

Le 6 juillet 2022



2022: Une année charnière en rémunération

Par Richard Saucier
richard.saucier@saucierconseil.com

Selon les projections courantes, l'année sera marquée par une inflation significativement plus élevée que celle des vingt dernières années. Déjà, elle se situe à près de 7 %. Un chiffre qu'on n'a pas vu depuis longtemps. Couplée à la rareté de main d'œuvre, elle rend les décisions relatives à la rémunération de plus en plus compliquées et significatives pour l'avenir des entreprises.

Au cours des deux prochaines années, on tentera de contenir les hausses. Il est difficile pour la majorité des entreprises de passer d'un budget d'augmentation annuel de 2,5% depuis des décennies à 4, 5 ou même 6 % pour l'ensemble des employés dès l'année prochaine.

Il est à prévoir que la vague à la hausse continuera pour au moins quelques années. Au cours des prochains mois, on peut s'attendre à ce qu'il y ait une escalade des demandes syndicales, des moyens de pression et des grèves. Puisque les règlements qui en résulteront vont s'étendre sur plusieurs années, les salaires des syndiqués augmenteront de façon significative au cours des prochaines années.

Pour les non syndiqués, ce sera évidemment plus discret mais non moins significatif. Les employeurs seront forcés de rajuster certains taux en raison de la rareté de main-d'œuvre. Pour certaines organisations, ce seront les taux pour les emplois ayant les plus bas salariés. Pour d'autres, ce sera la rémunération de certaines catégories d'emplois où les candidats qualifiés sont plus rares mais essentiels au bon fonctionnement de l'organisation.

La situation est donc complexe pour les entreprises. Comment transférer aux clients les augmentations salariales ainsi que celles pour les biens et équipements que l'on doit se procurer ? Dans certains secteurs d'activité, c'est possible, tellement le carnet de commande est bien rempli. Pensons à la construction et à la rénovation. Pour d'autres, il est plus difficile de le faire.

Un peu comme en 1975, il est possible que des pressions soient exercées sur le gouvernement fédéral pour qu'il intervienne si la situation continue de se détériorer. Rappelons-nous la *Loi anti-inflation*. À cette époque, la hausse des prix et des salaires dépassait les 10 % annuellement. Le gouvernement libéral avait alors adopté une loi très rigide. Entre autres mesures, on limitait les augmentations salariales de façon progressive.

Le monde du travail n'est déjà plus le même. Oui, 2022 sera une année charnière. Ce sera compliqué mais il faudra s'adapter ou disparaître.

Rémunération des hauts dirigeants

On sait que la rémunération des hauts dirigeants des sociétés inscrites en bourse est à un niveau indument élevé. Ce depuis 25 à 30 ans. *Mais c'est le marché* disent les bénéficiaires du système.

Qu'en est-il dans les sociétés non inscrites en bourse? Depuis 20 ans, nous collectons des renseignements sur le sujet.

En ce moment, nous collectons des renseignements pour mettre à jour notre base de données sur le sujet. [Participez!](#)
En retour, vous recevrez un rapport présentant les résultats.

Équité salariale fédérale

Environ 1 000 entreprises et organisations du Québec sont sujettes à la Loi. La plupart devront avoir terminé leur processus au plus tard le 3 septembre 2024.

C'est un processus qui compte des risques financiers significatifs et demande beaucoup de préparation. Surtout dans les organisations de plus de 100 employés ainsi que dans celles syndiquées même si elles ont moins de 100 employés.

Nous vous invitons à:

- Transmettre vos commentaires sur le présent bulletin à richard.saucier@saucierconseil.com
- Participer à notre [enquête sur la rémunération des hauts dirigeants](#)
- Participer à notre [Banque de données de rémunération](#)
- Vous procurer l'édition 2022-2023 de la [Banque de données de rémunération globale](#) en communiquant avec claire.carpentier@saucierconseil.com. Elle sera disponible au début de l'automne.