

Le 6 avril 2018



La rémunération au Québec en 2018

Par Richard Saucier
richard.saucier@saucierconseil.com

Le salaire minimum à 15 \$, pas avant cinq ans

Le 1^{er} mai prochain, le salaire minimum au Québec passera 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.

Le salaire moyen était d'un peu moins de 25 \$ l'heure en 2017, on peut s'attendre à ce qu'il soit aux environs de 26,50 \$ en 2020 ce qui résulterait à un salaire minimum de 13,25 \$. Une augmentation totale d'un peu plus de 10 % sur 3 ans. On sera encore loin du 15 \$.

Certains employeurs considèrent adopter, dès maintenant, une politique de salaire minimum à 15 \$. C'est une idée généreuse qui a aussi des avantages au chapitre de l'attraction et de la rétention de main-d'œuvre. Il convient toutefois d'en évaluer correctement le coût à l'avance.

Bien sûr, il y a le coût de rajuster les salaires de ceux qui sont sous les 15 \$. En plus, il y aura, dans la majorité des cas, des coûts d'équité. En effet, il faudra rajuster les employés dont le salaire côtoie ceux-ci et même entre les employés gagnant moins mais ayant différents salaires. Par exemple, accordera-t-on le même 15 \$ à un employé qui gagne 13 \$ et à celui qui gagne 14 \$ l'heure? Qu'en sera-t-il de ceux qui gagnent déjà 15 \$ ou 16 \$? Il faudra vraisemblablement maintenir un certain écart après avoir ajusté le plus bas à 15 \$. Les employés s'attendront à ce qu'une certaine relativité salariale soit maintenue.

Un salaire minimum à 15 \$ l'heure est un objectif social attrayant. Les entreprises qui s'y intéressent devront dans bien des cas prévoir une introduction par étape.

Le salaire minimum dans les entreprises de taille moyenne

Notre [Banque de données de rémunération](#) indique que dans les entreprises de taille moyenne (50 à 500 employés) au Québec, les employés administratifs rapportés gagnent plus de 15 \$ l'heure. En fait, 95 % des titulaires d'emplois d'adjointes, de commis et de préposés au service à la clientèle qui sont les emplois repères dans les entreprises que nous enquêtons gagnaient plus de 16,65 \$ l'heure en 2017.

D'autre part, chez les cols bleus, un peu plus de 40 % des titulaires de l'emploi de journalier gagnaient moins de 15 \$ l'heure. Le salaire moyen de ceux gagnant moins de 15 \$ était de 13,78 \$ en 2017. Une différence d'environ 2 500 \$ par employé, par année. Les autres emplois de cols bleus que nous enquêtons (opérateurs de machine, mécaniciens, etc.) recevaient un salaire supérieur à 15 \$ dans presque tous les cas.

Équité salariale – des risques à l'horizon

La Cour Suprême du Canada se penchera sur une décision de la Cour Supérieure du Québec. Celle-ci a donné raison aux syndicats qui contestaient certains articles de la Loi et une interprétation de la CNESST sur le montant des paiements rétroactifs. Selon l'interprétation actuelle, on limite le calcul de la période de rétroactivité à la date à laquelle un exercice de maintien de l'équité salariale est dû. Les syndicats demandent de retourner en arrière de cette date pour le calcul. La Cour Supérieure du Québec a décidé de favoriser l'interprétation syndicale.

Un grand nombre d'organisations devront réaliser un exercice de maintien de l'équité salariale au cours des prochains mois, tel que prescrit par la Loi. Il est toujours préférable de réaliser un tel exercice avant la date de tombée. L'incertitude juridique renforce cette position.

Beaucoup d'employeurs ont tendance à retarder leur obligation vis-à-vis cette Loi. Dans le contexte du jugement à venir, le risque est grand de devoir verser des montants rétroactifs et non un simple ajustement pour le futur.

Les augmentations de salaires en 2018 (rappel)

Notre enquête annuelle sur les projections d'augmentations salariales auprès des entreprises du Québec pour 2018 indique une variation des budgets d'augmentation de salaire selon la catégorie d'emploi. L'augmentation projetée est de 2,5 % pour les emplois cadres et administratifs, de 2 % pour les syndiqués, de 2,3 % pour les emplois cols bleus et de 2,3 % pour les cols blancs. En plus, 39 % des organisations participantes ont indiqué avoir un budget additionnel pour rattrapage ou en raison de la pénurie de main-d'œuvre.

Quelques analyses provenant de la Banque de données

La [Banque de données de rémunération](#) de Saucier conseil est une source unique de renseignements sur la rémunération dans les entreprises de taille moyenne au Québec. Elle présente des informations détaillées sur les salaires et bonis payés à 97 emplois repères. Ces emplois en comptabilité, systèmes, ressources humaines, administration, ventes, etc. se retrouvent dans une majorité d'organisations. On y retrouve également des emplois de cols bleus. En 2017, 235 organisations ont contribué à la banque. Une majorité emploie entre 50 et 500 personnes dans plusieurs régions du Québec. Voici quelques analyses que nous avons faites à partir de cette base de données.

1. Équité salariale

Les emplois administratifs sont souvent à majorité féminine alors que les emplois de cols bleus sont souvent à majorité masculine. Dans les programmes d'équité salariale des entreprises manufacturières et de services, ces emplois sont souvent comparés entre eux.

Une analyse des renseignements provenant de notre Banque de données de rémunération démontre que les emplois de commis, de préposés au service à la clientèle et d'adjointes administratives ont des taux horaires supérieurs d'environ 25 % aux emplois de journaliers, d'opérateurs de machines et de mécaniciens. Le sommaire comparatif présenté ci-dessous englobe tous les niveaux d'emplois de ces groupes.

	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^{ième} quartile	9 ^{ième} décile
Personnel administratif	17,76 \$	19,97 \$	23,32 \$	27,83 \$	32,66 \$
Personnel opérationnel	13,91 \$	16,14 \$	19,27 \$	22,06 \$	25,65 \$

2. Les spécialistes en systèmes : mieux payés que les autres professionnels

Les professionnels en systèmes gagnent un meilleur salaire que les professionnels en communications ou ceux en ressources humaines, Mais on le savait déjà. Par contre, que leur salaire soit supérieur à celui des ingénieurs surprend un peu. C'est le cas dans les entreprises de taille moyenne. Voici la distribution des salaires de l'ensemble des professionnels de tous niveaux rapportés dans la banque de données. Ces données n'incluent pas les emplois de direction. Ils comprennent uniquement le salaire de base, pas les bonis. Elles sont limitées à cinq familles d'emplois.

	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^{ième} quartile	9 ^{ième} décile
Tous les professionnels	50 424 \$	56 546 \$	67 086 \$	78 838 \$	90 982 \$
Systèmes	54 797 \$	63 754 \$	73 945 \$	85 857 \$	96 334 \$
Génie	52 020 \$	57 134 \$	69 352 \$	82 728 \$	97 364 \$
Comptabilité (avec ou sans titre)	52 692 \$	57 631 \$	67 224 \$	77 540 \$	87 530 \$
Ressources humaines	48 745 \$	53 498 \$	61 399 \$	72 586 \$	83 692 \$
Communications et marketing	47 847 \$	53 912 \$	62 434 \$	71 255 \$	79 951 \$

3. La rémunération des représentants

Les représentants sont un groupe bien particulier d'employés. Pour plusieurs raisons, le programme de rémunération du personnel de ventes diffère généralement de celui des autres employés. Les données ci-dessous présentent l'écart de rémunération versée à la grande majorité des représentants rapportés dans notre banque de données.

Comme on peut le constater, la distribution du niveau de rémunération est des plus impressionnantes. Plus que les professionnels. Surtout lorsqu'on prend en compte les bonis et/ou commissions.

	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile
Salaire de base	48 827 \$	57 165 \$	69 034 \$	82 948 \$	98 535 \$
Rémunération variable	1 500 \$	5 000 \$	8 770 \$	25 000 \$	41 600 \$
Rémunération globale	50 787 \$	60 842 \$	74 031 \$	94 622 \$	124 790 \$

4. Le diplôme universitaire : toujours un bon investissement

En 2012, nous avons connu l'épisode des carrés rouges. Plusieurs réclamaient l'abolition des frais de scolarité. À ce moment-là, nous avons fait une analyse comparative de la rémunération des emplois des diplômés universitaires en comparaison avec les autres. Nous avons estimé la différence de rémunération sur une carrière entre 1 500 000 \$ et 2 000 000 \$ en moyenne. Nous avons refait cette analyse avec les données de notre banque en 2017. Les résultats sont similaires.

À un taux marginal de 37 %, ceci veut dire que le diplômé universitaire médian gagnera environ un million de dollars après impôts de plus au cours de sa carrière. Dans bien des cas, une partie de cet argent servira à des investissements dans l'immobilier et les valeurs mobilières qui eux aussi vont s'apprécier au fil des décennies. Un gain financier des plus appréciables. Sans prendre en compte la nature souvent plus enrichissante du travail et les opportunités de promotion à des postes de haute direction. Un investissement personnel payant.

Nous vous invitons à:

- Transmettre vos commentaires sur le présent bulletin à richard.saucier@saucierconseil.com
- Vous procurer le rapport 2017 de la Banque de données de rémunération 2017 disponible depuis quelques mois en communiquant avec claire.carpentier@saucierconseil.com. Consultez le site de [saucier conseil](http://www.saucierconseil.com) pour obtenir plus d'informations.
- Participer à l'édition 2018 de la banque de données en communiquant avec richard.saucier@saucierconseil.com ; les participants à l'enquête 2018 bénéficient d'avantages significatifs.

