



La rémunération au Québec Hiver 2013

Par Richard Saucier
richard.saucier@saucierconseil.com

Gérard Depardieu déménage!

Gérard Depardieu aura fait parler au temps des fêtes. On peut dire que le déplacement de sa résidence en Belgique, en Russie ou ailleurs a soulevé les passions, surtout en France bien sûr mais au Québec aussi. Qu'on soit d'accord ou pas, qu'on le comprenne ou pas, les implications fiscales sont intéressantes, surtout après le cafouillage qui a suivi la dernière élection au Québec.

On s'entend que les états ont besoin d'argent pour fournir les services. L'imposition des contribuables par un État permet de générer les revenus qui permettront de rendre ces services. Supposons un État où le taux d'imposition serait de 10 %. Ce taux permettrait de générer un certain niveau de revenus. Si ce même État augmentait subséquent le taux d'imposition à 15 %, on peut supposer que les revenus de l'État augmenteraient de 50 %. Et ainsi de suite jusqu'à un certain point.

À un niveau donné d'imposition, plusieurs contribuables vont considérer qu'on leur en demande trop et vont chercher à réduire leur exposition fiscale. Ils le feront en diminuant leur prestation de travail, en arrêtant de travailler, en travaillant au noir ou au moyen d'une échappatoire quelconque. Dans le cas de monsieur Depardieu, il semble qu'il ait choisi de déménager dans un endroit où le taux d'imposition sera plus clément.

Selon le principe de l'offre et de la demande, lorsque le prix payé pour un bien ou service diminue, l'offre elle-même va diminuer. Ainsi, lorsque le taux d'imposition augmente et que le revenu disponible diminue proportionnellement, le contribuable diminue son offre de travail. Imaginons un instant l'effet qu'aurait un taux d'imposition de 100 %. Aucun contribuable ne ferait l'effort d'aller travailler. Sans se rendre à cet extrême, on conçoit facilement qu'à un certain point, la défection des contribuables sera telle que le **revenu total de l'État diminuera**.

Imaginons un instant
l'effet qu'aurait un
taux d'imposition de
100 %...
Aucun contribuable
ne ferait l'effort
d'aller travailler.

De plus, bien avant ce point, les hausses auront été contre-productives. Par exemple, lorsqu'une hausse ne générera qu'une fraction de celle-ci en augmentation de revenus pour l'État, elle aura réussi à créer un climat négatif auprès d'agents économiques importants. Ceux-ci perdront confiance en l'État et ne le verront plus comme un endroit attrayant pour y investir avec toutes les conséquences que cela implique. Il faut être prudent et, à notre avis, ne jamais dépasser le plafond psychologique de 50 %.

Loi sur l'équité salariale : obligatoire pour les entreprises de 10 employés et plus

Certains employeurs pensent que la loi sur l'équité salariale ne les concerne pas alors que ce n'est pas le cas. **La Loi sur l'équité salariale constitue une obligation incontournable pour tous les employeurs de 10 personnes** et plus régis par les lois du travail du Québec. Toutefois, la date d'effet de cette obligation dépend de certaines caractéristiques de l'entreprise. Un employeur qui ignore la date d'effet de la Loi dans son cas le fait à ses risques. Non seulement la Loi prévoit-elle des pénalités financières substantielles, mais les coûts potentiels au chapitre des salaires peuvent être élevés, surtout s'il y a des paiements rétroactifs.

En 2013, toutes les entreprises qui avaient 10 employés ou plus au cours de l'année 2009 (ou plus tôt) devront réaliser l'équité salariale si ce n'est déjà fait. Une entreprise qui réalise l'équité salariale dans les temps peut probablement s'assurer que sa politique de rémunération est équitable avant de compléter l'exercice; Opportunité qu'elle n'aura plus par la suite. Appelez-nous (450-462-2715) ou appelez la Commission de l'équité salariale (1-888-528-8765) pour connaître votre obligation à l'égard de la Loi. Ou encore consultez notre site (www.saucierconseil.com) et *suivez le Guide*.

Salaires : les augmentations en 2013

En 2013, **l'augmentation moyenne des cadres se situera entre 2,8 % et 3,0 % en moyenne.** Pour les non cadres, celle-ci se situera entre 2,6 % et 3,0 %. Pour les syndiqués, elle sera plus près de 2,5 % que de 3,0 %. Les gels de salaires seront rares. Les échelles salariales, là où il y en a, seront augmentées d'environ 2,0 %. Ces renseignements proviennent de notre étude annuelle sur les ajustements salariaux et de celles d'autres firmes de conseillers.

Salaires : différences régionales au Québec

Les salaires payés à Québec, dans la région de Drummondville ou de Sherbrooke, Laval etc. sont-ils comparables? Nous avons analysé les salaires versés dans différentes régions du Québec. En effet, depuis quelques années nous effectuons annuellement une grande enquête sur la rémunération d'une série d'emplois repères auprès d'entreprises de taille moyenne au Québec. En 2012, ces 237 entreprises ont rapporté la rémunération de 26 730 employés.

Le tableau qui suit présente la relativité de la rémunération dans certaines régions par rapport à celle de l'ensemble du Québec. Par exemple, pour les cols blancs, la rémunération à Montréal est de 106 % celle du Québec donc 6 % au-dessus de la moyenne de l'ensemble du Québec alors que celle pour le Centre du Québec est de 10 % inférieure. **On retrouve donc un écart de 16 % entre la rémunération à Montréal et celle d'un emploi similaire dans le Centre du Québec.**



Les salaires au Québec - comparaisons régionales

	Cols blancs	Cols bleus
Ensemble du Québec	100 %	100 %
Montréal	106 %	107 %
Centre du Québec	90 %	92 %
Montérégie	100 %	100 %
Québec	100 %	98 %
Laval et Rive-Nord	100 %	99 %
Estrie	95 %	93 %

Banques de données de Saucier conseil inc.

En plus de services conseils en rémunération et équité salariale, Saucier conseil offre 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.

- **Notre Banque de données de rémunération** regroupe des renseignements sur la rémunération de 86 emplois repères issus de plus de 230 entreprises de taille moyenne localisées majoritairement au Québec.
- **Le Guide sur la rémunération des dirigeants de sociétés privées et publiques au Québec (Avril 2012)** 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.
- **Le Guide sur la rémunération du personnel de vente (Juin 2012)** compile des renseignements sur les salaires, bonis, commissions et autres avantages offerts aux représentants de vente et à leurs dirigeants au Québec.

Ces rapports sont disponibles auprès de Saucier conseil. Visitez notre site web www.saucierconseil.com pour vous les procurer.

