



La rémunération au Québec en 2018

Par Richard Saucier
richard.saucier@saucierconseil.com

Les augmentations salariales en 2018

DANS CE BULLETIN

- Les augmentations salariales en 2018
- Opinion : Rémunération des PDG de sociétés publiques
- La rémunération des PDG de sociétés privées
- L'Équité salariale – toujours d'actualité

En août 2017, 90 entreprises et autres organisations ont répondu à notre enquête sur les ajustements de salaires prévus pour 2018.

Le **budget d'augmentation salariale** de base (incluant le volet augmentation au rendement) sera de 2,5% pour les emplois cadres et administratifs.

Le budget d'augmentation salariale pour les syndiqués sera moins élevé à 2 % pour les emplois cols bleus et 2,3 % pour les cols blancs.

En plus, 39 % des organisations participantes ont indiqué avoir un budget additionnel pour rattrapage ou en raison d'une pénurie de main-d'œuvre.

Sur une base individuelle, l'**augmentation salariale type** accordée aux employés sera de 2,0% à la médiane.

L'**augmentation maximale** accordée sera de 4,0% à la médiane. Donc, par définition, la moitié des organisations accorderont une augmentation maximale supérieure à 4 % du salaire (certaines entreprises ont rapporté des augmentations maximales de plus de 10 %).

Les **échelles salariales** seront augmentées de 1,9 % en moyenne (2,0 % à la médiane).



Opinion : Rémunération des PDG de sociétés publiques

Le 4 janvier dernier, Le Devoir présentait un article percutant sur la rémunération de PDG des grandes sociétés inscrites en bourse au Canada. On y indiquait qu'un rapport du Centre canadien des politiques alternatives estimait que le salaire moyen des 100 PDG les mieux payés était de 9,5 millions en 2015, un revenu de 5 000 \$ l'heure. En deux jours seulement, au début de l'année, ces personnes ont gagné plus que le salaire annuel moyen des Canadiens.

Fin mars-début avril 2017, Bombardier a fait beaucoup parler d'elle mais pas pour les sujets qu'elle aurait souhaités. Parce qu'elle a bénéficié de l'aide gouvernementale, on s'est amplement indigné du niveau de rémunération de ses dirigeants.

Il n'y a rien de nouveau, ce n'est que la pointe de l'iceberg. Depuis 25 ans, la rémunération des dirigeants de sociétés inscrites en bourse a augmenté de façon exponentielle. Aux États-Unis d'abord, le phénomène s'est répandu dans le monde depuis et y est fortement ancré.

Ce n'est pas au Canada que cela sera changé et encore moins au Québec. C'est un système mondial supporté par des gens qui détiennent beaucoup de pouvoir dans leurs pays respectifs. Seule une action concertée pourrait contrecarrer cette aberration.

Bien sûr ces niveaux de rémunération sont déraisonnables et injustifiés. À part les intéressés, peu de gens prétendent le contraire. D'ailleurs, si on s'arrête quelques minutes pour y penser, il n'y a aucune logique d'affaires qui supporte ces niveaux de rémunération. Cette situation est même contreproductive.

De plus, ce qui est tout aussi malheureux sinon plus, c'est que cette situation alimente le cynisme des populations et des employés à qui on demande régulièrement de faire des efforts.

SAVIEZ-VOUS QUE....

- **Tout juste avant son embauche, monsieur Bellemare, actuel PDG de Bombardier, occupait l'emploi de Chef de la direction d'UTC Propulsion & Aerospace Systems, une entreprise faisant partie du conglomérat United Technologies? Sa rémunération était de plus de 6 300 000 \$ en 2014 et elle avait été de plus de 10 600 000 \$ deux ans plus tôt.**
- **L'action de Bombardier valait 4,15 \$ en janvier 2015? En février 2015, lors de l'arrivée de monsieur Bellemare comme chef de la direction, elle a fluctué entre 2,90 et un peu moins d'un dollar? Tout juste avant l'annonce du partenariat avec Airbus, l'action valait environ 2,35 \$? Elle s'est appréciée de 15 à 20 % suite à l'annonce.**

La rémunération des PDG de sociétés privées

Dans les sociétés privées, c'est une toute autre histoire. Selon nos études, en se limitant à la rémunération en espèces (salaire plus boni annuel), celle des PDG de sociétés privées est environ la moitié de celle des sociétés publiques de taille comparable. Lorsqu'on inclut les autres composantes tels les programmes d'actionnariat très généreux dans les sociétés publiques, la différence est décuplée.



Toutefois, un nombre significatif de PDG de sociétés privées sont actionnaires de l'entreprise qu'ils dirigent. Dans ce dernier cas, leurs gains totaux dépendront des résultats financiers de leur entreprise et non de la réalisation *d'objectifs stratégiques*. Dans leur cas, en tant qu'actionnaire important, le risque n'est pas une composante théorique. Leur propre argent est en jeu.

Équité salariale – toujours d'actualité

La Loi sur l'équité salariale exige que les entreprises qui ont complété leur programme d'équité salariale en assurent le maintien de façon formelle aux cinq ans. Environ 20 000 entreprises du Québec devaient s'y conformer en 2015-2016. À la fin mars 2017, environ la moitié avait complété son exercice. Un autre groupe d'entreprises ayant complété leur programme initial d'équité salariale en date du 31 décembre 2013 devra compléter son premier exercice de maintien en 2018-2019.

Les employeurs devront se méfier d'une décision de la **Cour d'appel du Québec** qui remettait en question l'absence de rétroactivité des ajustements salariaux déterminés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ceci peut avoir un impact significatif dans le cadre des exercices de maintien. Le gouvernement du Québec en a d'ailleurs appelé de cette décision auprès de la **Cour Suprême du Canada** qui a décidé d'entendre cet appel.

Pour le moment, la Loi demeure inchangée mais les organisations devraient prendre en considération, dès maintenant, l'impact sur leur situation d'une confirmation de la décision par la Cour Suprême. Surtout, elles ne devraient pas réaliser leur prochain exercice de maintien en retard.

La Banque de données de rémunération de Saucier conseil

Depuis près de 25 ans, Saucier conseil offre des services conseils en rémunération et équité salariale. Saucier conseil offre également une grande Banque de données portant sur les pratiques du marché en matière de salaires et de rémunération en espèces.

Elle regroupe des renseignements sur la rémunération de 97 emplois repères issus de 235 entreprises de taille moyenne localisées au Québec. On y retrouve une gamme type d'emplois repères, incluant des emplois de haute direction, cadres, professionnels, techniques, administratifs et opérationnels.

Elle est, à notre connaissance, la seule enquête au Québec qui présente des renseignements détaillés sur la rémunération des dirigeants de sociétés privées (non inscrites en bourse). Elle est également la seule qui présente des renseignements sur les composantes des programmes de rémunération du personnel de ventes externe (type de programmes, critères de rémunération etc.).

Procurez-vous l'édition 2017-2018 et vous aurez en mains une source unique de renseignements qui vous servira de référence toute l'année. Faites-le dès maintenant et profitez d'un prix avantageux. Le coût est maintenu au prix de 850 \$ jusqu'au 31 octobre (950 \$ par la suite).

L'enquête sur les conditions de travail et les avantages sociaux est une source de renseignements sur la rémunération indirecte dans les entreprises québécoises de taille moyenne. Plusieurs thèmes sont répertoriés, incluant les horaires de travail, congés, vacances, assurances collectives, régimes de retraite, etc. En 2015, 152 entreprises ont participé à cette enquête.



Banque de données / Guides Bon de commande

Nom : _____
Titre : _____
Compagnie : _____
Adresse : _____
Code Postal : _____
Téléphone : _____
Courriel : _____

- Je souhaiterais participer aux prochaines enquêtes de Saucier conseil et bénéficier des avantages d'un participant

Je souhaite recevoir (✓) :

- Banque de données de rémunération – Septembre 2017
(PDF 950 \$ après le 31 décembre, 850 \$ avant)
- Rapport sur les avantages sociaux – Octobre 2015 (PDF 350 \$)

Note : les participants 2017-2018 peuvent se procurer les rapports ci-dessus à demi-prix

En vous procurant la Banque de données de rémunération, vous pouvez ajouter des suppléments régionaux au coût de 100 \$ par supplément en format PDF.

Je souhaite recevoir le ou les suppléments suivants (✓) :

- Montréal Montérégie
 Québec Laval et Rive-Nord

**Bon de commande à retourner par télécopieur au 450-462-4056 ou numérisé à
info @saucierconseil.com**

Je souhaite me procurer le(s) rapport(s) sélectionné(s). Mon entreprise paiera le montant dû sur réception de la facture.

Signature

