



## La rémunération au Québec en 2014

Par Richard Saucier  
richard.saucier@saucierconseil.com

### Les augmentations de salaires en 2014

Notre enquête annuelle sur les augmentations salariales indique qu'en 2014, les salaires augmenteront de 2 % dans les sociétés de moins de 100 employés et de 2,5 à 3,0 % dans les autres. Un peu plus que le taux d'inflation. Pour que le budget respecte ces chiffres, l'augmentation type accordée dans une entreprise doit être inférieure afin de laisser une marge pour la progression des salaires et la reconnaissance du rendement.

Pour plusieurs organisations, ces chiffres sont inappropriés. Par exemple, une organisation dont les salaires sont significativement sous le marché ou encore une organisation dans un marché particulièrement actif pourrait devoir se donner un budget plus élevé. D'autre part, une organisation qui paie plus que la position relative qu'elle vise dans le marché ou encore qui traverse une période difficile financièrement pourrait ne pas accorder d'augmentations. Chaque entreprise devrait analyser sa propre situation avant de déterminer le montant de rajustement approprié.

### Équité salariale en 2014

Des milliers de petites entreprises auront réalisé leur programme d'équité salariale au 31 décembre 2013, tel que requis par la Loi.

Typiquement, celles-ci n'étaient pas sujettes à la Loi initiale sur l'équité salariale mais le sont devenues en 2009 lorsque la Loi a été modifiée pour assujettir les entreprises et organisations qui atteignent le nombre de 10 employés.

Les petites entreprises qui n'auront pas complété leur programme au 31 décembre 2013 seront à risque d'une vérification de la Commission de l'équité salariale. Dans les petites entreprises, l'exercice d'équité salarial est généralement simple à réaliser.

**En 2014, les salaires augmenteront de 2 % dans les sociétés de moins de 100 employés, et de 2,5 à 3,0 % dans les autres.**

**Dans les petites entreprises, l'exercice d'équité salariale est généralement simple à réaliser.**

## Les salaires sont-ils différents d'une région à l'autre au Québec?

Intuitivement, la majorité de gens croit que le salaire à Montréal est typiquement plus élevé qu'à Drummondville pour un même emploi. Est-ce bien le cas et, si oui, de combien?

À partir de notre Banque de données sur la rémunération, nous avons analysé la rémunération versée aux titulaires de 86 emplois types dans 249 entreprises et organismes de taille moyenne au Québec. Notre comparaison a touché cinq régions pour lesquelles nous avons suffisamment de données pour effectuer une comparaison significative.

Comme on peut le constater sur le tableau qui suit, pour un emploi similaire, un employé du Centre du Québec reçoit un salaire significativement plus bas qu'un employé localisé à Montréal.

### Relativité salariale entre les régions du Québec

<b>Ensemble du Québec</b>	<b>100 %</b>
Montréal	109 %
Québec	103 %
Laval-Rive Nord	100 %
Montérégie	100 %
Centre du Québec	90 %

Source: Banque de données de rémunération de Saucier conseil - Édition 2013

## Relativité salariale entre les régions du Canada

Au Canada, la relativité salariale entre les régions a été bouleversée au cours des dernières années et risque de l'être encore plus. L'Alberta continue de progresser et d'offrir des salaires de beaucoup supérieurs à ceux du reste du Canada, incluant la région de Toronto. Terre-Neuve et la Saskatchewan sont en progression et ont distancé le Québec au cours des dernières années.

### Salaires hebdomadaires moyens au Canada

#### Comparaison par province

	2008	2010	2012
<b>Canada</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Terre-Neuve	95 %	98 %	103 %
Ile-du-Prince-Édouard	82 %	83 %	83 %
Nouvelle-Écosse	88 %	89 %	88 %
Nouveau-Brunswick	90 %	89 %	90 %
Québec	93 %	92 %	92 %
Ontario	103 %	103 %	101 %
Manitoba	92 %	92 %	92 %
Saskatchewan	97 %	99 %	102 %
Alberta	114 %	116 %	120 %
Colombie-Britannique	97 %	96 %	97 %

Source : Statistiques Canada



## Rémunération des représentants

Est-ce que votre entreprise profite autant du programme de rémunération des représentants que les représentants eux-mêmes? Dans bien des cas, la réponse est non, surtout celles qui paient des rémunérations substantielles basées principalement sur des commissions.

Les programmes de commissions peuvent devenir périmés rapidement. En plus, les commissions constituent souvent un frein au changement.

À titre d'exemple, ces plans rendent difficiles la modification des territoires, la valorisation de tâches qui ne rapportent pas à court terme, l'introduction de nouveaux produits, etc. Un programme de boni est plus flexible et permet de mieux harmoniser la rémunération des représentants à leur contribution réelle.

Le salaire de base du personnel de ventes est de plus en plus assorti d'un programme de bonification plutôt que de commissions. Ceci a été confirmé par diverses enquêtes dont celles effectuées par Saucier conseil qui démontrent que les programmes de bonification sont plus fréquents que les programmes de commission.

Un programme de boni est plus flexible, et permet de mieux harmoniser la rémunération des représentants à leur contribution réelle.

## Banques de données de Saucier conseil inc.

Depuis déjà 20 ans, Saucier conseil offre des services conseils en rémunération et équité salariale. Saucier conseil offre également aux entreprises et aux autres organisations des banques de données et des guides spécialisés portant sur les pratiques du marché en matière de salaires et de rémunération en espèces.

- **La Banque de données de rémunération (Octobre 2013)** regroupe des renseignements sur la rémunération de 86 emplois repères issus d'environ 249 entreprises de taille moyenne localisées majoritairement au Québec. On y retrouve une gamme type d'emplois repères, incluant des emplois cadres, professionnels, techniques, administratifs et opérationnels.
- **Le Guide sur la rémunération des dirigeants de sociétés privées et publiques au Québec (Novembre 2013)** comprend des renseignements sur les salaires versés et sur les programmes d'intéressement à court et à long terme dans les sociétés inscrites ou non en Bourse. La recherche et l'analyse couvrent les emplois de président et ceux de vice-présidents.
- **Le Guide sur la rémunération du personnel de vente (Novembre 2013)** compile des renseignements sur les salaires, bonis, commissions et autres avantages offerts aux représentants de ventes et à leurs dirigeants au Québec. En plus d'informations pertinentes sur la rémunération, il comprend une analyse des modes et critères de rémunération variable, des conseils sur les différentes façons de rémunérer les représentants et des exemples de plans qui ont prouvé leur efficacité.

