

MISE À JOUR

FÉVRIER 2023

OUTIL PRATIQUE

LES PRÉVISIONS SALARIALES

PRÉSENTÉES PAR

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

2023

LES PRÉVISIONS SALARIALES

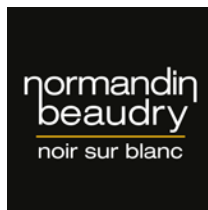
PRÉSENTÉES PAR

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

2023

SONT GRACIEUSEMENT OFFERTES PAR :



OUTIL PRATIQUE

Comment répondre aux attentes croissantes et offrir des salaires compétitifs? En contexte de pénurie de main-d'œuvre et de pressions sur les salaires, il est à l'avantage de tout employeur d'avoir accès à des données permettant d'appuyer les prises de décision en matière de rémunération.

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés vous propose cet outil interactif spécialement conçu pour vous permettre d'être à l'affût des données les plus récentes sur les prévisions salariales de 2023. Vous serez alors en mesure de vous comparer au marché et de présenter une recommandation de budget d'augmentation salariale alignée sur la stratégie d'affaires de votre organisation.

Bonne lecture!

UNE RESSOURCE QUI RASSEMBLE AU MÊME ENDROIT UNE MULTITUDE D'INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES, TELLES QUE :



Les faits saillants par l'économiste Pierre Emmanuel Paradis;



Nos tableaux montrant les résultats des prévisions salariales 2023;



Des informations supplémentaires fournies par les cabinets-conseils sur leurs enquêtes, sondages et articles;



Les données de l'Institut de la statistique du Québec.

MISE À JOUR

Nous avons effectué certaines mises à jour au contenu. Une icône a été ajoutée aux pages modifiées afin de mieux les distinguer.

ICÔNES PERMETTANT D'ACCÉDER AUX DIFFÉRENTES PARTIES DU DOCUMENT :



Contenu dynamique



Retour à la table des matières



Page précédente et page suivante

TABLE DES MATIÈRES

MISE À JOUR

MISE À JOUR

MISE À JOUR

COMMENT UTILISER LES PRÉVISIONS SALARIALES*

CLAUDIO GARDONIO, CRHA
ASSOCIÉ DIRECTEUR, CGC-TALENT
☎ 514 245-8735
@ cgardonio@cgc-talent.com

C'est au mois d'août que les entreprises débutent la préparation annuelle des prévisions budgétaires. Elles s'en servent comme tableau de bord qui retranscrit les orientations stratégiques de l'entreprise en produisant une vision chiffrée de l'avenir à court et à long terme. Les prévisions d'augmentations salariales pour l'année jouent un grand rôle dans les étapes à suivre dans le travail budgétaire.

Depuis plusieurs années, les cabinets-conseils en ressources humaines publient les résultats d'enquêtes effectuées auprès de certaines organisations concernant les augmentations salariales qu'elles prévoient offrir à leurs employés pour la prochaine année et les augmentations effectivement accordées à ces derniers pour l'année en cours.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, marqué par l'augmentation des salaires et la pression inflationniste, le tout risque fort de provoquer une véritable envolée. Il est donc important pour les employeurs de s'assurer de maintenir en poste leurs employés mais pas à tout prix, certainement pas en gonflant les salaires de façon déraisonnable. Il est primordial qu'une bonne gestion salariale soit mise en place. Il faut se rappeler que les salaires affectent aussi les coûts des avantages sociaux ainsi que le niveau de cotisation au régime de retraite.

Typiquement, le facteur le plus important dans la détermination du pourcentage est l'ajustement au coût de la vie. À cause du manque de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, nous pourrions toutefois assister, chez certains employeurs, à une hausse marquée des enveloppes salariales afin de retenir les talents. Généralement, les organisations se basent sur trois facteurs pour accorder une

augmentation de salaire : l'augmentation de l'échelle salariale vis-à-vis du marché, une augmentation en fonction du positionnement actuel du titulaire sur l'échelle salariale et une augmentation au mérite.

Voici un exemple simple de grille d'augmentation des salaires :

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES ET DU RENDEMENT	NIVEAU 1 ¹ 80,0% - 96,0% (du point milieu)	NIVEAU 2 ¹ 96,1% - 104,0% (du point milieu)	NIVEAU 3 104,1% - 120% (du point milieu)
SUPÉRIEURE AUX ATTENTES	+%	++%	+%
CONFORME AUX ATTENTES	Coût de la vie	Mouvement du marché	+% ou 0%
INFÉRIEURE AUX ATTENTES	0%	0%	0%

1. Le facteur d'expérience du titulaire (progression sur l'échelle) doit être considéré.

Les grilles d'augmentation des salaires varient considérablement en fonction du rendement individuel. Les employés ayant un rendement conforme aux attentes de leur emploi devraient jouir normalement d'une augmentation salariale en ligne avec la moyenne prévue par le marché. Cependant, ceux qui excèdent les attentes ou ceux qui ne répondent pas aux attentes devraient recevoir plus ou moins que leurs collègues, selon le cas. Ainsi s'applique la « marge de reconnaissance ».

Avec cette incertitude économique, les budgets d'augmentation salariale doivent être teintés par la prudence.

*Septembre 2022

L'ÉCONOMIE EN 2023

MONDE

Malgré l'amélioration des conditions économiques liée à la fin de la pandémie de COVID-19, les perspectives économiques mondiales se sont généralement assombries depuis la dernière année, plombées par l'invasion de l'Ukraine par la Russie et une inflation galopante.

Le conflit russo-ukrainien et les sanctions économiques déployées contre la Russie ont contribué à réduire l'offre mondiale d'énergie et de céréales, entraînant une flambée des prix et perturbant des chaînes d'approvisionnement déjà fragilisées par la pandémie. Même si une partie du commerce s'est depuis rétablie, les économies demeurent sous pression, particulièrement en Europe, où les problèmes d'accès à l'énergie se font criants.

Pour contrer la montée de l'inflation, les banques centrales à travers le monde ont entrepris de resserrer les conditions de crédit en augmentant les taux d'intérêt et en réduisant la taille de leur bilan. Ces politiques auront pour effet de ralentir la croissance économique, atténuant du même coup l'inflation, mais mettant à risque des emplois et des entreprises. Comme une portion importante des causes de l'inflation actuelle échappe au contrôle des économies nationales, leur capacité d'agir s'en trouve limitée. Si certaines économies avancées où la main-d'œuvre se raréfie devraient pouvoir absorber ce choc monétaire, d'autres pays seront davantage affectés par leur lutte contre l'inflation.

Même si les effets de la COVID-19 se sont résorbés dans bon nombre de régions du monde, elle continue à affecter négativement certaines économies, notamment la Chine, où des confinements ont récemment été réinstaurés.

Ces perspectives devraient porter la croissance économique mondiale à environ 3 % pour 2022, puis à 2,5 % en 2023. La perte de vitesse devrait être moins grande dans les économies avancées – sauf peut-être en Europe – compte tenu de la vigueur du marché du travail, des taux de vaccination élevés et de la marge de manœuvre fiscale plus importante. Cette conjoncture offre aux gouvernements l'opportunité d'opérer des réformes structurelles qui permettraient de diminuer les vulnérabilités liées aux changements climatiques, à l'approvisionnement énergétique et au vieillissement de la population. À ce titre, les États-Unis ont récemment promulgué l'*Inflation Reduction Act*, un vaste programme d'investissement de 430 milliards \$US devant permettre d'accélérer la transition énergétique, d'améliorer l'accès aux soins de santé et de réduire l'inflation. Malgré tout, le degré d'incertitude demeure élevé et la plupart des risques envisagés sont à la baisse, qu'il s'agisse d'une possible escalade des tensions en Europe ou encore d'une recrudescence de la COVID-19.

*Septembre 2022

CANADA

L'économie canadienne a connu une relance relativement vigoureuse en 2022, soutenue par une quantité importante d'épargne accumulée par les ménages et un faible taux de contamination de COVID-19. Cette forte demande, conjuguée aux contraintes d'offre pesant sur les chaînes d'approvisionnement, a entraîné une hausse marquée des prix, particulièrement pour l'essence à la pompe, les aliments et le logement. Plusieurs secteurs économiques font également face à une rareté de main-d'œuvre importante. Pour les travailleurs, cela leur permet d'améliorer leurs conditions d'emploi, soit en négociant avec leur employeur ou en changeant d'emploi. Pour les entreprises, cette rareté en force plusieurs à augmenter leurs prix, réduire leurs heures d'ouverture ou refuser des contrats.

À l'instar de ses homologues, la Banque du Canada a entamé un processus de resserrement monétaire afin de maîtriser les poussées inflationnistes et de renouer avec sa fourchette cible d'une inflation située entre 1 % et 3 %. Sachant que les entreprises et les ménages sont nombreux à anticiper des taux d'inflation élevés au cours des prochains mois, cela nuit à la capacité de la Banque de corriger l'inflation efficacement. De plus, compte tenu des tensions présentes du marché du travail, la Banque peut se permettre d'augmenter les taux d'intérêt plus rapidement que si le chômage était plus élevé. On observe d'ailleurs depuis quelques semaines un ralentissement de l'inflation dans certains secteurs clés, reflétant entre autres un refroidissement des ventes immobilières et une stabilisation des cours du pétrole.



L'autre effet de la hausse des taux d'intérêt sera de ralentir la croissance économique à moyen terme, laquelle montre déjà certains signes d'essoufflement, découlant notamment du fait que les capacités de production sont pratiquement saturées dans plusieurs secteurs. Ainsi, la croissance de l'économie canadienne devrait atteindre 3,5 % en 2022 mais ralentir à environ 1,5 % pour 2023. Certains prévisionnistes évoquent la possibilité d'une faible récession en début d'année, selon la capacité de la Banque du Canada à réussir un atterrissage en douceur de sa politique monétaire. L'inflation devrait quant à elle se situer à près de 7 % en 2022, avant de redescendre à environ 3,5 % en 2023.

QUÉBEC

Le Québec a profité d'un fort rebond de l'activité économique depuis la fin des mesures de confinement, permettant aux ménages de maintenir un taux d'épargne supérieur à ceux des autres provinces canadiennes. Les Québécois sont aussi moins endettés que la moyenne canadienne, ce qui renforce leur résilience face au présent cycle de resserrement des conditions de crédit et aux perturbations économiques.

Néanmoins, un essoufflement de l'activité économique se fait sentir au Québec également. Les mises en chantier ont reculé et la croissance des prix de l'immobilier s'est nettement amoindrie,



et même inversée dans certains marchés. En plus des contraintes d'approvisionnement, les entreprises jonglent avec une rareté de main-d'œuvre importante et largement répandue, ce qui pousse les salaires à la hausse et réduit les perspectives de croissance. L'investissement en machines et matériel – l'un des remèdes aux enjeux du marché du travail – est contraint par la hausse des taux d'intérêt, les contraintes des chaînes d'approvisionnement et la faible confiance des entreprises par rapport à l'avenir.

Par conséquent, la croissance économique du Québec devrait atteindre 3,5 % en 2022, puis descendre à 1 % en 2023. La vigueur du marché du travail et la situation financière relativement plus robuste des ménages québécois devraient néanmoins permettre de limiter les effets néfastes du ralentissement économique. Le gouvernement provincial a déjà annoncé son intention d'injecter de l'argent dans l'économie, ce qui pourrait s'avérer porteur dans la mesure où les ménages les plus vulnérables sont ciblés. Autrement, une telle politique risque d'alimenter l'inflation et de forcer la Banque du Canada à être encore plus agressive. Les prévisions de l'inflation pour le Québec sont présentement d'un peu plus de 6,5 % en 2022 et de 3 % en 2023.

Sources :

Fonds monétaire international (2022, avril). *World Economic Outlook*.

Banque du Canada (2022, juillet). *Rapport sur la politique monétaire*.

Desjardins (2022, août). *Prévisions économiques et financières*.

Banque Nationale du Canada (2022). *Le mensuel économique*, juillet-août.

Services économiques TD (2022, juin). *Perspectives économiques provinciales*.

FAITS SAILLANTS*

RETOUR SUR LES PRÉVISIONS 2022

Deux ans et demi après le début de la pandémie de COVID-19, ses conséquences sur nos vies se sont grandement amenuisées. Même si la présence sur les lieux de travail n'est pas revenue à son niveau historique, l'économie a repris son rythme de croisière dans presque tous les secteurs d'activités en 2022. Toutefois, l'inflation se trouvant à un sommet qui n'avait pas été atteint depuis quatre décennies, les hausses successives de taux d'intérêt pour la combattre et la pénurie de travailleurs se conjugueront pour pousser les augmentations salariales vers des niveaux très élevés en 2023.

Avant la pandémie, les croissances de l'inflation et de la rémunération fluctuaient assez peu autour de leurs niveaux historiques moyens de 1,6% et 2,4%. De ce fait, la rémunération moyenne tendait à croître un peu plus rapidement que l'inflation, à raison de 0,9 pt % par année.



Toutefois, deux crises majeures ont ébranlé cette stabilité passée : la pandémie de COVID-19 (début : mars 2020) et ses conséquences perturbatrices sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, puis l'invasion de l'Ukraine par la Russie (début : février 2022) et les bouleversements qui en ont découlé sur l'ordre géopolitique mondial, le commerce international et les marchés de l'énergie.

Croissances annuelles de la rémunération hebdomadaire moyenne (« RHM ») et de l'inflation (« IPC »), Québec, 2005–2022

	RHM	IPC	RHM – IPC (PTS %)
2005–2019	2,4%	1,6%	0,9
2020	7,8%	0,8%	6,9
2021	3,1%	3,8%	-0,7
2022 – 12 DERNIERS MOIS	3,1%	6,0%	-2,9

Note : L'arrondissement peut expliquer une différence de $\pm 0,1$ pt % par rapport au calcul non arrondi.

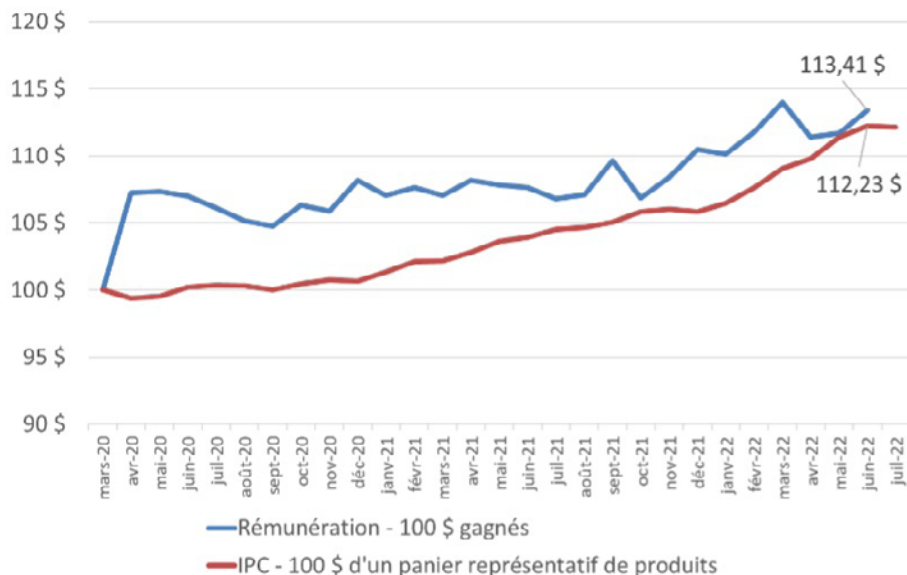
En 2020, notamment grâce aux aides gouvernementales massives liées à la pandémie, la rémunération a fortement augmenté (+7,8%) dans un contexte de très faible inflation (+0,8%). En 2021, la croissance de la rémunération est revenue à un niveau plus proche de sa moyenne usuelle (+3,1%), alors que l'inflation commençait à prendre son envol (+3,8%), notamment en raison de l'assouplissement ou de l'arrêt de la majorité des restrictions liées à la COVID-19 et de la forte hausse du pouvoir d'achat de l'année précédente, sans en avoir réellement profité. Au cours de la dernière année, l'inflation a continué sa poussée (+6,0% entre août 2021 et juillet 2022 par rapport aux douze mois précédents), tandis que la rémunération a progressé de 3,1%. La prévision de septembre 2021 était donc assez juste (+2,9%), tandis que la mise à jour de janvier 2022 la dépassait légèrement (entre +3,2% et +3,5%).

*Septembre 2022

Les dernières données disponibles confirment ces tendances : l'inflation a atteint un sommet de +8,0% en juin, puis a « reculé » à +7,3% en juillet, tandis que la rémunération a crû de 5,3% en juin 2022 par rapport à juin 2021 et de 4,0% au cours du dernier trimestre versus le même trimestre de l'an passé.

En bout de ligne, quel est l'impact de cette inflation rapide pour les travailleurs? La figure ci-dessous compare l'évolution de la rémunération reçue en moyenne par semaine avec celle des prix à la consommation. Pour faciliter l'interprétation, les deux indicateurs sont ramenés à 100 \$ en mars 2020, gagnés d'un côté et dépensés de l'autre. Il ressort que malgré la forte hausse de l'inflation ces derniers mois, le travailleur demeure gagnant avec une somme gagnée qui a crû à 113,41 \$ en juin 2022, alors que le prix des produits a augmenté à 112,23 \$ ce même mois. Ainsi, pour l'instant, le pouvoir d'achat demeure adéquatement soutenu par la rémunération gagnée. Qu'en sera-t-il au cours de la prochaine année?

Évolution comparée de la rémunération reçue et du pouvoir d'achat – Québec, mars 2020 à juin 2022



PRÉVISIONS 2023

Voici les prévisions salariales pour 2023, élaborées à partir des enquêtes de six cabinets participant au Rendez-vous Rémunération 2022, soit CGC-Talent. (Québec seulement), Normandin Beaudry, PCI rémunération-conseil, Saucier conseil. (Québec seulement), Solutions Mieux-être LifeWorks et WTW (Canada seulement). Lorsque combinées, elles rassemblent les attentes d'environ 940 entreprises au Québec et 1 900 pour le Canada entier.

Les prévisions salariales de l'Ordre des CRHA pour 2023 portent sur le Québec et le Canada. Elles distinguent les salaires effectivement versés aux employés des structures salariales (indépendamment du nombre d'employés occupant chacun des échelons) et elles séparent les résultats incluant les gels salariaux (donc, les observations d'augmentations de 0%) de ceux excluant ces gels. Ainsi, les prévisions sont ventilées en quatre résultats distincts, correspondant à la réalité de la rémunération au sein des entreprises.

Tous emplois confondus, les hausses salariales moyennes prévues pour l'année 2023 sont les suivantes :

QUÉBEC	INCLUANT LES GELS SALARIAUX	EXCLUANT LES GELS SALARIAUX
SALAIRES	4,1%	4,2%
STRUCTURES SALARIALES	3,1%	3,2%
CANADA	INCLUANT LES GELS SALARIAUX	EXCLUANT LES GELS SALARIAUX
SALAIRES	3,8%	3,9%
STRUCTURES SALARIALES	2,7%	3,0%

Ces résultats indiquent que l'incertitude liée à la pandémie a fait place aux réalités de l'inflation et ses conséquences sur les demandes salariales. Entre autres, les écarts entre les prévisions d'augmentations salariales avec et sans gels varient de 0 à 0,3 pt % pour le Québec, comparativement à 0,3 à 0,8 pt % en septembre 2020. En clair, la très grande majorité des entreprises n'envisagent pas de gel salarial pour 2022. Cela s'observe également pour tous les résultats ventilés par secteur, par type de poste et par taille d'entreprise.

La prévision salariale du Québec incluant les gels salariaux (4,1 %) est la plus élevée enregistrée depuis au moins 2008², dépassant de 1,2 pt % celle du Rendez-vous Rémunération de l'an dernier, qui représentait elle-même un sommet depuis 2013. Quant au résultat pour le Canada, il est également plus élevé de 1,1 pt % qu'un an plus tôt. En cette fin d'année 2022, la combinaison de l'inflation et de la pénurie de main-d'œuvre explique ces hausses nettement plus fortes qu'à l'accoutumée.

La variabilité des prévisions est beaucoup plus grande entre les secteurs d'activités économiques, avec des écarts entre maximum et minimum de 1,8 pt % au Québec et 1,5 pt % au Canada, tandis qu'elles demeurent moins variables selon le type d'emploi, le nombre d'employés et la taille d'entreprise.

Du côté des secteurs d'activités, les technologies de l'information et des communications (Québec : +4,9 %; Canada : +4,6 %), les services professionnels et techniques (+4,5 % et +4,3 %) et la fabrication (+4,3 % et +4,0 %) sortent gagnants, suivis de plusieurs autres avoisinant ou dépassant les 4 %, surtout au Québec. À l'inverse, les administrations publiques, les services publics et les arts, spectacles et loisirs entrevoient des augmentations plus modestes que celles des autres secteurs d'activités mais dépassant néanmoins les 3 %.

Les prévisions sont groupées à travers les classes de travailleurs. Quant aux deux ventilations selon les tailles d'entreprises, certains résultats en apparence divergents sont le fruit de non-réponses à l'une ou l'autre des ventilations de la part de certains cabinets et, plus significativement, d'écarts somme toute modestes entre les sous-groupes de ces deux catégories. Par conséquent, il est raisonnable de croire que les hausses salariales prévues seront peu différenciées par catégorie de taille d'entreprise, sauf peut-être du côté des plus grandes entreprises, tant en termes d'effectifs que de revenus.

Du côté des structures salariales, la santé se démarque des autres au Québec (+3,8 % avec gels) versus +3,1 % dans l'ensemble du Canada, tandis que les administrations publiques et les services publics verront des hausses de 2,6 à 2,7 % au Québec et de 2,1 à 2,3 % au Canada.

2. Les données d'avant 2008 ne sont pas disponibles.

TABLEAUX DES PRÉVISIONS

MISE À JOUR

MISE À JOUR

MISE À JOUR

MISE À JOUR

MISE À JOUR

TABLEAU ÉCARTS DES PRÉVISIONS AU QUÉBEC

MISE À JOUR

AUGMENTATIONS SALARIALES PRÉVUES ET RÉELLES, QUÉBEC, 2008-2023

ANNÉE	PRÉVISION	RÉEL	ÉCART DE PRÉVISION	IPC
2008	3,1%	1,9%	1,3%	2,1%
2009	3,0%	1,1%	1,9%	0,6%
2010	2,6%	3,3%	-0,8%	1,2%
2011	2,7%	2,5%	0,2%	3,0%
2012	2,6%	2,4%	0,2%	2,1%
2013	3,1%	1,2%	1,9%	0,7%
2014	2,7%	2,0%	0,7%	1,4%
2015	2,8%	2,1%	0,7%	1,1%
2016	2,6%	1,2%	1,4%	0,7%
2017	2,5%	2,8%	-0,3%	1,0%
2018	2,5%	3,1%	-0,6%	1,7%
2019	2,6%	3,5%	-0,9%	2,1%
2020*	2,7%	7,8%	-5,1%	0,8%
2021*	2,4%	3,1%	-0,7%	3,8%
2022**	2,9%	4,0%	-1,1%	6,7%
2023	4,4%			

Notes : Réel = Rémunération hebdomadaire moyenne, incluant le temps supplémentaire : Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques (2008-2021) et Statistique Canada, EERH, Tableau 14-10-0203-01 pour 2022. **IPC :** Institut de la statistique du Québec, principaux indicateurs économiques (2008-2021) et Statistique Canada, EERH, Tableau : 18-10-0004-01 pour 2022.

*Les résultats 2020 et 2021 ont été gonflés par les mesures d'aide liées à la pandémie de COVID-19.

**Les valeurs 2022 représentent la croissance des douze derniers mois disponibles sur les douze mois précédents.

Sources : Prévisions salariales CRHA, Statistique Canada.

TABLEAU SYNTHÈSE

MISE À JOUR

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU QUÉBEC POUR 2023 avec et sans gels salariaux

	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	705	693	550	505
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	4,4%	4,4%	3,1%	3,4%
SECTEUR D'ACTIVITÉS				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3,8%	4,4%	3,5%	3,6%
Énergie, mines, pétrole et gaz	4,6%	4,5%	3,4%	3,5%
Fabrication	4,7%	4,6%	3,1%	3,4%
Services publics	3,3%	3,2%	2,1%	2,5%
Transport et entreposage	4,6%	4,5%	3,2%	3,5%
Commerce de gros et de détail	4,5%	4,5%	3,5%	3,8%
Arts, spectacles et loisirs	4,0%	3,9%	2,4%	2,8%
Finance et assurances	4,7%	4,6%	2,8%	2,9%
Soins de santé et assistance sociale	4,4%	4,4%	3,8%	4,1%
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,3%	5,7%	3,7%	4,3%
Technologies de l'information et des communications	5,2%	5,1%	3,3%	3,6%
Administrations publiques (municipal, provincial et fédéral)	3,3%	3,3%	2,6%	2,8%
Autres secteurs de services incluant la construction	4,7%	4,6%	3,2%	3,4%

TABLEAU SYNTHÈSE (SUITE)

MISE À JOUR

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU QUÉBEC POUR 2023 avec et sans gels salariaux

	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	705	693	550	505
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	4,4%	4,4%	3,1%	3,4%
CATÉGORIE D'EMPLOIS				
Haute direction, cadres supérieurs	4,4%	4,5%	3,1%	3,4%
Autres cadres et professionnels	4,6%	4,6%	3,2%	3,4%
Opérations et production	4,2%	4,2%	3,1%	3,4%
Soutien administratif et technique	4,3%	4,3%	3,1%	3,4%
NOMBRE D'EMPLOYÉS				
Moins de 100 employés	4,8%	4,9%	3,7%	4,0%
100-499 employés	4,2%	4,2%	3,1%	3,3%
500 employés et plus	4,2%	4,2%	2,7%	2,8%
CHIFFRE D'AFFAIRES				
Moins de 50 millions de dollars	4,7%	4,7%	3,6%	3,8%
De 50 millions à moins de 100 millions de dollars	4,3%	4,4%	3,1%	3,5%
De 100 millions à 1 milliard de dollars	4,6%	4,6%	3,1%	3,3%
Plus de 1 milliard de dollars	3,9%	3,9%	2,7%	2,9%

Ce tableau synthèse présente la moyenne des prévisions d'augmentations des salaires et des structures salariales, avec et sans les gels salariaux, obtenues par voie d'enquête par les cabinets participants. **Étant donné l'absence de certains résultats dans certaines catégories, ces résultats globaux ont été calculés en tenant compte de la variabilité des réponses fournies à l'intérieur de chacune des catégories, de l'augmentation globale prévue par chaque cabinet et du nombre de répondants de chaque cabinet.** Les cabinets ayant participé à l'enquête sont Normandin Beaudry, PCI Rémunération-conseil, Saucier conseil inc. et Solutions Mieux-être LifeWorks.

TABLEAU SYNTHÈSE

MISE À JOUR

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU CANADA POUR 2023 avec et sans gels salariaux

	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	1 511	1 485	1 065	979
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	4,1%	4,2%	2,9%	3,2%
SECTEUR D'ACTIVITÉS				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3,8%	4,1%	3,3%	3,4%
Énergie, mines, pétrole et gaz	4,1%	4,0%	2,6%	2,7%
Fabrication	4,1%	4,3%	3,0%	3,2%
Services publics	3,7%	3,8%	2,5%	2,7%
Transport et entreposage	4,2%	4,2%	3,1%	3,5%
Commerce de gros et de détail	4,0%	4,0%	2,9%	3,2%
Arts, spectacles et loisirs	3,8%	3,9%	2,6%	3,2%
Finance et assurances	4,5%	4,5%	2,8%	3,1%
Soins de santé et assistance sociale	3,7%	3,7%	2,8%	3,3%
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,6%	4,9%	3,3%	3,9%
Technologies de l'information et des communications	4,9%	4,9%	3,2%	3,5%
Administrations publiques (municipal, provincial et fédéral)	3,7%	3,7%	2,7%	2,9%
Autres secteurs de services incluant la construction	4,2%	4,3%	2,8%	3,2%

TABLEAU SYNTHÈSE (SUITE)

MISE À JOUR

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU CANADA POUR 2023 avec et sans gels salariaux





	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	1 511	1 485	1 065	979
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	4,1%	4,2%	2,9%	3,2%
CATÉGORIE D'EMPLOIS				
Haute direction, cadres supérieurs	4,1%	4,2%	2,9%	3,3%
Autres cadres et professionnels	4,2%	4,2%	3,0%	3,2%
Opérations et production	4,1%	4,2%	2,9%	3,2%
Soutien administratif et technique	4,1%	4,2%	2,8%	3,1%
NOMBRE D'EMPLOYÉS				
Moins de 100 employés	4,3%	4,5%	3,2%	3,6%
100-499 employés	4,1%	4,1%	2,9%	3,2%
500 employés et plus	3,9%	3,9%	2,6%	2,8%
CHIFFRE D'AFFAIRES				
Moins de 50 millions de dollars	4,2%	4,4%	3,2%	3,6%
De 50 millions à moins de 100 millions de dollars	4,2%	4,3%	3,0%	3,4%
De 100 millions à 1 milliard de dollars	4,1%	4,2%	2,8%	3,1%
Plus de 1 milliard de dollars	3,9%	3,9%	2,6%	2,8%

Ce tableau synthèse présente la moyenne des prévisions d'augmentations des salaires et des structures salariales, avec et sans les gels salariaux, obtenues par voie d'enquête par les cabinets participants. **Étant donné l'absence de certains résultats dans certaines catégories, ces résultats globaux ont été calculés en tenant compte de la variabilité des réponses fournies à l'intérieur de chacune des catégories, de l'augmentation globale prévue par chaque cabinet et du nombre de répondants de chaque cabinet.** Les cabinets ayant participé à l'enquête sont Normandin Beaudry, PCI Rémunération-conseil, Solutions Mieux-être LifeWorks et Willis Towers Watson.

TABLEAU COMPARATIF

MISE À JOUR

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES PRÉVISIONS SALARIALES POUR 2023 – QUÉBEC





CABINETS	AUGMENTATION DES SALAIRES		AUGMENTATION DES STRUCTURES SALARIALES	
	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS
	4,4% (Sept 2022 4,0%) Nombre de répondants : 355 (Sept 2022 427)	4,4% (Sept 2022 4,1%) Nombre de répondants : 348 (Sept 2022 420)	3,0% (Sept 2022 3,0%) Nombre de répondants : 258 (Sept 2022 333)	3,4% (Sept 2022 3,2%) Nombre de répondants : 229 (Sept 2022 310)
	4,4% (Sept 2022 4,1%) Nombre de répondants : 249 (Sept 2022 334)	4,4% (Sept 2022 4,2%) Nombre de répondants : 245 (Sept 2022 325)	3,3% (Sept 2022 3,2%) Nombre de répondants : 196 (Sept 2022 234)	3,5% (Sept 2022 3,3%) Nombre de répondants : 187 (Sept 2022 229)
	4,7% (Sept 2022 4,4%) Nombre de répondants : 41 (Sept 2022 57)	4,7% (Sept 2022 4,4%) Nombre de répondants : 40 (Sept 2022 57)	3,3% (Sept 2022 3,1%) Nombre de répondants : 39 (Sept 2022 43)	3,4% (Sept 2022 3,3%) Nombre de répondants : 35 (Sept 2022 40)
	4,3% (Sept 2022 4,1%) Nombre de répondants : 60 (Sept 2022 98)	4,3% (Sept 2022 4,2%) Nombre de répondants : 60 (Sept 2022 97)	3,0% (Sept 2022 3,0%) Nombre de répondants : 57 (Sept 2022 80)	3,1% (Sept 2022 3,1%) Nombre de répondants : 54 (Sept 2022 79)

Les données de CGC-Talent et WTW pour le Québec ne sont pas disponibles.

TABLEAU COMPARATIF

MISE À JOUR






AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES PRÉVISIONS SALARIALES POUR 2023 – CANADA

CABINETS	AUGMENTATION DES SALAIRES		AUGMENTATION DES STRUCTURES SALARIALES	
	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS
	4,1% (Sept 2022 3,7%) Nombre de répondants : 403 (Sept 2022 641)	4,2% (Sept 2022 3,8%) Nombre de répondants : 397 (Sept 2022 627)	2,7% (Sept 2022 2,7%) Nombre de répondants : 285 (Sept 2022 480)	3,2% (Sept 2022 3,0%) Nombre de répondants : 255 (Sept 2022 445)
	4,3% (Sept 2022 4,1%) Nombre de répondants : 250 (Sept 2022 336)	4,4% (Sept 2022 4,2%) Nombre de répondants : 246 (Sept 2022 327)	3,3% (Sept 2022 3,3%) Nombre de répondants : 197 (Sept 2022 235)	3,5% (Sept 2022 3,3%) Nombre de répondants : 188 (Sept 2022 230)
	3,8% (Sept 2022 3,9%) Nombre de répondants : 320 (Sept 2022 459)	4,0% (Sept 2022 3,9%) Nombre de répondants : 311 (Sept 2022 451)	2,8% (Sept 2022 2,9%) Nombre de répondants : 250 (Sept 2022 332)	3,2% (Sept 2022 3,2%) Nombre de répondants : 220 (Sept 2022 304)
	4,2% (Sept 2022 3,7%) Nombre de répondants : 538 (Sept 2022 494)	4,2% (Sept 2022 3,7%) Nombre de répondants : 531 (Sept 2022 492)	2,9% (Sept 2022 2,3%) Nombre de répondants : 333 (Sept 2022 362)	3,1% (Sept 2022 2,8%) Nombre de répondants : 316 (Sept 2022 298)

Les données de CGC-Talent et Saucier conseil pour le Canada ne sont pas disponibles.

TABLEAU PRÉVISION VS RÉEL 2022*

PRÉVISION BUDGÉTAIRE 2022 VERSUS RÉEL VERSÉ 2022 – QUÉBEC

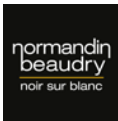



CABINETS	AUGMENTATION DES SALAIRES 2022		AUGMENTATION DES STRUCTURES SALARIALES 2022	
	BUDGET PRÉVU 2022	RÉEL VERSÉ 2022	BUDGET PRÉVU 2022	RÉEL VERSÉ 2022
	3,6% Nombre de répondants : 25	3,7% Nombre de répondants : 25	2,2% Nombre de répondants : 25	2,4% Nombre de répondants : 25
	3,5% Nombre de répondants : 236	4,0% Nombre de répondants : 484	2,9% Nombre de répondants : 172	3,1% Nombre de répondants : 375
	3,2% Nombre de répondants : 120	4,5% Nombre de répondants : 333	2,7% Nombre de répondants : 120	3,5% Nombre de répondants : 223
	3,2% Nombre de répondants : 55	4,5% Nombre de répondants : 53	2,5% Nombre de répondants : 46	2,7% Nombre de répondants : 44
	2,8% Nombre de répondants : 148	4,5% Nombre de répondants : 102	2,4% Nombre de répondants : 117	3,2% Nombre de répondants : 86

NOTE : Les données incluent les plus récentes mises à jour.

*Septembre 2022

TABLEAU PRÉVISION VS RÉEL 2022*

PRÉVISION BUDGÉTAIRE 2022 VERSUS RÉEL VERSÉ 2022 – CANADA

CABINETS	AUGMENTATION DES SALAIRES 2022		AUGMENTATION DES STRUCTURES SALARIALES 2022	
	BUDGET PRÉVU 2022	RÉEL VERSÉ 2022	BUDGET PRÉVU 2022	RÉEL VERSÉ 2022
	3,4% Nombre de répondants : 262	3,8% Nombre de répondants : 721	2,7% Nombre de répondants : 182	3,0% Nombre de répondants : 508
	3,2% Nombre de répondants : 120	4,5% Nombre de répondants : 336	2,7% Nombre de répondants : 120	3,5% Nombre de répondants : 224
	3,2% Nombre de répondants : 564	3,7% Nombre de répondants : 750	2,4% Nombre de répondants : 260	2,9% Nombre de répondants : 360
	2,5% Nombre de répondants : 707	3,8% Nombre de répondants : 527	2,1% Nombre de répondants : 527	2,6% Nombre de répondants : 422

NOTE : Les données incluent les plus récentes mises à jour.

*Septembre 2022

FIRMES- CONSEILS

MISE À JOUR

MISE À JOUR

MISE À JOUR

MISE À JOUR

AVERTISSEMENT DE REDIRECTION

Les liens présentés dans la prochaine section vous redirigeront vers les sites des firmes-conseils pour vous présenter du contenu à valeur ajoutée dans un nouvel onglet de votre navigateur.

À PROPOS DE CGC-TALENT

CGC-Talent est formé de consultants indépendants spécialisés en stratégie de ressources humaines, recrutement, rémunération globale, équité salariale et gouvernance.

Nous fournissons des conseils indépendants qui favoriseront une gouvernance optimale de votre entreprise, facilitons le développement de personnel de talent et soutenons les cadres afin d'accroître leur efficacité et leur motivation. Notre but est de positionner votre principal actif stratégique, vos employés, au cœur de l'établissement de vos stratégies d'affaires.

Notre objectif premier est de concrétiser les changements et d'aider les personnes et les entreprises à réaliser leur potentiel. Notre expertise comprend le développement de stratégies de rémunération, la gestion de la performance ainsi que le développement du leadership et du talent.


Nous comptons quatre consultants aguerris cumulant plus de 75 ans d'expérience.



COORDONNÉES DU RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE CABINET

CLAUDIO GARDONIO, CRHA
Associé-directeur,
rémunération pour cadres supérieurs,
équité salariale et gouvernance

 www.cgc-talent.com

 514 245-8735

 cgardonio@cgc-talent.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES 
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE



À PROPOS DE NORMANDIN BEAUDRY

Fondée en 1992, Normandin Beaudry est aujourd'hui un joueur de premier plan dans l'univers de la consultation en rémunération globale. De ses bureaux de Montréal, de Québec et de Toronto, elle génère performance humaine et financière chez ses clients par l'excellence de ses spécialistes animés par la rémunération globale. Près de 300 employés servent la clientèle pancanadienne de la firme en offrant des services-conseils dans huit champs d'expertise : santé, performance, rémunération, assurance collective, retraite et épargne, administration des régimes de retraite, gestion d'actifs et communication.

Grâce à **remun**, son enquête de rémunération globale annuelle, les experts de Normandin Beaudry ont une connaissance pointue du marché qui permet d'aider les organisations de toute taille à concevoir une offre de rémunération globale attrayante et compétitive, qui favorise une expérience employé positive et un rayonnement organisationnel de marque.



MISE À JOUR

COORDONNÉES DE LA RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE FIRME

ANNA POTVIN, M.SC., CRHA

Associée et cheffe de pratique, Rémunération

🖱️ normandin-beaudry.ca

☎️ 514 285-1122, poste 624

@ apotvin@normandin-beaudry.ca

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES 
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE

MISE À JOUR

MISE À JOUR

À PROPOS DE PCI RÉMUNÉRATION-CONSEIL

Reconnue comme un partenaire de choix par des centaines d'organisations œuvrant dans les secteurs privé, public, parapublic, OBNL et associatif, PCI rémunération-conseil est l'une des plus importantes firmes-conseils spécialisées en rémunération globale au Canada. Elle offre une gamme complète de services liés à la rémunération globale des conseils d'administration, des dirigeants et des employés. Depuis plus de 20 ans, PCI aide ses clients à se démarquer en les dotant de programmes de rémunération sur mesure qui permettent d'aligner tous les talents de l'organisation sur ses objectifs, en tenant compte de sa propre réalité d'affaires et en tirant profit des meilleures pratiques de l'industrie. Nous sommes reconnus pour mener régulièrement des enquêtes sur mesure pour identifier les tendances significatives en matière de rémunération globale et en informer nos clients. De plus, nos bases de données, continuellement mises à jour, nous permettent de leur présenter un portrait rigoureux de la rémunération offerte sur le marché du travail.

Depuis mars dernier, PCI est fière d'élargir son offre en joignant Gallagher, un leader mondial dans le domaine de l'assurance, de la gestion des risques et des avantages sociaux. Ensemble, nous aidons les entreprises à retenir et attirer les meilleurs talents grâce à notre approche globale du bien-être de l'employé avec le même engagement envers des solutions personnalisées, flexibles et innovatrices.




MISE À JOUR


COORDONNÉES DE LA RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE CABINET

EVELYNE GAUDREAU

Conseillère

 www.pciremuneration.com

 514 788-4747, poste 227

 egaudreau@pciremuneration.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES 
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE

MISE À JOUR

MISE À JOUR

À PROPOS DE SAUCIER CONSEIL

Notre mission est d'aider les entreprises et les organisations de taille moyenne à comprendre et à gérer leurs propres programmes de rémunération et d'équité salariale en tenant compte de leurs particularités et des contraintes du marché. Dans ce domaine qui peut être plutôt complexe, nous favorisons la simplicité et l'efficacité, tout en visant l'atteinte du meilleur résultat possible. Saucier conseil possède LA plus grande **banque de données** en rémunération au Québec, compilant les renseignements de plus de 200 entreprises québécoises. Elle permet de savoir avec précision le salaire versé par un grand nombre d'entreprises pour des emplois comparables. Depuis 2019, elle est devenue une banque de données de rémunération globale. On y retrouve des renseignements sur les assurances collectives et les régimes de retraite. Saucier conseil dispose aussi de l'ÉVALUATEUR, une application qu'elle a conçue afin que les employeurs puissent, entre autres, gérer efficacement et simplement les salaires ainsi que les programmes d'équité salariale de votre entreprise. L'ÉVALUATEUR a été adapté pour prendre en compte les modifications à la Loi sur l'équité salariale adoptées le 10 avril 2019.



COORDONNÉES DU RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE CABINET

RICHARD SAUCIER

Président

🖱️ saucierconseil.com

☎️ 514 704-2715

@ richard.saucier@saucierconseil.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES 
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE



À PROPOS DE SOLUTIONS MIEUX-ÊTRE LIFEWORKS

Solutions Mieux-être LifeWorks est un chef de file mondial en solutions technologiques œuvrant auprès de clients qui souhaitent favoriser le mieux-être global de leurs employés tout en renforçant leur résilience organisationnelle. En veillant au mieux-être des gens, nous contribuons au succès des entreprises. Nos solutions portent sur l'aide aux employés et à la famille, la santé et le mieux-être, la reconnaissance, l'administration des régimes de retraite et d'assurance collective, les services-conseils en régimes de retraite et en finances, et les services en actuariat et en placements.

Le groupe de Services-conseils en rémunération de Solutions Mieux-être LifeWorks est le partenaire idéal pour tout ce qui touche la rémunération des cadres supérieurs et la gouvernance du conseil, la rémunération pour l'ensemble des employés, les enquêtes salariales... et plus encore.



MISE À JOUR

COORDONNÉES DE LA RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE FIRME

GUYLAINE BÉLIVEAU, CRHA, MBA
Associée adjointe, Rémunération

🖱️ lifeworks.com

☎️ 514 289-7206 Cell. : 514 442-8672

@ guylaine.beliveau@lifeworks.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES 
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE

MISE À JOUR

À PROPOS DE WTW

Chez WTW, nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la vision mondiale et l'expertise régionale de nos collègues dans plus de 140 pays et marchés, nous contribuons à préciser la stratégie des organisations, à renforcer leur résilience organisationnelle, à motiver leur personnel et à maximiser leurs résultats.

En collaboration avec nos clients, nous découvrons les occasions de succès durable – et nous leur donnons accès à des perspectives qui les animent.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur [wtwco.com](https://www.wtwco.com).



MISE À JOUR


COORDONNÉES DU RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE CABINET

STÉPHANE PARÉ

Chef, Travail et rémunération

 [wtwco.com](https://www.wtwco.com)

 514 982-3049

 stephane.pare@wtwco.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES 
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE



MISE À JOUR

MISE À JOUR

À PROPOS DE L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC*

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) produit, analyse et diffuse des informations statistiques officielles, objectives et de qualité sur différents aspects de la société québécoise : culture et médias, démographie et population, économie, éducation, emploi et marché du travail, entrepreneuriat et PME, environnement et développement durable, familles et ménages, santé et bien-être, science, technologie et innovation, secteurs économiques, société et conditions de vie.

L'ISQ est l'organisme gouvernemental responsable de la réalisation des enquêtes statistiques d'intérêt général pour le Québec. La pertinence de ses travaux en fait un allié stratégique pour les décideurs et pour tous ceux qui désirent en connaître davantage sur le Québec.

Grâce à l'engagement et à la compétence de plus de 300 employés et près de 100 intervieweurs, l'ISQ rend disponibles plus de 74 millions de données statistiques dans son site Web.

La Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'ISQ met à la disposition de sa clientèle des statistiques sur les conditions de rémunération et la situation du marché du travail au Québec. Elle réalise annuellement l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) et exploite les données de diverses enquêtes comme l'*Enquête sur la population active* (EPA) et le Recensement de Statistique Canada. Les organisations à la recherche de données probantes peuvent faire appel à son expertise en comparaison de la rémunération globale et en réalisation d'études détaillées sur diverses composantes de la rémunération (caractéristiques des avantages sociaux, échelles salariales, etc.).

COORDONNÉES DE LA RESPONSABLE À L'ISQ

ANN DOUCET

Coordonnatrice | Enquêtes

🖱️ statistique.quebec.ca

☎️ 514 876-4384, poste 6241

@ ann.doucet@stat.gouv.qc.ca

INDICATEURS DE PROGRÈS DU QUÉBEC POUR LA MESURE DU BIEN-ÊTRE ET DE LA RICHESSSE NATIONALE

Les indicateurs de progrès du Québec mesurent les multiples dimensions du progrès en complément du PIB. Les 15 indicateurs sélectionnés permettent de suivre l'évolution du bien-être des personnes de même que l'évolution des ressources qui assureront le bien-être des jeunes et des futures générations. Ils tiennent aussi compte des inégalités au sein de la population et de la soutenabilité de l'activité humaine.



SITE WEB DE L'ISQ

Il est possible de naviguer par thèmes, territoires ou enquêtes, d'accéder directement à des tableaux détaillés grâce aux [indicateurs clés sur le Québec et ses régions](#), d'utiliser les filtres pour [consulter les diffusions les plus récentes](#) et de recevoir des notifications par courriel.

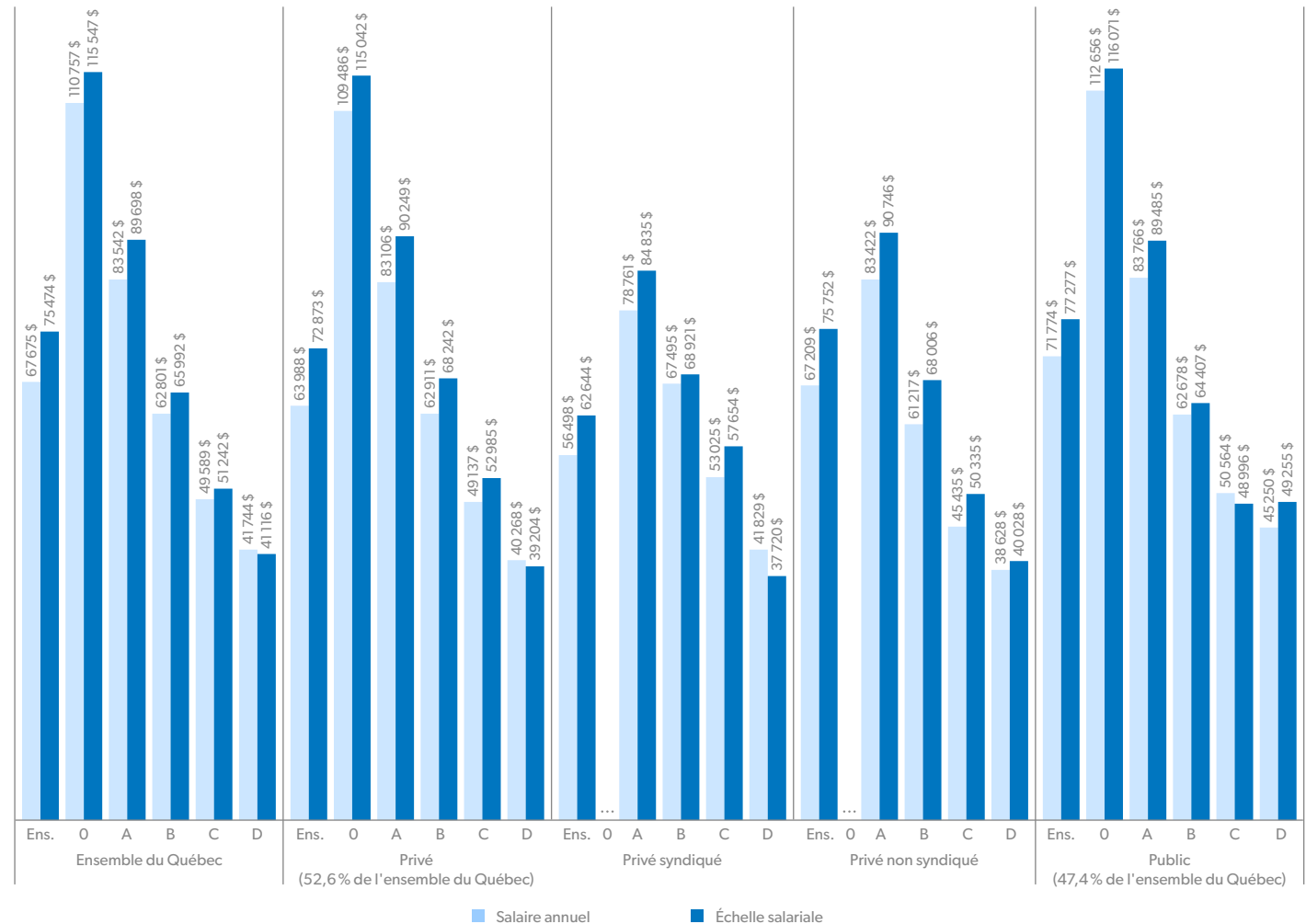


DES DONNÉES SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DISPONIBLES DEPUIS PLUS DE 35 ANS

L'ERG sert à évaluer la rémunération globale dans les entreprises de 200 employés et plus ainsi que dans les municipalités de 25 000 habitants et plus au Québec. Cette enquête unique compile depuis 1985, outre les salaires, des données sur les échelles salariales, les avantages sociaux, les heures chômées payées (ex. vacances, jours fériés et congés mobiles, congés de maladie) et les caractéristiques de la main-d'œuvre (ancienneté, syndicalisation et sexe).

Des données sont présentées pour 274 emplois de la Classification nationale des professions (CNP) de 2016 et pour **98 emplois repères** qui tiennent compte du niveau de complexité de la tâche. Des résultats sont aussi présentés selon le regroupement de catégories d'emplois ou la taille de l'entreprise. Les **résultats de l'ERG 2021** et ceux des éditions précédentes de l'enquête sont disponibles gratuitement sur le site Web de l'ISQ.

Salaire annuel moyen et échelle salariale¹ selon le niveau de compétence de la CNP², diverses ventilations, Québec, 2021



... N'ayant pas lieu de figurer

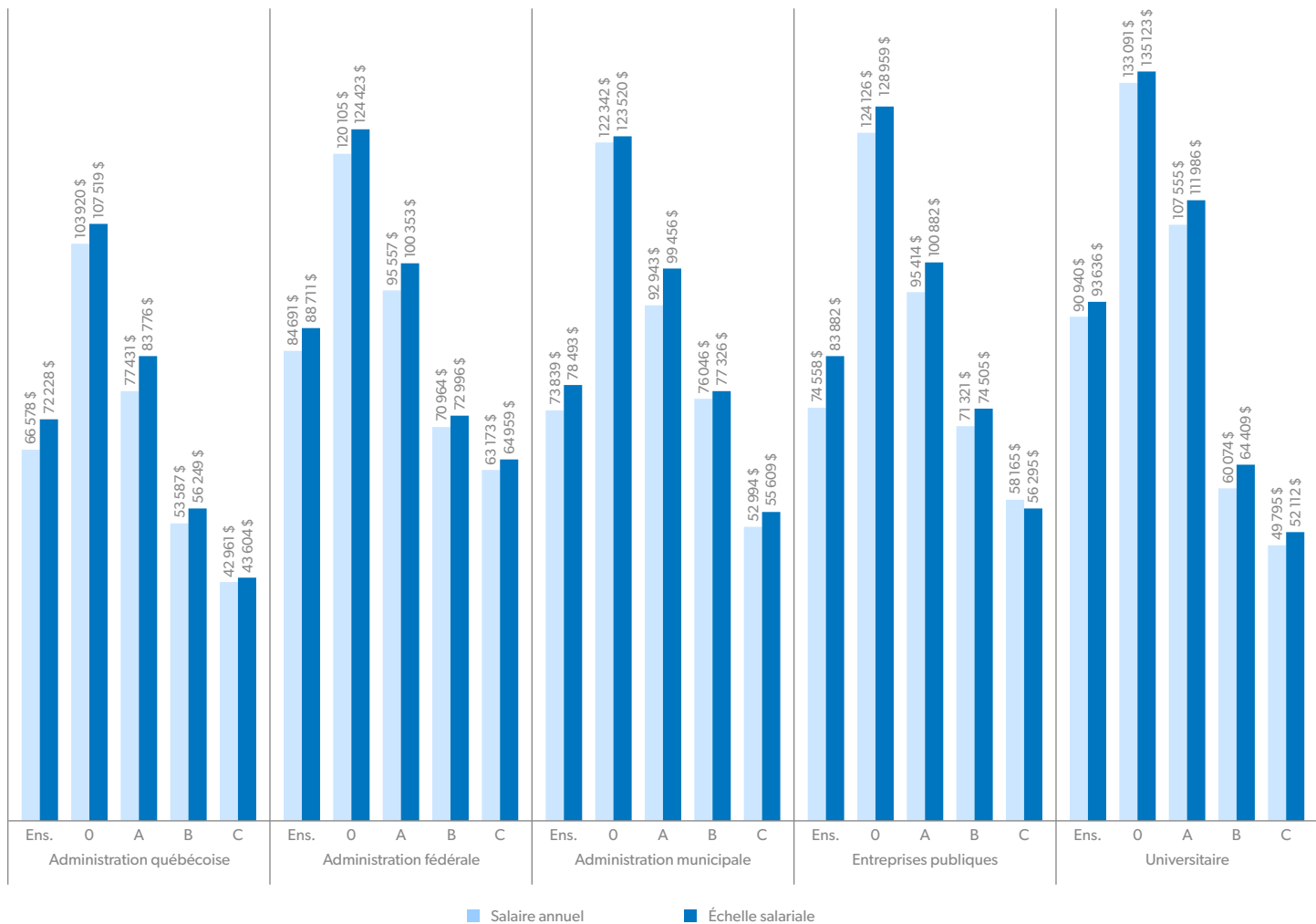
1. Maximum normal moyen représentant le taux accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant.

2. Classification nationale des professions (CNP) : ensemble des employés (Ens.), emplois de gestion (O), formation universitaire (A), formation collégiale (B), formation secondaire ou professionnelle (C) et formation en cours d'emploi (D).

Population : entreprises québécoises de 200 employés et plus et municipalités de 25 000 habitants et plus.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2021*.

Salaire annuel moyen et échelle salariale¹ selon le niveau de compétence de la CNP², composantes du secteur public, Québec, 2021



Cette figure présente des résultats sur le salaire annuel moyen et le maximum normal moyen dans les composantes du secteur public en 2021. Les résultats présentés concernent les employés à temps plein, ces derniers étant des employés dont le contrat de travail est à durée déterminée ou indéterminée et la semaine normale de travail, de 30 heures et plus.



1. Maximum normal moyen représentant le taux accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant.
 2. Classification nationale des professions (CNP) : ensemble des employés (Ens.), emplois de gestion (O), formation universitaire (A), formation collégiale (B) et formation secondaire ou professionnelle (C).
 Population : entreprises québécoises de 200 employés et plus et municipalités de 25 000 habitants et plus.
 Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2021*.

PORTRAIT DES POSTES VACANTS AU QUÉBEC ET DANS SES RÉGIONS

Au 1^{er} trimestre de 2022, on dénombre environ 221 000 postes vacants au Québec. Par rapport au même trimestre en 2021, ce nombre est en croissance d'environ 74 000 (50 %). Toutefois, comparativement au 4^e trimestre de 2021, le nombre de postes vacants est en baisse (– 16 000).



Portrait de la situation des postes vacants au Québec et dans ses régions : comparaison avec les autres provinces et territoires; données selon le domaine professionnel et l'industrie; rémunération offerte dans les postes vacants; professions les plus demandées.

UNE RICHE EXPLORATION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Le bulletin *Marché du travail et rémunération* présente des articles mettant en lumière les tendances actuelles en ce qui concerne notamment les politiques de rémunération, le bien-être des employés et les caractéristiques de la main-d'œuvre. Chaque numéro aborde un thème du marché du travail et des conditions de travail.



UNE LECTURE À JOUR DE L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Il va sans dire que la connaissance de la réalité du marché du travail est d'une importance capitale dans toute société, et encore plus dans le contexte actuel. L'ISQ diffuse donc des publications présentant le portrait actuel de l'état du marché du travail et de son évolution récente.



Situation du marché du travail au Québec au mois d'août 2022 et éditions antérieures

Bilan de l'année 2021 et des années précédentes

Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2011-2021, et éditions antérieures

« LA STATISTIQUE AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ : LA RÉFÉRENCE AU QUÉBEC »

À PROPOS DE SOLERTIA*

Solertia est une firme de services-conseils spécialisée en rémunération globale et en gestion des ressources humaines visant à positionner la fonction RH comme un pilier stratégique des organisations.

Solertia forme le tout premier centre d'expertises intégrées RH au Québec. Son équipe multidisciplinaire est composée d'une cinquantaine de professionnels issus des domaines de la rémunération globale, de la gestion des ressources humaines, du développement organisationnel et des avantages sociaux. Solertia met à profit son expertise ainsi que ses compétences afin de vous offrir un accompagnement innovant et humain à forte valeur ajoutée.

Nos interventions permettent de déployer concrètement et efficacement les meilleures pratiques liées à la gestion stratégique des ressources humaines, et ce, dans le but d'améliorer le pouvoir d'attraction, de fidélisation et de mobilisation des organisations québécoises.



LA RÉMUNÉRATION GLOBALE AU QUÉBEC L'ENQUÊTE 2022

**Téléchargez le rapport sommaire maintenant
et inscrivez-vous à l'enquête 2023!**

Présenté par **solertia** En collaboration avec **HEC MONTRÉAL**

Ce rapport est public et entièrement gratuit; vous avez donc accès aux grands constats de l'Enquête 2022. Les organisations participantes ont quant à elles accès au rapport détaillé qui présente les résultats et les statistiques de manière plus granulaire leur permettant de comparer leur programme de rémunération globale avec celui des autres employeurs québécois.

MISSION DE L'ENQUÊTE 2022 SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE AU QUÉBEC

Les organisations québécoises font face à des enjeux majeurs en matière de main-d'oeuvre.

Notre Enquête a pour mission de démocratiser et de rendre accessibles des données probantes sur la rémunération globale au Québec. Nous espérons que, grâce à notre Enquête, les employeurs québécois seront mieux outillés afin d'évaluer l'impact des différentes conditions de travail sur la fidélisation de leurs employés.

En plus de sonder les employeurs, notre Enquête se distingue par sa capacité à comparer ce que les employeurs offrent avec ce que les travailleurs valorisent.

Notre échantillon est composé de :

- 245 organisations québécoises
- Plus de 3 000 travailleurs

COORDONNÉES DE LA RESPONSABLE CHEZ SOLERTIA

DOMINIQUE TOUSIGNANT-JOSEPH
Coordonnatrice de l'Enquête 2022
sur la rémunération globale au Québec

☎ 1 844 220-8008, poste 481

@ dtousignantjoseph@solertia.ca

🌐 solertia.ca

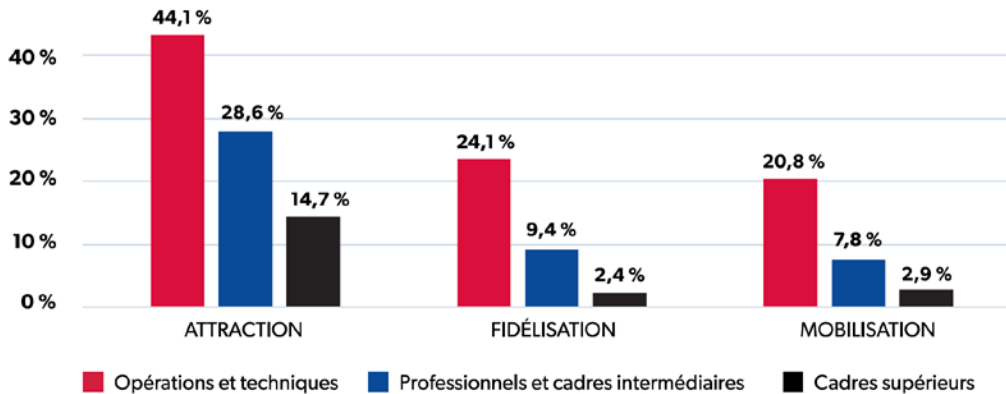
L'ENQUÊTE : LES GRANDS CONSTATS

89 % des organisations sondées sont affectées très négativement ou plutôt négativement par la rareté de main-d'oeuvre.

Les organisations considèrent que l'attraction de personnel est l'enjeu le plus « critique », suivi de loin par la fidélisation et par la mobilisation des employés :

- L'attraction des postes opérations et techniques est le plus criant pour 44,1 % des répondants.
- L'attraction des cadres supérieurs est un enjeu jugé majeur pour seulement 14,7 % des répondants.

Enjeux identifiés comme majeurs par les organisations



55 % des travailleurs songent à quitter leur emploi.

Contrairement à la croyance populaire, les travailleurs ne sont pas constamment sollicités par d'autres employeurs. Ils semblent plutôt modérément satisfaits de leurs conditions actuelles, ce qui les incite à explorer activement des opportunités à l'extérieur de leur organisation :

- Appréciation générale accordée aux conditions d'emploi : 7,3/10.
- Seulement 14 % des travailleurs sont fréquemment sollicités par un autre employeur.

L'appréciation générale des conditions d'emploi est un élément qui influence grandement le degré de fidélisation des travailleurs.




Les aspects liés au développement professionnel et à l'environnement de travail sont significativement plus appréciés chez les employés les plus fidèles.

Les aspects suivants, soit les opportunités d'avancement, la charge de travail, la relation avec le supérieur immédiat ainsi que la conciliation travail et vie personnelle, représentent également des contributeurs importants à la fidélisation.

L'ESSENTIEL





514 879-1636
1 800 214-1609



info@ordrecrha.org



ordrecrha.org
carrefourrh.org

