

Le 3 octobre 2019



Projections d'augmentations salariales et équité salariale

Par Richard Saucier
richard.saucier@saucierconseil.com

Les augmentations de salaires projetées pour l'an prochain

En 2020, les augmentations de salaires attribuées aux employés non syndiqués varieront typiquement entre moins de 1% et 6% du salaire selon le rendement et les compétences de l'employé et en tenant compte de son salaire actuel par rapport à l'équité interne. L'augmentation de salaire **la plus fréquente sera de 2,5%** du salaire.

C'est ce que démontre notre enquête récente auprès de 74 entreprises québécoises. Toutes ces augmentations résulteront en une augmentation du **budget de salaires de 2,8%**. De plus, nous comprenons que cela ne s'arrêtera pas à ce montant-là. En ajoutant des augmentations ponctuelles, le **budget total d'augmentation de la masse salariale constante** sera de plus de **3,5%**.

Notre enquête révèle aussi que les échelles de salaires augmenteront de 2% environ.

Rareté de main d'œuvre

Plusieurs entreprises vivent des difficultés de recrutement et de rétention de personnel. Selon notre enquête, une entreprise sur deux prévoit ajouter des argents pour contrer la difficulté provenant du manque de main d'œuvre ou pour effectuer un certain rattrapage.

Les deux groupes d'employés les plus fréquemment cités par les participants :

- Les professionnels, particulièrement en génie et technologie de l'information et le personnel technique
- Les emplois opérationnels (cols bleus) non spécialisés et spécialisés.

Les actions prévues par les participants pour contrer la difficulté de recrutement incluent principalement :

- des augmentations de salaires ciblées,
- le recrutement à l'international,
- la révision du programme d'avantages sociaux,
- des primes de référencement,
- la conciliation travail/famille,
- l'augmentation de la productivité,
- une amélioration de l'image employeur.

Modifications récentes à la Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale a été modifiée le 9 avril dernier. Peu importe leur date de référence, tous les employeurs visés par la Loi sur l'équité salariale sont touchés. À la Loi, on vient d'ajouter deux obligations majeures :

- L'employeur doit dorénavant démontrer qu'il respectait la Loi *en tout temps* au cours des cinq années précédant sa date de référence et non seulement à la date même, tel que c'était le cas sous la Loi antérieure.
- Si un comité d'équité salariale avait réalisé l'exercice initial d'équité ou s'il y a un syndicat dans l'entreprise, l'exercice devra inclure la *participation des travailleurs*.

Plusieurs employeurs viennent de réaliser un exercice de maintien de l'équité salariale. Certains vont devoir reprendre les travaux afin d'étendre leur analyse à la période de cinq ans précédant la date de référence.

En 2020-2021 plus de 50 000 entreprises visées par la Loi sur l'équité salariale devront réaliser un exercice de maintien de l'équité salariale. Compte tenu de l'exigence d'être équitables en tout temps, ces entreprises devraient, dès maintenant, s'y préparer.

La deuxième modification importante est liée à la participation des employés au processus. Jusqu'à maintenant, leur participation à l'exercice de maintien de l'équité salariale était à la discrétion de l'employeur. Le projet de loi obligera plusieurs employeurs à réaliser un processus de participation et prévoit qu'il devra communiquer les résultats du processus de participation aux employés. Tel que mentionné précédemment, ce sont :

- les employeurs où il y a eu un comité d'équité salariale lors de la mise en place du programme initial d'équité salariale,
- les employeurs dont l'entreprise compte au moins un syndicat.

La combinaison de ces deux modifications rendra plus risquée et complexe les exercices de maintien de l'équité salariale.

Nous vous invitons à:

- Transmettre vos commentaires sur le présent bulletin à richard.saucier@saucierconseil.com
- Procurez-vous l'édition 2019 de la **[BANQUE DE DONNÉES DE RÉMUNÉRATION GLOBALE](#)** en communiquant avec claire.carpentier@saucierconseil.com ; les participants à l'édition 2020 bénéficieront d'avantages significatifs.

