

Augmentations salariales projetées pour 2024 par les entreprises du Québec

Commentaires

12 septembre 2023

L'édition 2023 de notre Banque de données de rémunération qui comprend plus de 100 emplois repères au Québec nous permet de comparer les salaires emploi par emploi. Une analyse préliminaire suggère que les salaires ont augmenté de l'ordre de 4 % en 2023 pour un même emploi. La rareté de main-d'œuvre cause des difficultés bien réelles mais le maintien de l'équité interne dans les entreprises et une préoccupation de contrôle des coûts met un frein sur les salaires versés à l'embauche et les augmentations

En 2023, l'inflation a diminué. L'indice des prix à la consommation a augmenté de 3,3 % en juillet dernier alors qu'en juillet 2022 il avait augmenté de 7,6 %. Une nette amélioration. Le coût de la vie a augmenté moins vite que les salaires en 2023. La banque du Canada vise un taux de 2,0%. Même si on n'en est pas là, on se dirige vers ce taux.

Nous croyons que la pression sur les augmentations de salaires va diminuer significativement en 2024. Un ralentissement économique se profile à l'horizon. Les entreprises devront être conservatrices dans l'attribution des augmentations. Elles n'ont pas beaucoup de marge de manœuvre en général.

En 2024, les budgets de rajustements salariaux des employés non syndiqués vont être de l'ordre des 4,0 % selon notre enquête. En plus, une minorité d'entreprises prévoit un budget additionnel pour fins de rattrapage ou d'ajustement dû à la pénurie de main d'œuvre. Nous estimons que leur impact sera près de 1 % du salaire.

Tableau 1

Budget d'augmentation salariale moyen estimé pour l'an 2024							
(prévisions en % du salaire en excluant les gels)							
	Nb participants	Cadres supérieurs	Autres cadres et professionnels	Non syndiqués		Syndiqués	
				Soutien	Opérations	Soutien	Opérations
Ensemble de l'enquête	43	4,1	4,3	4,3	4,0	2,5	3,7
Par secteur							
Fabrication	12	4,7	4,7	4,8	4,4	2,4	3,3
Finance et assurances	3	4,8	4,5	4,5	3,5	1,5	3,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	9	4,7	4,3	4,3	4,1	-	10,0
Autres secteurs	10	3,3	3,5	3,5	3,7	3,5	3,6
Par chiffre d'affaires							
Moins de 50 millions \$	17	3,9	4,2	4,4	4,2	1,5	3,7
50 à moins de 100 millions \$	10	4,5	4,4	4,2	3,6	2,7	3,3
100 millions à 1 milliard \$	12	4,1	4,4	4,4	4,1	2,7	4,0
Par nombre d'employés							
Moins de 100 employés	15	4,6	4,3	4,5	4,3	1,8	-
de 100 à 499 employés	17	4,4	4,4	4,4	4,1	2,9	-
500 employés et plus	8	3,8	4,0	4,0	3,5	2,9	-

Tableau 2

Augmentation salariale individuelle moyenne estimée pour l'an 2024 (prévisions en % du salaire en excluant les gels)		
	La plus fréquente	La plus élevée
Par secteur		
Fabrication	3,7	10,4
Finance et assurances	4,5	8,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,3	10,3
Autres secteurs	3,4	7,3
Par chiffre d'affaires		
Moins de 50 millions \$	3,9	9,0
50 à moins de 100 millions \$	4,1	10,3
100 millions à 1 milliard \$	3,8	9,2
Par nombre d'employés		
Moins de 100 employés	4,0	8,2
de 100 à 499 employés	3,9	11,3
500 employés et plus	3,7	5,0

En 2024, l'augmentation individuelle accordée à un employé sera de 4 %. La moyenne des augmentations les plus élevées sera de 9 %. D'autre part, 40 % des entreprises prévoient n'accorder aucune augmentation à certains employés. Alors que les autres 60 % prévoient que l'augmentation la plus basse sera de 2,5 % du salaire.

Tableau 3

Augmentation des échelles salariales moyennes estimée pour l'an 2024 (prévisions en % du salaire)							
	Nb participants	Cadres supérieurs	Autres cadres et professionnels	Non syndiqués		Syndiqués	
				Soutien	Opérations	Soutien	Opérations
Ensemble de l'enquête							
	43	2,5	2,8	2,9	3,0	2,3	3,7
Par secteur							
Fabrication	10	2,5	2,9	2,9	2,8	2,4	2,9
Finance et assurances	3	4,0	3,7	3,7	2,0	1,0	2,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	7	2,4	2,6	2,6	2,7	-	10,0
Autres secteurs	10	2,8	2,8	3,2	3,6	3,5	4,8
Par chiffre d'affaires							
Moins de 50 millions \$	15	2,4	2,9	2,9	3,3	1,3	3,8
50 à moins de 100 millions \$	9	2,6	2,9	3,3	3,0	2,7	3,6
100 millions à 1 milliard \$	10	2,7	2,7	2,7	2,7	2,8	4,0
Par nombre d'employés							
Moins de 100 employés	13	3,0	3,4	3,5	3,9	1,8	-
de 100 à 499 employés	14	2,1	2,4	2,6	2,6	2,5	-
500 employés et plus	8	2,6	2,7	2,7	2,6	2,7	-

Environ 80 % des participants ont rapporté avoir des échelles salariales formelles et prévoient les augmenter d'un peu moins de 3%

Tableau 4

Boni payé en 2023		
(en % du salaire)		
	Proportion des entreprises ayant rapporté un boni payé	Boni moyen payé
Cadres supérieurs	60%	21%
Autres cadres	52%	14%
Personnel administratif	33%	5%
Personnel opérationnel	30%	5%
Personnel administratif syndiqué	33%	10%
Personnel opérationnel syndiqué	12%	8%

Pour analyser la compétitivité de la rémunération en espèces, il faut de considérer la bonification. La valeur de cette rémunération est élevée aux plus hauts niveaux dans l'organisation comme suit :

- Pour un haut dirigeant, un boni moyen de 21 % a été versé par 60 % des entreprises participantes. En plus, nous savons que certains participants qui en offrent n'ont pas rapporté de boni probablement parce que l'information n'était pas facilement accessible. En fait, nous estimons que plus de 75 % des hauts dirigeants sont admissibles à un boni moyen de l'ordre de 21%.
- Pour les autres emplois cadres le pourcentage des cadres admissibles à un boni moyen de 14 % est de l'ordre des 65 à 70 %. Donc, si une entreprise ne paie pas de boni à ce niveau, elle doit prendre en compte ce manque dans l'établissement du salaire.
- Pour le personnel administratif, l'impact est moins significatif car si 33 % ont rapporté avoir payé 5,5 % du salaire, nous estimons entre 45 et 50% l'admissibilité. La valeur pondérée est de 2,75 % du salaire.
- Quant aux emplois syndiqués, la norme est de ne pas payer de boni. Environ 70 % des emplois administratifs et 80 % des emplois opérationnels n'ont pas droit à un boni.

À PROPOS DE SAUCIER CONSEIL

Nous sommes des spécialistes en rémunération et équité salariale.

En matière de **rémunération**, nous pouvons aider à mettre au point une structure salariale ou un programme de bonification. Nous disposons de deux outils uniques :

- Une **Banque de données de rémunération** unique au Québec : elle comprend des renseignements sur les salaires et bonis versés à 108 emplois repères, du PDG au journalier ou au commis junior. Près de 200 entreprises de taille moyenne au Québec y participent. Pour plus de détails <https://saucierconseil.com/banque-de-donnees/>
- Un **outil de gestion des salaires (L'ÉVALUATEUR)** : une application conçue dans le but d'aider à gérer les salaires. Il permet d'établir et maintenir une structure salariale et de réaliser l'équité salariale. Pour plus de détails : <https://saucierconseil.com/logiciels/>

En matière d'**équité salariale**, nous avons réalisé plus de 300 exercices initiaux ou de maintien de l'équité salariale au Québec depuis les 25 dernières années. Au point de vue fédéral, nous aidons présentement des entreprises à rencontrer leur obligation en matière d'équité salariale pour septembre 2024.

Depuis 1993, Saucier conseil a servi plus de 1 000 clients. Son président, Richard Saucier est l'un des conseillers en rémunération les plus expérimentés au Canada.