTATION ET DU TAUX D'ABSENTEISME.....	17
BIBLIOGRAPHIE.....	18

INTRODUCTION

A la demande du Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, le Groupe d'Etude en Innovation Technologique a réalisé une étude de l'impact possible du mode de rémunération sur diverses variables. Cette analyse a été menée à l'aide de la banque de données du secteur du meuble. Les données ont été recueillies dans le cadre du Programme visant à stimuler l'innovation dans ce secteur lancé par le Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme du Québec [1].

L'échantillon comprend:

- 45 entreprises du sous-secteur meuble de maison en bois
- 9 entreprises du sous-secteur meuble rembourré
- 10 entreprises du sous-secteur meuble de bureau en bois
- 6 entreprises du sous-secteur matelas
- 9 entreprises du sous-secteur meuble en métal

pour un total de 79 entreprises.

Le but de ce présent travail est de vérifier s'il y a des relations entre le mode de rémunération (rémunération des employés de production à la pièce ou à l'heure) et le taux de rotation du personnel de production ainsi qu'avec le taux d'absentéisme.

PRESENTATION DES VARIABLES

En Annexe 1, on trouve les principales caractéristiques des neuf variables retenues pour étudier l'impact possible du mode de rémunération.

On observe que l'échantillon provient de quatorze régions du Québec. La plus forte concentration de ces entreprises est sise dans la région du Montréal-Métropolitain, soit près du tiers.

Le nombre total d'employés des entreprises visitées varie de 7 à 301 pour donner une moyenne de 89. Si on regroupe les entreprises selon leur taille, l'échantillon se divise en trois catégories à peu près égales: celles de moins de 50 employés (les petites), celles de 50 à 99 employés (les moyennes) et celles de plus de 100 employés. Cette répartition diffère si on soustrait du nombre total d'employés le personnel cadre et administratif pour obtenir que les employés de production. Le nombre moyen de ce groupe de travailleurs est de 75.

L'âge moyen des employés de production est relativement jeune, il se situe entre 26 et 35 ans. C'est le cas de 60% des entreprises. Aucune firme a une moyenne d'âge de 46 ans ou plus.

Dans ce secteur industriel, on note que chez 58% des entreprises, leur personnel de production est syndiqué.

Deux modes de rémunération coexistent dans ce secteur, à l'heure et à la pièce. Ils se retrouvent respectivement dans 65 et 35% des cas.

Le pourcentage de jours perdus pour absentéisme (pour le mode de calcul, voir Annexe 2) varie de 0 à 12% avec une moyenne de 3,6%.

Le taux de rotation du personnel de production (pour le mode de calcul, voir Annexe 2) varie de 0 à 99% pour donner une moyenne approchant les 38%.

La valeur ajoutée par heure-homme a été de 11,71\$ en 1978 dans le secteur du meuble.

ANALYSE

Pour la recherche de relations possibles entre les neuf variables décrites ci-haut, vingt-six tableaux croisés ont été construits. Le texte qui suit, présente les résultats des tableaux croisés où une relation positive entre les variables a été trouvée (voir Tableaux 1, 2, 3 et 4).

Le tableau croisé du mode de rémunération avec le nombre total d'employés et celui avec le nombre d'employés de production révèlent que:

- 42 entreprises sur 54 qui ont moins de 100 employés au total, rémunèrent leur personnel de production à l'heure;
- 6 entreprises sur 8 qui ont plus de 200 employés au total, rémunèrent leur personnel de production à la pièce;
- 29 entreprises sur 37 qui ont moins de 50 employés de production, rémunèrent leur personnel de production à l'heure;
- 3 entreprises sur 4 qui ont plus de 200 employés de production, rémunèrent leur personnel de production à la pièce.

A l'aide de ces renseignements, il peut être conclu que la majorité des petites entreprises rémunèrent leur personnel de production à l'heure.

De la relation entre le mode de rémunération et la présence de syndicat, il est noté que:

- 26 entreprises sur 33 dont leur personnel de production est non-

TABLEAU 1PRESENCE DE LIENS ENTRE LES VARIABLES

	Mode de rémunération
Région	non
Nombre total d'employés	oui
Nombre d'employés de production	oui
Age moyen des employés de production	non
Présence de syndicat	oui
% de jours perdus pour absentéisme	non
Taux de rotation des employés de production	oui
Valeur ajoutée par heure-homme	non

TABLEAU 2PRESENCE DE LIENS ENTRE LES VARIABLES

	% de jours perdus pour absentéisme
Région	non
Nombre total d'employés	oui
Nombre d'employés de production	oui
Age moyen des employés de production	non
Présence de syndicat	oui
Taux de rotation des employés de production	non
Valeur ajoutée par heure-homme	non

TABLEAU 3PRESENCE DE LIENS ENTRE LES VARIABLES

	Taux de rotation des employés de production
Région	non
Nombre total d'employés	non
Nombre d'employés de production	non
Age moyen des employés de production	non
Présence de syndicat	non
Valeur ajoutée par heure-homme	non

TABLEAU 4PRESENCE DE LIENS ENTRE LES VARIABLES

	Présence de syndicat
Région	non
Nombre total d'employés	oui
Nombre d'employés de production	oui
Age moyen des employés de production	non
Valeur ajoutée par heure-homme	non

syndiqué, rémunèrent ce personnel à l'heure;

- 21 entreprises sur 28 qui rémunèrent leur personnel de production à la pièce, ont des employés syndiqués.

De cette relation, il en ressort que les employés non-syndiqués sont le plus souvent rémunérés à l'heure.

Enfinement du lien entre le mode de rémunération et le taux de rotation du personnel de production il est observé que:

- 20 entreprises sur 27 qui rémunèrent leur personnel de production à la pièce, ont des taux de rotation de leur personnel de production inférieurs à 24%;
- 33 entreprises sur 40 qui ont des taux de rotation de leur personnel de production supérieurs à 24%, rémunèrent leur personnel à l'heure.

Ces données soulignent le fait que les travailleurs rémunérés à la pièce ont des taux de rotation parmi les plus faibles.

Dans le cas des relations identifiées entre le pourcentage de jours perdus pour absentéisme et trois des sept autres variables (voir Tableau 2), le détail de ces 3 tableaux croisés montre que:

- 25 entreprises sur 30 qui ont moins de 50 employés au total, ont un pourcentage de jours perdus pour absentéisme inférieur à 2%;

- 33 entreprises sur 47 qui ont 50 employés au total ou plus, ont un pourcentage de jours perdus pour absentéisme de 3% et plus;
- 27 entreprises sur 36 qui ont moins de 50 employés de production, ont un pourcentage de jours perdus pour absentéisme inférieur à 2%;
- les 4 entreprises visitées qui ont plus de 200 employés de production ont des pourcentages variant de 3 à 6%;
- 24 entreprises sur 32 dont les employés sont non-syndiqués, ont un pourcentage de jours perdus pour absentéisme inférieur à 2%;
- 30 entreprises sur 38 qui ont des pourcentages de jours perdus pour absentéisme supérieurs à 3%, leurs employés sont syndiqués.

De ces résultats, il résulte que:

- *les moyennes et les grandes entreprises ont des taux d'absentéisme élevés;*
- *les travailleurs syndiqués ont des taux d'absentéisme plus élevés.*

Aucun autre lien n'a été trouvé entre le taux de rotation du personnel de production et les variables (voir Tableau 3).

En plus des relations notées relativement à la syndicalisation des employés de production, il est constaté que (voir Tableau 4):

- 21 entreprises sur 25 qui ont plus de 100 employés au total, ont des employés de production syndiqués;

- les travailleurs des 4 entreprises de plus de 200 employés de production sont syndiqués.

C'est donc dans les grandes entreprises que les employés de production sont les plus syndiqués.

Une récente étude menée en France par MM Jardillier et Bauduin [2] a démontré pour l'ensemble des industries françaises que la pratique de la rémunération à boni semble provoquer l'absentéisme. Les tests effectués pour le secteur du meuble québécois ne permettent pas de vérifier la même relation.

Les résultats obtenus se résument comme suit:

Petites entreprises

- . à l'heure
- . absentéisme faible
- . personnel non-syndiqué

Grandes entreprises

- . à la pièce
- . absentéisme plus élevé
- . personnel syndiqué

De plus, des tests ont été faits pour déterminer s'il existait des relations entre le type de syndicats (voir Tableau 5) et le taux de rotation ou le taux d'absentéisme du personnel de production. Les résultats obtenus ne permettent pas de vérifier l'existence de telles relations.

TABLEAU 5REPARTITION DES ENTREPRISESPAR TYPE DE SYNDICATS

. indépendants	4.4%
. C.S.D.	24.4%
. C.S.N.	11.1%
. F.T.Q.	11.1%
. Union des rembourseurs	37.8%
. Métallurgistes unis d'Amérique	6.7%
. Autres	4.4%

CONCLUSION

Le but de ce travail était de vérifier l'existence de relations entre le mode de rémunération et le taux de rotation du personnel de production ainsi qu'avec le taux d'absentéisme.

Une relation entre le mode de rémunération et le taux de rotation du personnel de production a été effectivement identifiée positive. Elle indique que les entreprises qui ont atteint une certaine maturité optent plus pour la rémunération à la pièce. Par contre, le fait de rémunérer son personnel de production à la pièce n'a pas d'impact direct sur le taux d'absentéisme. Mais il a été noté que ce sont les grandes entreprises qui sont aux prises avec des pourcentages de jours perdus pour absentéisme élevés et ce sont elles qui ont le plus recours à la rémunération à la pièce. Le lien n'est pas direct mais difficilement dissociable.

ANNEXE 1

CARACTERISTIQUES DES VARIABLES

VARIABLES	RESULTATS
% des entreprises par région	
17 Bas Saint-Laurent	1.3 %
33 Québec	15.2 %
35 La Chaudière	5.1 %
41 Bois Franc	11.4 %
43 Mauricie	5.1 %
50 Cantons-de-l'Est	1.3 %
61 Granby	7.6 %
62 Saint-Jean	2.5 %
64 Saint-Hyacinthe	5.1 %
66 Montréal Métropolitain	32.9 %
68 Joliette	2.5 %
69 Terrebonne	6.3 %
71 Hull	1.3 %
73 Labelle	2.5 %
Nombre d'employés total	
varie de _____ à _____	7 à 301
moyenne	88.90
écart-type	72.21
% d'entreprises ayant	
de 0 à 49 employés	38.0 %
de 50 à 99 employés	30.4 %
de 100 à 199 employés	21.5 %
plus de 200 employés	10.1 %
Nombre d'employés de production	
varie de _____ à _____	3 à 272
moyenne	74.95
écart-type	63.80
% d'entreprises ayant	
de 0 à 49 employés	46.8 %
de 50 à 99 employés	24.1 %
de 100 à 199 employés	24.1 %
plus de 200 employés	5.1 %

VARIABLES	RESULTATS
<p>Age moyen des employés de production</p> <p>moins de 25 ans de 26 à 35 ans de 36 à 45 ans plus de 46 ans</p>	<p>10.1 % 59.5 % 30.4 % 0.0 %</p>
<p>Les employés de production sont-ils syndiqués</p> <p>- oui - non</p>	<p>58.2 % 41.8 %</p>
<p>Le personnel de production est rémunéré</p> <p>- à la pièce - à l'heure</p>	<p>35.4 % 64.6 %</p>
<p>% de jours perdus pour absentéisme</p> <p>varie de _____ à _____</p> <p>moyenne écart-type</p> <p>Par regroupement</p> <p>moins de 2% de 3 à 6% plus de 7%</p>	<p>0.0 à 12.0 3.61 3.15</p> <p>50.6 % 32.5 % 16.9 %</p>

VARIABLES	RESULTATS
<p>Taux de rotation du personnel de production</p> <p>varie de ____ à ____ moyenne écart-type</p> <p>Par regroupement moins de 24% de 24 à 57% plus de 58%</p>	<p>0.0 à 99.00 37.97 33.07</p> <p>47.4 % 23.7 % 28.9 %</p>
<p>Valeur ajoutée 1978</p> <p>varie de ____ à ____ moyenne écart-type</p> <p>Par regroupement supérieur à la moyenne comparable à la moyenne inférieur à la moyenne</p>	<p>0.\$ à 40.69\$ 11.708\$ 9.009\$</p> <p>42.1 % 29.8 % 28.1 %</p>

ANNEXE 2MODE DE CALCUL DU TAUX DE ROTATIONET DU TAUX D'ABSENTEISME

Taux de rotation*:

$$\frac{\left(\begin{array}{l} \text{nombre de T-4} \\ \text{émis} \end{array} - \begin{array}{l} \text{nombre total} \\ \text{d'employés} \end{array} \right) \times 100}{\text{nombre total d'employés}}$$

Taux d'absentéisme*: pourcentage de jours perdus pour absentéisme:

$$\frac{\left(\begin{array}{l} \text{nombre total de jours-hommes} \\ \text{possibles} \end{array} - \begin{array}{l} \text{nombre de jours-hommes} \\ \text{travaillés} \end{array} \right) \times 100}{\text{nombre total de jours-hommes possibles}}$$

*Note: les calculs ont été effectués à l'aide des données de 1978.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Groupe d'Etudes en Innovation Technologique L.V. Ltée.
"Rapport sur l'industrie du meuble et des articles d'ameublement du Québec.
Sous-secteur: Meuble de maison en bois
Meuble de bureau en bois
Meuble de métal
Matelas
Meuble rembourré"
1979-80, Laval.
- [2] Jardillier, P. Bauduin, H., "L'absentéisme: mythes et réalités",
Entreprise moderne d'édition, Paris, 1979, 172 pages.

ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL



3 9334 00289246 9