

PRÉVISIONS SALARIALES

dossier spécial

MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL



Depuis quelques années déjà, les entreprises du Québec sont aux prises avec des défis importants en ce qui a trait à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée à un coût concurrentiel.

En publiant chaque année le *Dossier spécial sur les prévisions salariales*, le CPQ vise à outiller les employeurs pour leur permettre de situer les principales tendances salariales dans le secteur privé pour l'année. Fruit d'une collaboration avec des firmes de consultation en ressources humaines, ce dossier comprend aussi un aperçu de l'enquête sur les augmentations salariales dans les organismes sans but lucratif, menée par le Centre québécois de service aux associations.

Ce dossier vous permettra donc, en un coup d'œil, de connaître les prévisions d'experts afin de planifier de façon efficace votre stratégie de rémunération. À la lumière de ces informations, vous pourrez notamment :

- Comparer les augmentations salariales que vous projetez pour votre entreprise à celles prévues dans votre propre secteur;
- Évaluer les augmentations des salaires et les ajustements d'échelles salariales de vos différentes catégories d'emploi;
- Connaître les écarts entre la croissance des salaires des différentes provinces;
- Faire le point sur les tendances en matière de dotation de cadres.

Par ailleurs, devant le défi actuel à l'égard du besoin de main-d'œuvre généralisé, et ce, dans la majorité des régions et dans de nombreux secteurs, les employeurs du Québec devront être très créatifs dans leur offre en matière de conditions de travail s'ils veulent attirer, retenir et motiver du personnel, alors que la concurrence aux talents dans le marché de l'emploi sera féroce et compétitive.

Nous tenons également à remercier nos partenaires et à les féliciter pour ce travail rigoureux, qui fait chaque année de ce dossier un document de référence pour les professionnels en ressources humaines et les gestionnaires de tout le Québec.

Bonne lecture!

Yves-Thomas Dorval

LE CPQ REMERCIE LES FIRMES PARTICIPANTES POUR LEUR CONTRIBUTION À LA PRÉPARATION DES PRÉVISIONS SALARIALES 2019 :



Les résultats présentés proviennent de l'enquête nationale menée par Korn Ferry en juillet 2018 auprès de 438 employeurs des secteurs public et privé au Canada. Bon nombre d'employeurs chefs de file au Canada comptent parmi les participants à l'enquête. Les prévisions englobent les sociétés ayant indiqué un gel des salaires (0 % d'augmentation).

SOMMAIRE :

Les Canadiens devraient s'attendre à une augmentation salariale moyenne de 2,4 % en 2019. Pour toutes les organisations, les changements de salaire de base réels réalisés en 2018 étaient de 2,5%, ce qui correspond aux 2,5% prévus. À 3,0 %, les prévisions américaines restent inchangées par rapport à 2018. Selon les résultats de l'enquête, seulement 42 % des employeurs canadiens offriront des augmentations de salaire à leurs employés en 2019, ce qui est similaire par rapport à 2018, où 45 % des employeurs avaient prévu offrir des augmentations et les 65 % en 2017. Cela suggère une tendance à adopter pour les employeurs une position attentiste, les décisions étant prises plus tard dans l'année, car il n'y a aucune indication d'augmentation des organisations qui s'engagent dans un gel des salaires.

La croissance économique au Canada en 2019 est prévue à près de 2,1 %, ce qui est légèrement supérieur aux prévisions actuelles de 2 % pour 2018. La croissance globale en 2018 pourrait encore surprendre à la hausse à 2,3 % plutôt que la

prévision actuelle de 2,0 %. Cela peut changer en fonction des effets négatifs des tensions commerciales existantes si celles-ci disparaissent plus rapidement que prévu.

RELATIVEMENT PEU D'ORGANISATIONS PLANIFIENT UN GEL DES SALAIRES; L'AUGMENTATION MOYENNE DU SALAIRE DE BASE, À L'EXCLUSION DE CEUX QUI PLANIFIENT LE CONTRAIRE, EST DE 2,7 %.

Province	Prévision 2019	Prévision 2018	Prévision 2017	Prévision 2016	Prévision 2015	Prévision 2014
C.-B.	2,7 %	2,5 %	2,3 %	2,5 %	2,6 %	2,3 %
Alberta	1,7 %	1,9 %	1,3 %	2,5 %	3,1 %	3,2 %
Saskatchewan	2,5 %	2,8 %	2,2 %	2,7 %	2,9 %	3,4 %
Manitoba	*	2,7 %	2,4 %	2,5 %	2,3 %	2,6 %
Ontario	2,6 %	2,4 %	2,3 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Québec	2,6 %	2,8 %	2,5 %	2,5 %	2,6 %	2,6 %
Maritimes	2,4 %	2,6 %	1,9 %	1,9 %	2,1 %	2,1 %
Terre-Neuve	*	2,9 %	1,4 %	2,3 %	2,6 %	4,0 %
Montréal	2,8 %	2,8 %	2,5 %	2,4 %	2,6 %	2,6 %

* données insuffisantes

AUTRES CONCLUSIONS :

- En ce qui concerne les principales villes canadiennes, les travailleurs d'Ottawa (2,9 %), de Montréal et de Vancouver (2,8 %) et de la région du grand Toronto (2,6 %) recevront des augmentations de salaire de base supérieures à la moyenne nationale, tandis que celles d'Edmonton (1,6 %) et de Saskatoon (1,9 %) recevront le plus bas.
- Par secteur, les produits chimiques (2,9 %); produits pharmaceutiques (2,8 %) et miniers (2,8 %) recevront les plus fortes augmentations au Canada, tandis que les soins de santé (0,9 %) et l'éducation (1,7 %) devraient être bien inférieurs à la moyenne nationale de 2,4 %.
- Les prévisions par niveau d'emploi indiquent que tous les employés recevront une augmentation salariale égale à la moyenne nationale de 2,4 %.
- Les prévisions pour les États-Unis (3,0 %), le Royaume-Uni (2,4 %), l'Australie (2,5 %) et le Canada (2,4 %) tirent toujours de l'arrière comparativement aux prévisions pour l'Inde (9,5 %) et la Chine (6,0 %).

À PROPOS DE KORN FERRY : Korn Ferry est la première société de conseil en matière de recrutement et de structure organisationnelle. Nous aidons les dirigeants, les entreprises et les sociétés à réussir en dégageant le plein potentiel de leurs employés.

Notre connaissance est soutenue par des données clients rigoureuses. Nos clients proviennent de secteurs privés, publics et à but non lucratif, dans toutes les grandes industries. La base de données Global PayNet de Korn Ferry contient des données pour plus de 20 millions de titulaires de poste dans 24 000 organisations dans plus de 110 pays.

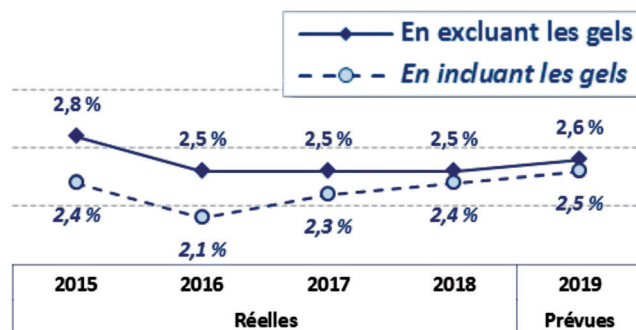
POUR PLUS D'INFORMATION :

Claudio Gardonio, Associé
Tél. : 438.843.8434
claudio.gardonio@kornferry.com
Lorraine Clément, Associée principale
Tél. : 438.402.5035
lorraine.clement@kornferry.com
kornferry.com

Selon l'Enquête 2018-2019 de Mercer sur la planification de la rémunération du personnel non syndiqué au Canada, les prévisions salariales ont augmenté légèrement pour l'année 2019 alors que les augmentations réelles pour 2018 reflètent les prévisions de 2018. Les données ont été recueillies en mai et en juin 2018 auprès de près de 600 organisations canadiennes.

PRÉVISIONS D'AUGMENTATIONS SALARIALES GÉNÉRALEMENT EN LÉGÈRE HAUSSE COMPARATIVEMENT À 2018

En 2019, les organisations prévoient octroyer des augmentations de salaire moyennes de l'ordre de 2,6 %, exclusion faite des gels de salaires. L'inclusion des gels de salaires réduit cette prévision à 2,5 %. Selon 69 % des répondants, les enjeux de fidélisation ont été le facteur qui a le plus influé sur leurs décisions en matière de planification de la rémunération. Les augmentations réelles de 2018 demeurent stables par rapport aux augmentations de 2016 et de 2017, et moins de gels de salaires sont prévus.



DES PRÉVISIONS GÉNÉRALEMENT UNIFORMES DANS TOUT LE CANADA

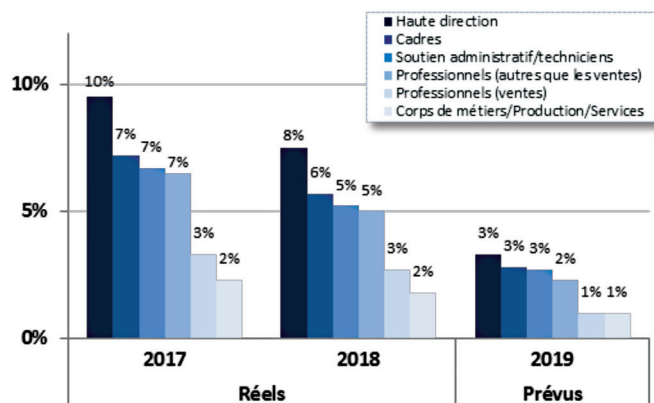
Exclusion faite de l'incidence des gels de salaires, les augmentations de salaire prévues en 2019 se chiffrent entre 2,5 % et 2,6 % dans l'ensemble des provinces à l'exception de la Saskatchewan où les prévisions sont de l'ordre de 2,4 %. Aux États-Unis, les prévisions d'augmentations salariales s'établissent à 2,9 %.

RAJUSTEMENT DES STRUCTURES SALARIALES

Les rajustements des structures salariales en 2018 ont été de 2,0 % et il est prévu qu'elles soient également de 2,0 % en 2019.

DIMINUTION DES GELS DE SALAIRE

Les répondants à l'enquête de cette année ont signalé un moins grand nombre de gels de salaires en 2018 qu'en 2017. Une nouvelle diminution est prévue en 2018, comme il est indiqué ci-contre :



DES PRÉVISIONS GÉNÉRALEMENT UNIFORMES ENTRE LES SECTEURS

Les prévisions demeurent stables dans la plupart des secteurs. Par contre, le secteur des sciences de la vie dépasse la moyenne nationale avec des prévisions d'augmentations de salaire de 2,8 % en 2019. Le secteur de l'assurance et réassurance prévoit les augmentations de salaire les moins élevées en 2019; c'est-à-dire des augmentations de 2,4 %.

CONCLUSION :

Alors que les enjeux de fidélisation sont le facteur qui influence le plus sur les décisions en matière de planification de la rémunération et que les budgets d'augmentation de salaire demeurent modestes, il est essentiel que les organisations aient une bonne compréhension de leur environnement concurrentiel afin de bien répartir leurs investissements pour résoudre les enjeux d'attraction et de rétention.

POUR PLUS D'INFORMATION :

Luc Lapalme, MBA
 Conseiller principal
 Tél. : 514 841-2742
 luc.lapalme@mercer.com
 1981, avenue McGill College,
 bureau 800
 Montréal (Québec) H3A 3T5
mercer.ca

À PROPOS DE MERCER : Mercer offre des services-conseils et des solutions axées sur la technologie qui aident les organisations à répondre aux besoins changeants de leur main-d'œuvre dans les domaines Santé, Avoirs et Carrière. La Société compte plus de 23 000 employés répartis dans 44 pays et elle exerce ses activités dans plus de 130 pays. Elle est une filiale en propriété exclusive de **Marsh & McLennan Companies** (symbole MMC à la Bourse de New York), la plus importante société de services professionnels d'envergure mondiale dans les domaines du risque, de la stratégie et du capital humain. Forte d'un effectif mondial de quelque 65 000 employés et d'un chiffre d'affaires annuel de plus de 14 milliards de dollars ainsi que de ses sociétés-conseils de premier ordre, soit **Marsh, Guy Carpenter** et **Oliver Wyman**, Marsh & McLennan aide ses clients à naviguer dans un environnement de plus en plus dynamique et complexe. Pour de plus amples renseignements, consultez le site **www.mercer.ca**. Suivez Mercer sur Twitter **@MercerCanada**.

L'enquête annuelle *Tendances en ressources humaines* de **Morneau Shepell** indique que les employeurs canadiens prévoient une augmentation salariale moyenne de 2,6 pour cent en 2019, qui est la même que celle connue en 2018. La prévision moyenne des participants pour 2019 inclut les gels salariaux anticipés et exclut les rajustements salariaux attribuables à des promotions ou à d'autres causes particulières.

Les augmentations salariales les plus élevées au Canada en 2019 sont prévues dans les secteurs de l'immobilier et des services professionnels et techniques, avec des hausses moyennes respectives de 3,8 et 3 pour cent. Les plus faibles sont prévues par les répondants du secteur de l'information et de la culture, qui prévoient des augmentations salariales moyennes de 1,5 pour cent. Par ailleurs, l'étendue des anticipations salariales par provinces est de 0,5 point de pourcentage, les répondants du Québec se situant au niveau de la moyenne nationale à 2,6 pour cent et ceux de la Colombie-Britannique prévoyant les plus élevées à 2,8 pour cent.

Les prévisions moyennes d'augmentation salariale 2019 sont les suivantes au Québec et au Canada dans certains secteurs d'activités et selon la taille des organisations témoins, mesurée en chiffre d'affaires ou l'équivalent :

La 36^e enquête annuelle « *Tendances en ressources humaines* » de **Morneau Shepell** couvre les prévisions d'augmentation salariale de 356 organisations témoins au Canada. En plus des prévisions de ces organisations en matière salariale, l'enquête a porté sur les priorités des dirigeants de services de ressources humaines (RH) pour 2019. Plus des deux tiers de ces dirigeants ont identifié l'engagement des employés comme prioritaire et 59 pour cent l'attraction et la fidélisation d'employés possédant les bonnes compétences.

L'enquête a révélé la préoccupation croissante des dirigeants RH par rapport à la retraite. La majorité des répondants ont signalé être préoccupés par l'état de préparation des employés en vue de la retraite. Pour y faire face les dirigeants RH envisagent un éventail de solutions, notamment mettre en place des options de décaissement à la retraite et permettre de souscrire une assurance à coût réduit sur des cybermarchés d'avantages sociaux de retraités.

	Québec (%)		Canada (%)	
	Structures salariales	Salaires payés	Structures salariales	Salaires payés
Prévisions générales	1,9	2,6	1,9	2,6
SECTEURS D'ACTIVITÉS				
Fabrication	1,8	2,6	2,0	2,8
Commerce	1,9	2,4	2,1	2,6
Finance et assurances	2,0	2,1	1,8	2,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,2	3,2	2,2	3,0
Administrations publiques	2,1	2,7	2,1	2,8
Autres secteurs	1,7	2,6	1,6	2,3
CHIFFRE D'AFFAIRES OU L'ÉQUIVALENT				
Moins de 50 M\$	1,8	2,6	2,0	2,7
De 50 à moins de 100 M \$	2,7	2,9	2,2	2,3
100 à 1 MM\$	1,8	2,6	1,8	2,6
Plus de 1 MM\$	1,8	2,4	1,5	2,3

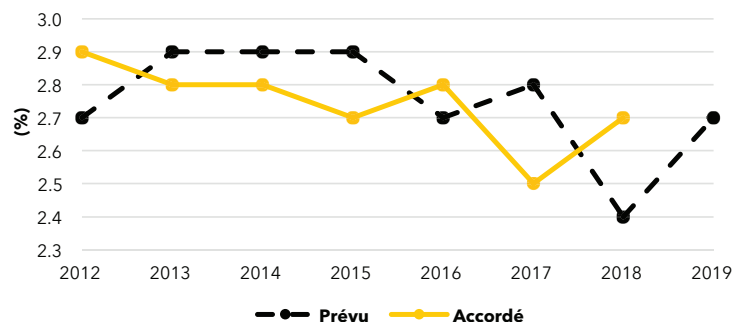
À PROPOS DE MORNEAU SHEPELL : *Morneau Shepell* est la seule société offrant des services-conseils et des technologies en ressources humaines à adopter une approche intégrative des besoins en matière de bien-être des employés, de santé, d'assurance collective et de retraite. Elle est également le principal administrateur de régimes de retraite et d'assurance collective et le principal fournisseur de solutions intégrées en gestion des absences au Canada. *LifeWorks* par **Morneau Shepell** est une solution de bien-être global alliant des programmes d'aide aux employés, de bien-être, de reconnaissance et de récompenses. En tant que chef de file dans les domaines des services-conseils stratégiques en RH et de la conception de régimes de retraite avant-gardistes, la société aide aussi ses clients à résoudre des problèmes complexes liés à la main-d'œuvre et offre des solutions intégrées en matière de productivité, de santé et de retraite. Fondée en 1966, **Morneau Shepell** sert environ 24 000 organisations de toutes tailles, des plus petites entreprises à certaines des plus grandes sociétés et associations en Amérique du Nord. Comptant près de 4 500 employés répartis dans ses bureaux en Amérique du Nord, **Morneau Shepell** offre ses services à des entreprises partout dans le monde.

POUR PLUS D'INFORMATION :
Michel Dubé, Ph.D., CRIA
 Directeur, services-conseils/
 Principal
 Tél. : 514.392.7802
 mdube@morneaushepell.com
 Tour de la Bourse - Place Victoria
 800, rue du Square-Victoria
 bur. 4000 C.P. 211
 Montréal, QC H4Z 0A4
morneaushepell.com

La collecte de données pour la huitième édition de l'enquête sur les augmentations salariales a eu lieu au courant des mois de juin et juillet 2018 et un total de 233 organisations représentant près de 640 000 employés au Canada ont participé à cette campagne.

PRESSIION À LA HAUSSE POUR L'ANNÉE 2019

Après une baisse des budgets accordés en 2017, les organisations ont finalement accordé des budgets plus près des années précédentes tels que constatés au graphique ci-contre. Les différents facteurs économiques et politiques, tels que le faible taux de chômage, l'inflation en hausse et de nouvelles politiques comme la *Loi sur la transparence salariale* font pression sur les organisations. La conjoncture de ces facteurs laisse présager que nous pourrions observer des budgets accordés en 2019 supérieurs à 3,0 %, niveau qui n'a pas été atteint depuis la crise financière de 2009.



FAITS SAILLANTS

Les prévisions pour les budgets moyens consacrés aux augmentations salariales au Québec sont en hausse par rapport à celles effectuées l'année dernière. Avec un budget moyen prévu de 2,7 % pour l'année 2019, les prévisions québécoises effectuent une progression de 0,3 % comparativement à la septième édition de notre enquête. Ces prévisions sont également supérieures à la moyenne canadienne qui s'établit cette année à 2,5 %. En ce qui a trait aux budgets réellement accordés pour l'année 2018, le Québec et la Colombie-Britannique sont les provinces les plus généreuses avec un budget accordé de l'ordre de 2,7 %, soit 0,2 % de plus que la moyenne canadienne. Les provinces de Terre-Neuve-et-Labrador et de l'Île-du-Prince-Édouard clôturent le palmarès avec des budgets consentis de 2,4 %.

MOYENNE PAR PROVINCE (EXCLUANT LES GELS)

PROVINCE	Budget global d'augmentations salariales			Augmentation de la structure salariale		
	N	Accordé 2018	Prévu 2019	N	Accordé 2018	Prévu 2019
Québec	225	2,7 %	2,7 %	181	2,1 %	2,1 %
Ontario	85	2,6 %	2,6 %	68	1,9 %	1,9 %
Colombie-Britannique	42	2,7 %	2,5 %	36	1,8 %	1,9 %
Alberta	44	2,5 %	2,6 %	38	1,9 %	1,9 %
Saskatchewan	25	2,5 %	2,5 %	23	2,0 %	1,8 %
Manitoba	28	2,6 %	2,5 %	22	2,0 %	1,8 %
Nouveau-Brunswick	32	2,5 %	2,5 %	27	1,9 %	1,8 %
Nouvelle-Écosse	32	2,6 %	2,4 %	28	1,9 %	1,8 %
Île-du-Prince-Édouard	13	2,4 %	2,4 %	13	2,0 %	1,9 %
Terre-Neuve-et-Labrador	19	2,4 %	2,5 %	18	1,9 %	1,9 %
MOYENNE CANADIENNE		2,5 %	2,5 %		1,9 %	1,9 %

Au niveau des structures salariales, le Québec demeure en tête des provinces canadiennes avec des budgets moyens accordés en 2018 de 2,1 % et des prévisions de 2,1 % pour la prochaine année, en excluant les gels de la structure salariale. La moyenne canadienne s'établit à 1,9 % pour l'année 2018 et les prévisions pour la prochaine année sont également de 1,9 %.

L'écart moyen de 0,6 % entre le budget consenti aux augmentations salariales et l'augmentation moyenne des structures salariales a légèrement augmenté par rapport à l'écart observé l'année dernière. Malgré cette hausse, nous constatons que moins du quart du budget global permet aux organisations de reconnaître la performance et la progression de leurs employés et que la majorité du budget demeure destiné à maintenir le positionnement des employés à l'intérieur des structures salariales.

À PROPOS DE NORMANDIN BEAUDRY : Fondée en 1992, Normandin Beaudry est aujourd'hui un joueur de premier plan dans l'univers de la consultation. De ses bureaux de Montréal, de Toronto et de Québec, elle génère performance humaine et financière chez ses clients par l'excellence de ses spécialistes animés par la rémunération globale. Plus de 200 employés servent la clientèle pancanadienne de Normandin Beaudry en offrant des services-conseils dans six champs d'expertise : retraite et épargne, gestion d'actifs, assurance collective, rémunération, santé et performance et communication.

POUR PLUS D'INFORMATION :
Anna Potvin,
 conseillère principale, rémunération
 Tel : 514-285-1122, poste 624
 apotvin@normandin-beaudry.ca
normandin-beaudry.ca

Au cours de la prochaine année, les employés peuvent s'attendre à une augmentation de leur salaire de base comparable à celle qui leur a été accordée cette année. Un nouveau sondage mené par **Willis Towers Watson**, révèle que les employeurs canadiens envisagent de maintenir la barre des augmentations en 2019. Le sondage mené auprès de 366 entreprises a aussi révélé que les employeurs continuent de récompenser leurs employés au rendement supérieur en leur accordant des augmentations sensiblement plus élevées afin de fidéliser ces employés et de réaffirmer leur engagement à offrir une rémunération fondée sur le rendement. Les employeurs revoient également leur manière de gérer des enveloppes salariales limitées. Encore cette année, bien que les entreprises prévoient des hausses pour 2019, la manière et le moment où ils les versent varient considérablement.

POINTS SAILLANTS

Le rapport canadien sur les prévisions salariales démontre que les augmentations des budgets salariaux de 2018 ont été légèrement plus élevées que les prévisions, tout comme pour le rehaussement réel des structures. Les prévisions salariales pour le Canada dans son ensemble et par groupe d'employés, y compris les budgets nuls, sont présentées dans le tableau ci-dessous, nous notons que les prévisions pour 2019 sont généralement en ligne avec les augmentations réelles de 2018.

GROUPE D'EMPLOYÉS	Augmentation du budget salarial (% moyen)			Augmentation de la structure salariale (% moyen)		
	2018 (prévue)	2018 (actuelle)	2019 (prévue)	2018 (prévue)	2018 (actuelle)	2019 (prévue)
Cadres supérieurs	2,3 %	2,4%	2,5 %	1,5%	1,5%	1,5%
Superviseurs / Gestionnaires	2,6 %	2,7%	2,7 %	1,4%	1,4%	1,5%
Professionnels	2,6 %	2,7%	2,7 %	1,4%	1,4%	1,5%
Personnel de soutien technique et administratif	2,6 %	2,7%	2,7 %	1,4%	1,5%	1,5%
Personnel de production / opérations	2,4 %	2,3%	2,4 %	1,4%	1,4%	1,6%

Environ 97 % des organisations prévoient accorder des augmentations du salaire de base à certains groupes d'employés ou à l'ensemble des employés en 2019, comparativement à 95 % en 2018.

Si nous excluons les organisations qui prévoient un gel des salaires en 2019, les employés peuvent s'attendre à une hausse de leur salaire de base comparable à celles accordées cette année, soit de 2,8 %. Pour le rehaussement des structures, si nous excluons les organisations qui prévoient un gel de la structure, le rehaussement est de l'ordre de 2,0%.

POUR LE QUÉBEC, NOUS NOTONS QUE LES PRÉVISIONS SONT COMPARABLES AUX DONNÉES NATIONALES.

En ce qui a trait au budget de boni, alors que le niveau de paiement budgétisé devrait être maintenu par rapport à 2018, on s'attend à ce que les primes discrétionnaires versées en 2018 et en 2019 soient légèrement supérieures à celles accordées en 2017 pour tous les groupes d'employés.

En ce qui a trait au budget de boni, alors que le niveau de paiement budgétisé devrait être maintenu par rapport à 2018, on s'attend à ce que les primes discrétionnaires versées en 2018 et en 2019 soient légèrement supérieures à celles accordées en 2017 pour tous les groupes d'employés.

À PROPOS DE WILLIS TOWERS WATSON : *Willis Towers Watson est une société mondiale de premier plan en services-conseils, en courtage et en solutions qui aide ses clients partout dans le monde à transformer le risque en parcours de croissance. Nos racines remontent à 1828, et Willis Towers Watson compte 40 000 employés dans plus de 140 pays. Nous concevons et réalisons des solutions qui permettent de gérer le risque, d'optimiser les avantages sociaux, de cultiver les talents et d'augmenter la capacité des capitaux afin de protéger les organisations et les personnes, et de les rendre plus solides. Notre vision unique nous permet de reconnaître ce qui se trouve aux carrefours stratégiques entre les talents, les actifs et les idées, la formule dynamique qui favorise les résultats d'entreprise. Ensemble, réalisons votre potentiel. Pour en savoir plus, visitez willistowerswatson.com.*

POUR PLUS D'INFORMATION :

Lucille Raikes

lucille.raikes@willistowerswatson.com

Joel Ducharme

joel.ducharme@willistowerswatson.com

1800, ave McGill College, 22^e étage
Montréal, (Qc) H3A 3J6

willistowerswatson.com

ENQUÊTE DU CENTRE QUÉBÉCOIS DE SERVICES AUX ASSOCIATIONS



Les informations qui suivent sont tirées du Rapport de l'Enquête sur les augmentations salariales 2019 qui sera publié en septembre par le Centre québécois de services aux associations (CQSA)*.

FAITS SAILLANTS : 2,7 %, le chiffre à retenir

Les augmentations salariales, prévues pour 2019 par les dirigeants d'OSBL québécois interrogés cet été, sont très similaires à celles accordées pour l'année en cours. Ainsi, l'enquête annuelle révèle que les organismes prévoient un budget global d'augmentations salariales estimé à **2,7 % pour l'année 2019**. En moyenne, ce budget global est pratiquement identique aux augmentations accordées en 2018 (2,8 %) par les organismes et prévues l'an dernier par notre analyse. L'augmentation des structures salariales non-syndiquées, quant à elle, est estimée en moyenne à 2,2 %, principalement pour couvrir l'inflation. Cette année encore, les perspectives incertaines de financement incitent les organismes à la prudence.

TABLEAUX - Afin de comparer les données prévisionnelles pour 2019 et celles réalisées pour l'année en cours, nous avons placé côte à côte les informations observées :

Masse salariale de l'OSBL	Augmentation (excluant les gels)	
	Accordée en 2018	Prévue pour 2019
Budget global	2,8 %	2,7 %
Budget des structures salariales	2,0 %	2,2 %

Par type de poste	Augmentation (excluant les gels)	
	Accordée en 2018	Prévue pour 2019
Cadres	2,8 %	2,7 %
Non-cadres	2,8 %	2,7 %

AUGMENTATIONS - CONSTANCE DES RÉSULTATS À 2,7 %

Les répondants ont indiqué cet été que l'augmentation salariale prévue pour les employés non-cadres est de **2,7 % pour 2019**. D'autre part, l'augmentation de la rémunération globale (incluant les bonis de performance) des cadres se situerait aussi à **2,7 %**. Ces pourcentages d'augmentation sont identiques une fois de plus pour les cadres et les non-cadres, tant pour les résultats de 2018 que ceux prévus pour 2019. (Tableau 2)

*L'Enquête sur les augmentations salariales 2019 des OSBL du Québec est une étude réalisée par le CQSA, en collaboration avec la firme Normandin Beaudry. Pour cette troisième édition, 118 questionnaires valides ont été soumis électroniquement, de juillet à août 2018. Cette Enquête annuelle est un outil complémentaire à notre étude biannuelle complète sur les pratiques, la rémunération et les avantages sociaux des OSBL du Québec.

POUR PLUS D'INFORMATION :

Jean-François Beauregard
 Directeur, Développement des affaires
 Tél. : 514-252-3112
 jfbauregard@loisirsport.qc.ca
 4545, ave Pierre-De Coubertin
 Montréal (Québec) H1V 0B2
 loisirsport.qc.ca

À PROPOS DU CQSA : Le Centre québécois de services aux associations, une initiative du Regroupement Loisir et Sport du Québec, est un organisme privé, non-gouvernemental qui offre des services administratifs, techniques et professionnels. Ses services (assurances, juridiques, gestion financière, graphisme et imprimerie, informatique, ressources humaines, rémunération, téléphonie, achats regroupés, voyages et formation) sont utilisés directement par plus de 650 OSBL-membres et indirectement par plus de 10,000 organismes au Québec.

Nombre d'employés	Augmentation (excluant les gels)	
	Accordée en 2018	Prévue pour 2019
Moins de 5	3,4 %	3,2 %
5 à 9	2,7 %	2,6 %
11 à 24	2,8 %	2,7 %
25 à 49	2,4 %	2,4 %
50 à 99	3,5 %	3,0 %
Plus de 100	2,4 %	2,6 %

D'autre part, nous observons que la taille des organismes a eu plus d'influence sur l'augmentation salariale en 2018, puisque les OSBL de moins de 5 employés et celles de 50 à 99 employés ont accordé une augmentation salariale plus élevée (3,4 % et 3,5% respectivement) que les organismes d'autre taille. En 2019, la taille des organismes aura cependant moins d'influence quant aux augmentations salariales : les moyennes d'accroissement tendront vers la moyenne générale prévue de 2,7 %. (Tableau 3)

UNE ANNÉE EN CONTINUITÉ

Pour l'année 2019, l'augmentation moyenne prévue est, en réalité, identique à celle de l'an passé et se situe à 2,7%. À quelques points près, les perspectives incertaines de financement et le contexte économique incitent, encore une fois, les organismes à la prudence.



Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510, Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514.288.5161 • (Sans frais au Québec) : 1.877.288.5161
 Télécopieur : 514.288.5165 • www.cpq.qc.ca



Conception graphique et impression : Regroupement Loisir et Sport du Québec

