



## La rémunération au Québec en 2019

Par Richard Saucier  
[richard.saucier@saucierconseil.com](mailto:richard.saucier@saucierconseil.com)

### DANS CE BULLETIN

- Les augmentations salariales en 2019
- Équité salariale – le maintien devra être fait en continu
- Salaire minimum et pénurie de main d'œuvre
- Rémunération des professionnels au Québec
- Carrés rouges revisités

### Les augmentations salariales en 2019

En août 2018, 98 entreprises et autres organisations ont répondu à notre enquête sur les ajustements de salaires prévus pour 2019.

Une seule de ces organisations a rapporté un gel des salaires pour l'ensemble des employés pour 2019. Deux autres ont déclaré un gel pour un groupe d'employés. Trois organisations ont rapporté des gels au chapitre des échelles salariales seulement.

Le budget d'augmentation salariale de base (**incluant le volet augmentation au rendement**) sera de 2,8 % en moyenne pour les emplois cadres, professionnels, techniques et administratifs non syndiqués.

Le budget d'augmentation est un peu moins élevé pour les syndiqués à 2,3 %.

**L'augmentation individuelle la plus fréquente** reçue par les employés de ces entreprises sera de **2% à 2,5 %**. Alors que l'augmentation la plus basse sera typiquement entre 0 et 1 % et la plus élevée se situera entre 4,5 et 6,0 % en moyenne. Certains iront jusqu'à plus de 10 %.

En plus, 40 % des organisations participantes ont indiqué avoir un **budget additionnel** pour rattrapage ou en raison d'une pénurie de main-d'œuvre pour certains emplois ou même pour l'ensemble de l'entreprise.



## **Le maintien de l'équité salariale devra être fait en continu**

Le 10 mai dernier, la Cour Suprême du Canada a rendu sa décision sur certaines dispositions relatives au maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec. Jusqu'à maintenant, les employeurs n'étaient contraints d'évaluer l'application de la Loi qu'à tous les cinq ans plutôt que de façon continue. La Cour Suprême a jugé que cette pratique est discriminatoire en vertu de la Charte des Droits.

L'impact de cette décision dépendra jusqu'à un certain point des choix que feront la CNESST et le gouvernement. Le risque est essentiellement au niveau des paiements rétroactifs lors de la constatation d'un écart salarial. Donc, AVANT l'échéance de l'exercice de maintien, les organisations devraient évaluer leur situation et apporter des correctifs au besoin.

Concrètement, plusieurs organisations doivent compléter un exercice de maintien au plus tard le 31 décembre 2018. Elles devraient toutes s'assurer qu'elles sont conformes au plus tard le 30 décembre. Être conforme peut impliquer des modifications aux échelles salariales ou à certains programmes de rémunération ou avantages sociaux. Il faut s'y préparer à l'avance.

## **Salaires minimum et pénurie de main d'œuvre**

Le 1<sup>er</sup> mai dernier, le salaire minimum au Québec est passé à 12 \$ l'heure, une augmentation de 0,75 \$ (6,7%). L'intention du gouvernement est que celui-ci soit établi à 50 % du salaire moyen en 2020-21 ce qui résulterait à un salaire minimum de 13,25 \$. Une augmentation totale d'un peu plus de 10 % sur 3 ans.

Cependant, la pénurie de main d'œuvre pourra accélérer la progression réelle des salaires dans les organisations. Certains employeurs ont déjà adopté une politique de salaire minimum à 15 \$. Ceci leur aide à attirer et retenir leur main d'œuvre. Le coût en est toutefois relativement élevé en usine et ne se limite pas à l'augmentation du salaire pour atteindre les 15 \$. À cela, il faut y ajouter le coût d'équité interne.

---

### SAVIEZ-VOUS QUE....

---

- Au Québec, 230 000 personnes recevaient le salaire minimum en 2017 (1). De ce groupe :
  - Plus de la moitié étaient dans les secteurs du commerce, de l'hébergement et de la restauration
  - Près de 60 % occupaient un emploi à temps partiel
  - Un peu plus de la moitié avaient moins de 24 ans
- Les salaires des emplois administratifs de bureau sont pour la grande majorité au-dessus des 15 \$ l'heure (2)
- En dehors des secteurs d'activité particuliers, On retrouve des employés sous les 15 \$ parmi les emplois de journaliers et d'opérateurs dans les usines et autres centres opérationnels (2)

(1) Source : ISQ

(2) Source : Banque de données de rémunération de Saucier conseil inc.- 2018/2019



## Rémunération des professionnels au Québec

Le salaire moyen des emplois de professionnels dans les entreprises de taille moyenne au Québec est de 71 300 \$, tous niveaux confondus. Le salaire le plus élevé, pour un professionnel (non cadre) dépasse les 120 000 \$ alors que le salaire le plus bas versé par une organisation est légèrement sous les 45 000 \$. Ces données **excluent** les familles d'emplois de professionnels particulièrement favorisées (médecins, avocats d'affaires, banquiers etc.).

Le salaire varie, bien entendu, selon la famille de professionnels. Ainsi, parmi les familles d'emplois faisant partie de notre enquête, les professionnels en systèmes, avec un salaire moyen de 77 250 \$, sont les mieux payés. Les professionnels en communication et marketing, ceux dont la moyenne salariale est la plus basse.

Ces données proviennent de notre Banque de données de rémunération (219 entreprises participantes) et reflètent les salaires dans les entreprises de taille moyenne (50 à 500 employés) au Québec en 2018.

## Carrés rouges revisités

Le printemps érable est chose du passé. Plusieurs étudiants ont contesté la hausse des droits de scolarité, d'autres ont réclamé la gratuité complète, utilisant l'argument que l'éducation était un investissement pour la société. C'est vrai. Mais quelle est la valeur d'un diplôme universitaire pour celui qui en détient un? Pour répondre à cette question, nous avons calculé la différence de rémunération entre les diplômés universitaires et les non diplômés.

Le premier avantage d'un diplôme est sur le salaire de base. Une analyse des salaires versés aux emplois requérant un diplôme universitaire dans notre banque de données de rémunération indique que celui-ci permet de gagner environ 1,5 million de dollars sur une carrière, **net après impôt**. En plus, cette différence permet d'épargner beaucoup plus. **L'avantage total dépasse facilement les deux millions de dollars**. Oui, très certainement, l'éducation est un investissement pour la société mais il l'est certainement autant pour l'étudiant.

## La Banque de données de rémunération de Saucier conseil

Le rapport 2018 regroupe des renseignements sur la rémunération de 97 emplois repères issus de 219 entreprises de taille moyenne (85 % ont moins de 500 employés) 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 2018-2019 et vous aurez en mains une source unique de renseignements qui vous servira de référence toute l'année.

VOS COMMENTAIRES OU QUESTIONS PAR RETOUR DE COURRIEL OU AUTREMENT SONT APPRÉCIÉS.

VOUS POUVEZ AUSSI VOUS PROCURER LE RAPPORT 2018/2019 DE LA BANQUE DE DONNÉES DE RÉMUNÉRATION EN NOUS TRANSMETTANT UNE NOTE PAR RETOUR DE COURRIEL OU EN COMPLÉTANT LE FORMULAIRE SUR **SAUCIERCONSEIL.COM**

