

MISE À JOUR FÉVRIER 2022

OUTIL PRATIQUE

LES PRÉVISIONS SALARIALES

PRÉSENTÉES PAR

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

2022

LES PRÉVISIONS SALARIALES

PRÉSENTÉES PAR

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

2022

SONT GRACIEUSEMENT OFFERTES PAR :



**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

RÉALISATION

CHARGÉE DE PROJET
Angélique Deschamps

EXPERT DE CONTENU
Jean-Pierre Morin, CRHA,
expert-conseil en rémunération et inspecteur

IMAGE DE MARQUE
Julie Carrière

INTÉGRATION WEB
Marilyne Brosseau

COLLABORATION SPÉCIALE
Pierre Emmanuel Paradis,
économiste, AppEco

CONCEPT ET MISE EN PAGE
Suzanne Morin

RÉVISION
Clélia Gauduchon

MISE À JOUR

MISE À JOUR

MISE À JOUR

OUTIL PRATIQUE

Le contexte actuel soulève de multiples enjeux et suscite des questionnements. Comment se démarquer pour attirer et retenir les talents tout en respectant ses capacités financières? Comment répondre aux besoins de transparence des employés tout en étant juste et équitable à leurs yeux?

Dans de telles circonstances, il est à l'avantage de tout employeur de bien comprendre l'influence de ses pratiques de rémunération dans une perspective organisationnelle et économique.

Encore une fois cette année, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés vous propose un outil qui vous aidera à éclairer vos prises de décisions en matière de rémunération et à présenter une recommandation de budget d'augmentation salariale alignée sur le marché autant que sur la stratégie d'affaires de votre organisation.

Bonne lecture!

Cet outil entièrement électronique vous permettra entre autres d'être informés sur les derniers résultats d'enquêtes des prévisions salariales 2022.

Ces enquêtes ont été menées par les plus grands cabinets-conseils au pays auprès de milliers d'entreprises au Canada.



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.

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 2022;
-  Des informations supplémentaires fournies par les cabinets-conseils sur leurs enquêtes, sondages et articles;
-  Les données de l'Institut de la statistique du Québec.

COMMENT UTILISER LES PRÉVISIONS SALARIALES*

PAR CLAUDIO GARDONIO, CRHA
ASSOCIÉ DIRECTEUR, CGC-TALENT

☎ 514 245-8735

@ cgardonio@cgc-talent.com

Vers la fin du mois d'août, les entreprises débutent la préparation annuelle des prévisions budgétaires; elles s'en servent comme d'un tableau de bord qui retranscrit les orientations stratégiques de l'entreprise et produit une vision chiffrée de l'avenir à court et à long terme. Les prévisions d'augmentation salariale pour l'année jouent un grand rôle dans les étapes à suivre dans le travail budgétaire.

Comme lors des années passées, les cabinets-conseils en ressources humaines publient les résultats d'enquêtes effectuées auprès de certaines organisations concernant l'augmentation salariale qu'elles prévoyaient offrir à leurs employés pour la prochaine année et l'augmentation effectivement accordée à ces derniers pour l'année en cours.

Dans le contexte de la pandémie que nous vivons depuis plus de 18 mois, et qui durera probablement encore durant au moins les prochains 12 mois, il se dessine une tendance sur le marché, où les travailleurs magasinent leur prochain emploi ou employeur, et où il est de plus en plus difficile pour les entreprises d'attirer et, surtout, de retenir leurs talents. Il est donc encore plus important qu'une bonne gestion salariale soit mise en place.

Pour ces raisons, un retour vers des pourcentages plus élevés *variant entre 2,5 % et 3,5 % est de mise*. Cette année, les entreprises prévoyaient maintenir des enveloppes salariales qui se situeraient autour du milieu de la fourchette, soit 3,0%. Typiquement, le facteur le plus important dans la détermination du pourcentage est normalement 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 dans le but de retenir les talents.

Généralement, les organisations utilisent *trois facteurs* pour accorder une augmentation de salaire. Elles se basent sur l'augmentation de l'échelle salariale vis-à-vis du marché, sur le positionnement actuel du titulaire sur l'échelle salariale et, finalement, sur le 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.

Avec l'incertitude économique de la situation mondiale et la situation financière précaire que vivent plusieurs entreprises depuis 2020, les budgets d'augmentation salariale doivent être teintés par la *prudence* et 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 alignée sur la moyenne prévue par le marché. Cependant, ceux qui excèdent les attentes ou ceux qui ne répondent pas aux attentes devraient s'attendre à recevoir plus ou moins que leurs collègues. C'est ce qu'on appelle la « marge de reconnaissance ».

*Septembre 2021

INTRODUCTION*

PAR PIERRE EMMANUEL PARADIS
ÉCONOMISTE ET PRÉSIDENT, APPECO

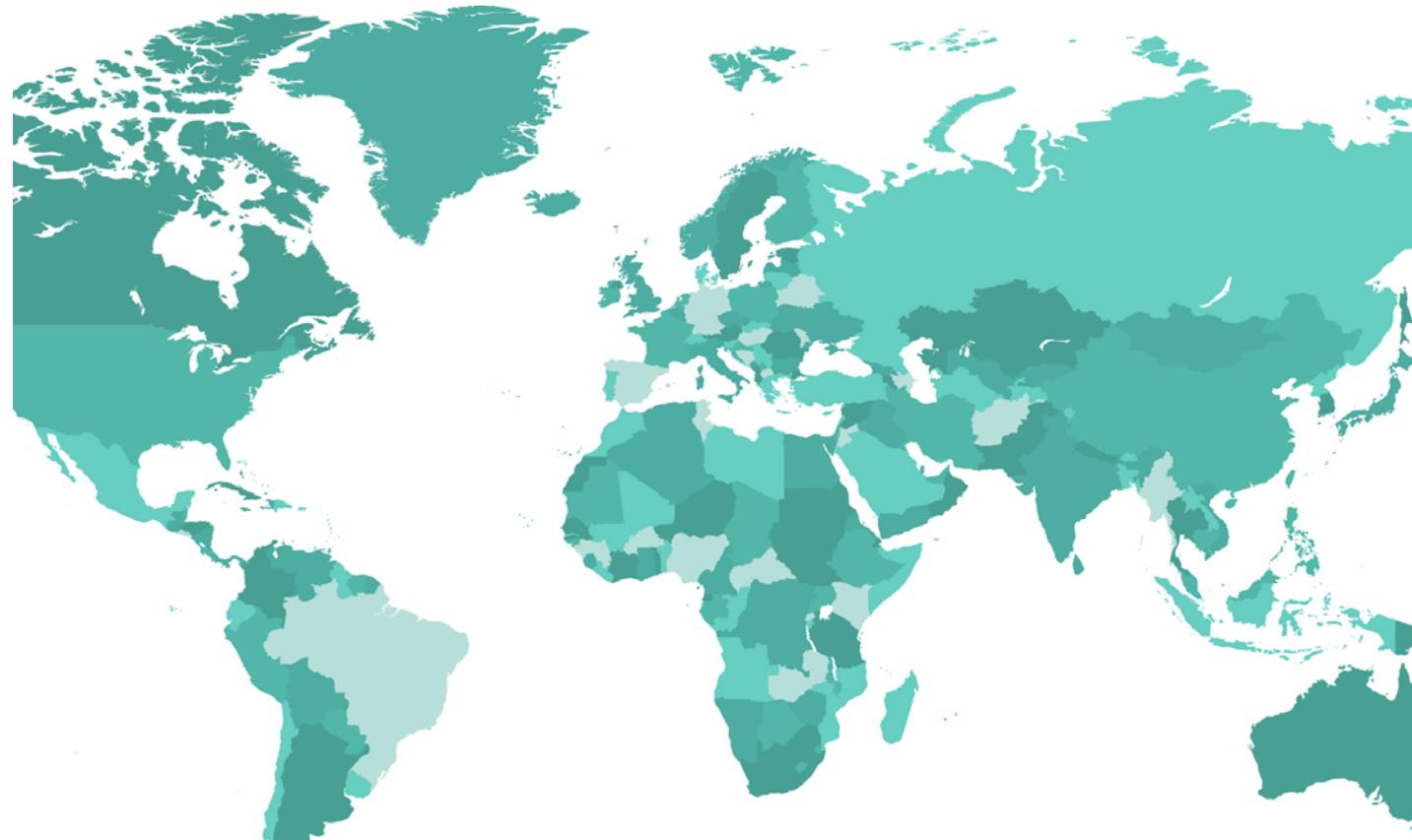
☎ 514 742-6348

@ peparadis@appeco.ca

■ MONDE

Les perspectives de l'économie mondiale demeurent incertaines, principalement en raison des divers scénarios possibles d'évolution de la pandémie. Certes, les campagnes de vaccination sont bien entamées, notamment dans les pays plus riches, mais elles tardent à se déployer dans d'autres régions du monde, tandis que les variants de la COVID-19 continuent à pressurer les capacités des systèmes de santé. Également, la nature et l'ampleur des mesures de soutien économique ont permis de limiter les effets de la crise sanitaire, mais à un coût incertain sur le long terme en raison de l'accroissement de l'endettement public.

Malgré cette incertitude généralisée liée à la pandémie, l'économie mondiale affichera en 2021 une croissance importante, soit entre 6 % et 7 %, puis devrait ralentir à environ 4,5 % en 2022. Dans ces conditions, les économies avancées repartent sur des bases plus solides que les pays en développement, notamment en raison des forts taux de vaccination et de l'ampleur des programmes publics de soutien économique. Entre autres, l'économie des États-Unis a bénéficié d'un plan de relance d'envergure et d'une reprise plus rapide.



Les conséquences de la pandémie sur le marché du travail global se sont poursuivies en 2021, affectant notamment les travailleurs moins qualifiés et ceux dont les postes sont les plus vulnérables à l'automatisation. Dans ce contexte, des mesures de maintien en emploi peuvent temporairement amortir le choc de la pandémie, alors qu'à plus long terme, les programmes soutenant la transition des travailleurs vers des emplois à plus forte valeur ajoutée et pouvant être réalisés en télétravail devraient faciliter l'adaptation aux effets durables de la pandémie.

*Septembre 2021

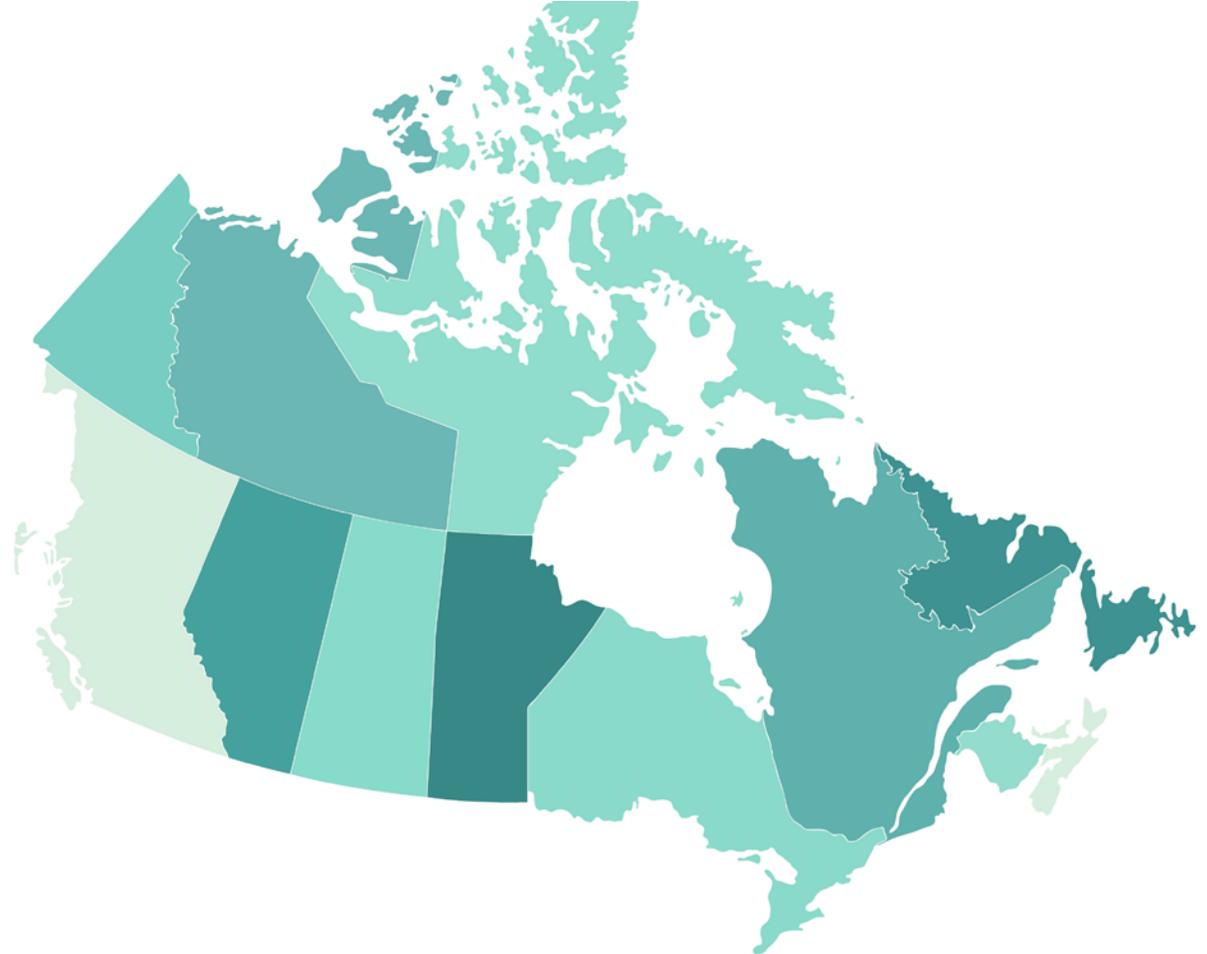
INTRODUCTION

■ CANADA

Même si la troisième vague de la pandémie a ralenti la croissance économique en première moitié d'année 2021, l'intensité des efforts de vaccination a permis d'atténuer grandement les risques sanitaires associés à la COVID-19. En effet, bien que la quatrième vague soit présente, ses effets sur les hospitalisations et les décès sont beaucoup plus modérés que les trois précédentes. Par conséquent, la combinaison de cette immunité accrue et du relâchement des restrictions sanitaires devrait permettre au PIB de croître fortement d'ici la fin de l'année.

Outre la gestion collective plus efficace de la COVID-19 au fil des mois, plusieurs enjeux du marché du travail demeurent non résolus relativement à une reprise complète des activités économiques. Entre autres, le télétravail forcé durant le confinement a fait place à des discussions entre employeurs et employés sur l'étendue de son application, sa fréquence et ses conditions, de même que sur les paramètres prévus des diverses formes de retour en présence sur les lieux de travail, avec les conséquences que cela entraînera pour les grands centres urbains, le transport et les entreprises de proximité (commerces, restaurants et services). Également, la reprise demeure incertaine dans les industries où la distanciation physique est difficile à respecter et où de nouvelles vagues de cas pourraient fragiliser à nouveau les capacités de production. D'autres enjeux majeurs demeurent également présents au quotidien, dont principalement les pénuries de main-d'œuvre, les difficultés rencontrées par les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que les déséquilibres d'appariement des travailleurs et des postes.

En dépit de ces nombreux enjeux, l'efficacité de la gestion pandémique et l'immunité croissante de la population face au virus devraient réduire l'incertitude économique générale, stimulant alors la consommation et l'investissement. De plus, la fin progressive des mesures publiques de soutien économique et la reprise de plus en plus autonome des activités des entreprises continueront de soutenir la croissance. Par conséquent, le PIB canadien devrait augmenter à hauteur de 6 % en 2021, soit un niveau tout juste inférieur au rythme de l'économie mondiale. Par la suite, la croissance attendue ralentira à peine, à hauteur de 4 % à 4,5 % en 2022. Quant à l'inflation, elle devrait rester supérieure à 3 % en 2021, puis redescendre autour de 2 % l'année suivante.



INTRODUCTION

■ QUÉBEC

À l'instar des économies mondiale et canadienne, celle du Québec a été profondément affectée par la pandémie de la COVID-19 et vit bon nombre des mêmes enjeux que les neuf autres provinces canadiennes : vaccination, immunité collective, gestion des variants, implantation du passeport vaccinal, réouverture progressive et inégale de l'économie, ainsi que multiples enjeux liés à la main-d'œuvre.

Alors que le Québec vit sa quatrième vague de cas, la reprise économique devrait se poursuivre à un bon rythme. La fin progressive des mesures sanitaires, notamment dans les restaurants et les bars, a permis à l'emploi de croître fortement cet été, ainsi qu'au PIB de revenir à son niveau pré-pandémique. De plus, la mise en place du passeport vaccinal et le taux élevé de vaccination devraient permettre de stabiliser les effets néfastes des éclosions possibles.

Outre la COVID-19, l'effervescence du marché de l'habitation a diminué au Québec, après plusieurs trimestres de hausses de prix nettement supérieures aux taux de croissance historiques. Les ventes de logements ont atteint des sommets cet hiver, mais leur rythme a ralenti depuis. Si l'insuffisance de l'offre exerce une pression à la hausse sur les prix, les constructeurs d'habitations se sont affairés à amenuiser l'écart par rapport à la demande, ce qui a conduit à une hausse de 38 % des mises en chantier au Québec en 2021. Par ailleurs, tout comme dans le reste du Canada, les perturbations subsistent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ce qui ralentit le commerce. Tout compte fait, la croissance économique devrait naturellement ralentir durant la seconde moitié de 2021, pour atteindre environ 6 % pour l'année complète, puis dépasser les 3 % en 2022.

Enfin, au Québec, comme ailleurs au pays et dans le monde, les efforts de contrôle et de gestion de la pandémie devraient céder leur place à une transition accélérée vers une économie décarbonisée et beaucoup plus circulaire qu'elle l'est présentement. Il est souhaitable que ces changements majeurs d'approche de nos modes de production et de consommation se traduisent par des progrès technologiques ayant des impacts significatifs sur le bilan carbone planétaire, ainsi que par une croissance économique qui soit tout autant bénéfique.

Sources : Fonds monétaire international, *World Economic Outlook*, avril 2021; Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, juillet 2021; Desjardins, *Prévisions économiques et financières*, août 2021; RBC, *Services économiques RBC Recherche*, Perspectives provinciales, septembre 2021.

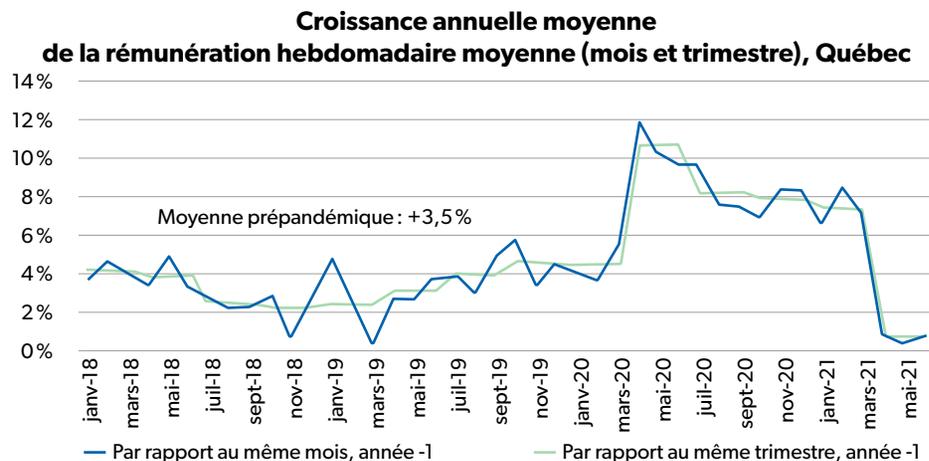
FAITS SAILLANTS*

RENDEZ-VOUS RÉMUNÉRATION 2021 PRÉVISIONS SALARIALES 2022

RETOUR SUR LES PRÉVISIONS 2021

Dix-huit mois ont passé depuis le début de la pandémie de la COVID-19, et nous sommes toujours aux prises avec ses conséquences sur notre vie, au travail comme ailleurs. Le travail dit en présentiel n'a toujours pas repris de façon généralisée et, lorsque ce jour viendra, le télétravail demeurera implanté plus durablement qu'avant la mi-mars 2020.

Par ailleurs, en réponse à cette pandémie, les gouvernements ont dépensé massivement pour aider les entreprises et les personnes à conserver un niveau viable de revenu, aussi bien durant le confinement généralisé que depuis le redémarrage progressif de l'économie. Par conséquent, les données macroéconomiques présentement disponibles ne permettent pas d'isoler la croissance de la rémunération due aux seules hausses salariales, lesquelles avaient été prévues à 2,4 %, en incluant les gels salariaux. En effet, ces hausses se sont confondues avec de multiples mesures d'aide financière gouvernementale dont les travailleurs ont profité, de même qu'avec l'effet net des pertes d'emploi massives ayant surtout affecté les travailleurs moins qualifiés. La figure suivante illustre bien l'impact radical de la pandémie sur l'évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne (incluant temps supplémentaire) des travailleurs du Québec², ainsi que la difficulté de séparer les effets de la pandémie de la croissance intrinsèque des salaires par ailleurs.



2. Source : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), Statistique Canada

De janvier 2018 à mars 2020, la hausse annuelle moyenne de la rémunération s'établissait à 3,5 % par année, et ce, qu'elle soit calculée d'un mois donné par rapport au même mois de l'année précédente, ou encore d'un trimestre donné au trimestre correspondant de l'année précédente. Durant cette même période, les prévisions salariales avec gels de l'Ordre des CRHA avaient été, dans l'ordre, de 2,5 %, 2,6 % et 2,7 %. Or, dès le premier mois de la pandémie, la rémunération a bondi de plus de 10 % par rapport à l'année précédente, et cette croissance est demeurée nettement plus forte qu'historiquement jusqu'au mois de mars 2021, ce qui coïncide avec le début de la campagne de vaccination. Depuis, la croissance annuelle de la rémunération a chuté à moins de 1 % en avril 2021 et est demeurée à ce niveau les deux mois suivants. Par conséquent, quel avenir pour les hausses salariales en 2022? Ce plancher se maintiendra-t-il ou, à l'inverse, divers facteurs viendront-ils faire reprendre la croissance au-delà de son niveau usuel, sur fond de pénurie de main-d'œuvre et de changements démographiques?

Un dernier point de contexte à considérer est l'inflation, qui avait pratiquement cessé durant la pandémie, mais est fortement repartie à la hausse depuis la reprise de l'activité. Au cours des douze derniers mois, l'indice des prix à la consommation a crû de 4,1 % au Québec et de 3,5 % dans l'ensemble du Canada. Si elles se maintiennent, ces hausses vigoureuses des prix pourraient contribuer à soutenir la progression salariale dans le courant de 2022.

*Septembre 2021

FAITS SAILLANTS

PRÉVISIONS 2022

Voici donc les prévisions salariales pour 2022, élaborées à partir des enquêtes de six cabinets participants au Rendez-vous Rémunération 2021, soit CGC Consultants inc., Normandin Beaudry, PCI rémunération-conseil, Saucier conseil inc. (Québec seulement), Solutions Mieux-être LifeWorks et Willis Towers Watson (Canada seulement). Lorsque combinées, elles rassemblent les attentes de plus de 800 entreprises au Québec et de près de 2 300 pour le Canada entier.

Les prévisions salariales de l'Ordre des CRHA pour 2022 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 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, ce qui correspond à la réalité de la rémunération au sein des entreprises.

Tous emplois confondus, les hausses salariales moyennes prévues pour l'année 2022 sont les suivantes :

QUÉBEC	INCLUANT LES GELS SALARIAUX	EXCLUANT LES GELS SALARIAUX ³
SALAIRES	2,9%	2,9%
STRUCTURES SALARIALES	2,2%	2,3%

CANADA	INCLUANT LES GELS SALARIAUX	EXCLUANT LES GELS SALARIAUX
SALAIRES	2,7%	2,8%
STRUCTURES SALARIALES	2,0%	2,2%

3. En fait, ces résultats avec et sans gels salariaux pour le Québec sont séparés de 0,09 pt%, mais l'arrondissement ne permet pas de constater cette mince différence.



Ces résultats indiquent que l'incertitude liée à la pandémie s'est considérablement amenuisée depuis un an. Entre autres, les écarts entre les prévisions avec et sans gels varient de 0 à 0,2 pt%, comparativement à 0,3 à 0,8 pt% l'année passée.

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.

FAITS SAILLANTS

La prévision salariale pour le Québec incluant les gels salariaux (2,9 %) est de 0,5 pt % plus élevée que celle du dernier Rendez-vous Rémunération et atteint un sommet inédit depuis 2013. Quant au résultat pour le Canada, il est également plus élevé de 0,5 pt % qu'un an plus tôt.

En cette fin d'année 2021, le monde entier a appris les grandes lignes de la vie avec la COVID-19 et ses variants; la pénurie de main-d'œuvre est revenue sur toutes les lèvres et l'économie poursuit sa reprise, ce qui explique ces hausses plus fortes qu'à l'accoutumée.

La variabilité des prévisions est beaucoup plus grande entre les secteurs d'activité économique, avec des écarts entre maximum et minimum de 1,1 pt % pour le Québec comme pour le 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'activité, les technologies de l'information et des communications (+3,4 %) ainsi que la finance et les assurances (+3,3 %) sortent gagnantes au Québec, tandis que le commerce (+3,3 %), les technologies et les autres secteurs de service incluant la construction (+3,2 %) bénéficient des meilleures perspectives dans l'ensemble du pays. À l'inverse, les administrations publiques, les arts, spectacles et loisirs et les soins de santé entendent des augmentations plus modestes.

Les prévisions sont groupées à travers les classes de travailleurs. Quant aux deux ventilations selon la taille d'entreprise, certains résultats en apparence divergents sont le fruit de non-réponses à l'une ou l'autre des ventilations de la part des 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.



MISE À JOUR

TABLEAUX DES PRÉVISIONS

MISE À JOUR

MISE À JOUR

TABLEAU ÉCARTS DES PRÉVISIONS AU QUÉBEC (SEPTEMBRE 2021)

MISE À JOUR

AUGMENTATIONS SALARIALES PRÉVUES ET RÉELLES, QUÉBEC, 2008-2022

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

Notes : Réel* = Rémunération hebdomadaire moyenne, incluant le temps supplémentaire (Statistique Canada, EERH, Tableau 14-10-0203-01).

Les valeurs réelles 2020 et 2021 représentent la croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne, laquelle a été gonflée par les mesures d'aide liées à la pandémie de COVID-19. **La valeur 2021** représente la hausse de rémunération de décembre 2020-novembre 2021 par rapport à décembre 2019-novembre 2020. »

Dans la colonne « Écart de prévision », certaines données ont été arrondies.

Sources : Prévisions salariales CRHA, Statistique Canada.

TABLEAU SYNTHÈSE*

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU QUÉBEC POUR 2022 avec et sans gels salariaux

	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	809	751	610	559
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	2,9%	2,9%	2,2%	2,3%
SECTEUR D'ACTIVITÉS				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,6%	2,6%	1,8%	2,0%
Énergie, mines, pétrole et gaz	2,8%	2,9%	2,2%	2,2%
Fabrication	2,9%	2,9%	2,1%	2,2%
Services publics	2,6%	2,6%	2,3%	2,3%
Transport et entreposage	2,6%	2,9%	1,9%	2,2%
Commerce de gros et de détail	3,3%	3,5%	2,4%	3,0%
Arts, spectacles et loisirs	2,4%	2,6%	2,3%	2,3%
Finance et assurances	3,3%	3,4%	2,1%	2,1%
Soins de santé et assistance sociale	2,7%	2,7%	2,2%	2,2%
Services professionnels, scientifiques et techniques	3,2%	3,2%	2,3%	2,4%
Technologies de l'information et des communications	3,4%	3,5%	2,9%	3,1%
Administrations publiques (municipal, provincial et fédéral)	2,3%	2,4%	2,2%	2,2%
Autres secteurs de services incluant la construction	3,0%	3,1%	2,1%	2,2%

*Septembre 2021

TABLEAU SYNTHÈSE (SUITE)

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU QUÉBEC POUR 2022 avec et sans gels salariaux

	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	809	751	610	559
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	2,9%	2,9%	2,2%	2,3%
CATÉGORIE D'EMPLOIS				
Haute direction, cadres supérieurs	3,0%	3,0%	2,1%	2,3%
Autres cadres et professionnels	2,9%	3,0%	2,2%	2,3%
Opérations et production	2,7%	2,8%	2,4%	2,5%
Soutien administratif et technique	2,8%	2,9%	2,2%	2,3%
NOMBRE D'EMPLOYÉS				
Moins de 100 employés	3,1%	3,2%	2,7%	2,8%
100-499 employés	2,7%	2,8%	2,0%	2,2%
500 employés et plus	2,8%	2,8%	2,0%	2,0%
CHIFFRE D'AFFAIRES				
Moins de 50 millions de dollars	2,8%	3,1%	2,3%	2,5%
De 50 millions à moins de 100 millions de dollars	2,8%	2,9%	2,2%	2,4%
De 100 millions à 1 milliard de dollars	2,9%	2,9%	2,3%	2,3%
Plus de 1 milliard de dollars	2,8%	2,9%	2,0%	2,2%

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 pour chaque cabinet. Les cabinets ayant participé à l'enquête sont CGC Consultants inc., Normandin Beaudry, PCI rémunération-conseil, Saucier conseil inc. et Solutions Mieux-être LifeWorks.

TABLEAU SYNTHÈSE*

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU CANADA POUR 2022 avec et sans gels salariaux

	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	2 260	2 170	1 582	1 429
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	2,7%	2,8%	2,0%	2,2%
SECTEUR D'ACTIVITÉS				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,6%	2,6%	1,9%	2,0%
Énergie, mines, pétrole et gaz	2,6%	2,8%	1,8%	2,1%
Fabrication	2,8%	2,9%	2,0%	2,1%
Services publics	2,4%	2,4%	2,2%	2,5%
Transport et entreposage	2,5%	2,7%	1,8%	2,2%
Commerce de gros et de détail	3,3%	3,3%	2,1%	2,6%
Arts, spectacles et loisirs	2,3%	2,5%	2,1%	2,3%
Finance et assurances	2,9%	3,0%	1,9%	2,0%
Soins de santé et assistance sociale	2,1%	2,2%	1,8%	1,9%
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,9%	3,0%	1,9%	2,1%
Technologies de l'information et des communications	3,2%	3,2%	2,3%	2,6%
Administrations publiques (municipal, provincial et fédéral)	2,2%	2,5%	1,8%	2,0%
Autres secteurs de services incluant la construction	3,2%	3,3%	2,2%	2,5%

*Septembre 2021

TABLEAU SYNTHÈSE (SUITE)

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES AU CANADA POUR 2022 avec et sans gels salariaux

	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	AVEC GELS	SANS GELS	AVEC GELS	SANS GELS
Nombre de répondants	2 260	2 170	1 582	1 429
RÉSULTATS				
Tous emplois confondus	2,7%	2,8%	2,0%	2,2%
CATÉGORIE D'EMPLOIS				
Haute direction, cadres supérieurs	2,7%	2,9%	2,0%	2,3%
Autres cadres et professionnels	2,7%	2,9%	2,0%	2,2%
Opérations et production	2,6%	2,7%	1,9%	2,2%
Soutien administratif et technique	2,7%	2,8%	2,0%	2,2%
NOMBRE D'EMPLOYÉS				
Moins de 100 employés	2,9%	3,1%	2,5%	2,7%
100-499 employés	2,6%	2,7%	1,8%	2,1%
500 employés et plus	2,5%	2,6%	1,7%	1,9%
CHIFFRE D'AFFAIRES				
Moins de 50 millions de dollars	2,6%	2,9%	2,1%	2,4%
De 50 millions à moins de 100 millions de dollars	2,7%	2,7%	2,1%	2,3%
De 100 millions à 1 milliard de dollars	2,8%	2,9%	2,1%	2,3%
Plus de 1 milliard de dollars	2,7%	2,7%	1,7%	2,0%

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 pour chaque cabinet. Les cabinets ayant participé à l'enquête sont CGC Consultants inc., Normandin Beaudry, PCI rémunération-conseil, Solutions Mieux-être LifeWorks et Willis Towers Watson.

TABLEAU COMPARATIF

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES PRÉVISIONS SALARIALES POUR 2022 – QUÉBEC

SONDAGE – SEPTEMBRE 2021

CABINETS	NOMBRE DE RÉPONDANTS	AUGMENTATION DE SALAIRES		AUGMENTATION STRUCTURES SALARIALES	
		INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS
	37	2,8%	3,0%	2,2%	2,5%
	309	3,0%	3,0%	2,2%	2,3%
	273	2,7%	2,9%	2,2%	2,3%
	42	2,8%	2,9%	1,9%	2,2%
	148 et 117*	2,8%	2,9%	2,4%	2,4%

* 148 répondants pour l'augmentation des salaires et 117 répondants pour l'augmentation des structures salariales.

Les données de Willis Towers Watson pour le Québec ne sont pas disponibles au moment de la mise en ligne.

TABLEAU COMPARATIF

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES PRÉVISIONS SALARIALES POUR 2022 – QUÉBEC SONDAGE – FÉVRIER 2022

CABINETS	NOMBRE DE RÉPONDANTS	AUGMENTATION DE SALAIRES		AUGMENTATION STRUCTURES SALARIALES	
		INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS
	239 (Sept 2021 : 309)	3,5 % (Sept 2021 : 3 %)	3,5 % (Sept 2021 : 3 %)	2,7 % (Sept 2021 : 2,2 %)	2,9 % (Sept 2021 : 2,3 %)
	120 (Sept 2021 : 273)	3,2 % (Sept 2021 : 2,7 %)	3,3 % (Sept 2021 : 2,9 %)	2,7 % (Sept 2021 : 2,2 %)	2,7 % (Sept 2021 : 2,3 %)
	55 (Sept 2021 : 148 et 117*)	3,3 % (Sept 2021 : 2,8 %)	3,3 % (Sept 2021 : 2,9 %)	2,5 % (Sept 2021 : 2,4 %)	2,5 % (Sept 2021 : 2,4 %)

* 148 répondants pour augmentation de salaires et 117 répondants pour augmentation structures salariales.

TABLEAU COMPARATIF

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES PRÉVISIONS SALARIALES POUR 2022 – CANADA

SONDAGE – SEPTEMBRE 2021

CABINETS	NOMBRE DE RÉPONDANTS	AUGMENTATION DE SALAIRES		AUGMENTATION STRUCTURES SALARIALES	
		INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS
	43	2,8%	3,0%	2,2%	2,5%
	567	2,7%	2,8%	2,0%	2,2%
	264	2,8%	2,9%	2,2%	2,3%
	707 et 527*	2,5%	2,7%	2,1%	2,3%
	686	2,8%	2,9%	1,7%	2,1%

* 707 répondants pour l'augmentation des salaires et 527 répondants pour l'augmentation des structures salariales.

TABLEAU COMPARATIF

AUGMENTATIONS PRÉVUES DES SALAIRES ET DES STRUCTURES SALARIALES

PRÉVISIONS SALARIALES POUR 2022 – CANADA

SONDAGE – FÉVRIER 2022

CABINETS	NOMBRE DE RÉPONDANTS	AUGMENTATION DE SALAIRES		AUGMENTATION STRUCTURES SALARIALES	
		INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS
	264 (Sept 2021 : 567)	3,3 % (Sept 2021 : 2,7 %)	3,4 % (Sept 2021 : 2,8 %)	2,5 % (Sept 2021 : 2 %)	2,7 % (Sept 2021 : 2,2 %)
	120 (Sept 2021 : 264)	3,2 % (Sept 2021 : 2,8 %)	3,3 % (Sept 2021 : 2,9 %)	2,7 % (Sept 2021 : 2,2 %)	2,7 % (Sept 2021 : 2,3 %)
	352 (Sept 2021 : 707 et 527*)	2,9 % (Sept 2021 : 2,5 %)	3,1 % (Sept 2021 : 2,7 %)	2,3 % (Sept 2021 : 2,1 %)	2,6 % (Sept 2021 : 2,3 %)
	564 (Sept 2021 : 686)	3,1 % (Sept 2021 : 2,8 %)	3,2 % (Sept 2021 : 2,9 %)	1,9 % (Sept 2021 : 1,7 %)	2,4 % (Sept 2021 : 2,1 %)

* 707 répondants pour augmentation de salaires et 527 répondants pour augmentation structures salariales.



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, gouvernance et communication.

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 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
Conseillère principale, rémunération

🖱 normandin-beaudry.ca

☎ 514 285-1122, poste 624

@ apotvin@normandin-beaudry.ca

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE



MISE À JOUR





ENQUÊTE OBNL+

La première enquête de rémunération multisectorielle des gestionnaires d'OBNL du Québec.

Cette première enquête nationale multisectorielle de rémunération des gestionnaires d'OBNL est une initiative d'ESPACE OBNL.

En collaboration avec

Pour connaître et obtenir les résultats de l'enquête :

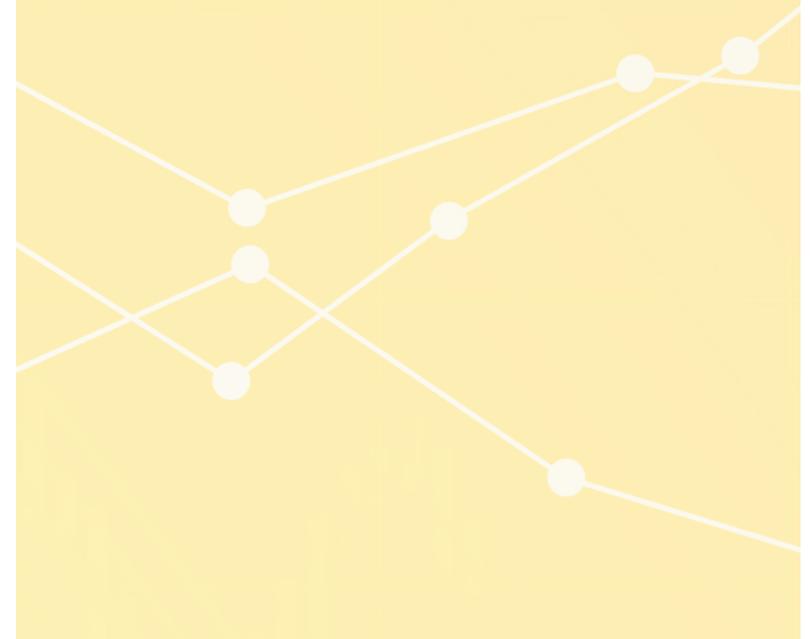
Contexte de l'enquête

La gestion d'un organisme à but non lucratif représente un défi de taille et requiert des compétences spécifiques qui méritent d'être davantage valorisées. Il est temps de reconnaître le travail des acteurs du changement social.

Cette première enquête nationale sur les conditions de rémunération visait spécifiquement les dirigeants des OBNL du Québec, tous secteurs d'activité confondus. Celle-ci s'est déroulée en février et mars 2020.

En effet, le manque d'information sur le sujet à l'égard des gestionnaires s'avère problématique pour assurer des stratégies de recrutement efficaces, fidéliser la main-d'œuvre et lutter contre la pénurie.

Tous les secteurs compétitionnent pour la recherche de talents. Les OBNL du Québec n'échappent pas à cette concurrence.





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'un des plus importants cabinets-conseils indépendants spécialisés en rémunération globale au Canada. Grâce à son équipe composée de plus de 25 experts aux profils diversifiés, l'entreprise offre une gamme complète de services liés à la rémunération globale des conseils d'administration, des dirigeants et des employés. Et parce que chaque organisation est différente, chaque dirigeant unique, chaque équipe particulière, nous créons la rémunération de demain à chaque mandat, de la réflexion à la communication.

Depuis plus de 20 ans, PCI aide ses clients à se démarquer dans des environnements complexes et en constante évolution 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 d'offrir à nos clients un portrait rigoureux et concurrentiel de la rémunération offerte sur le marché du travail.

Autrefois PCI-Perrault Conseil. Nouvelle image. Même équipe dédiée.

MISE À JOUR

COORDONNÉES DE LA RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE CABINET

EVELYNE GAUDREAU

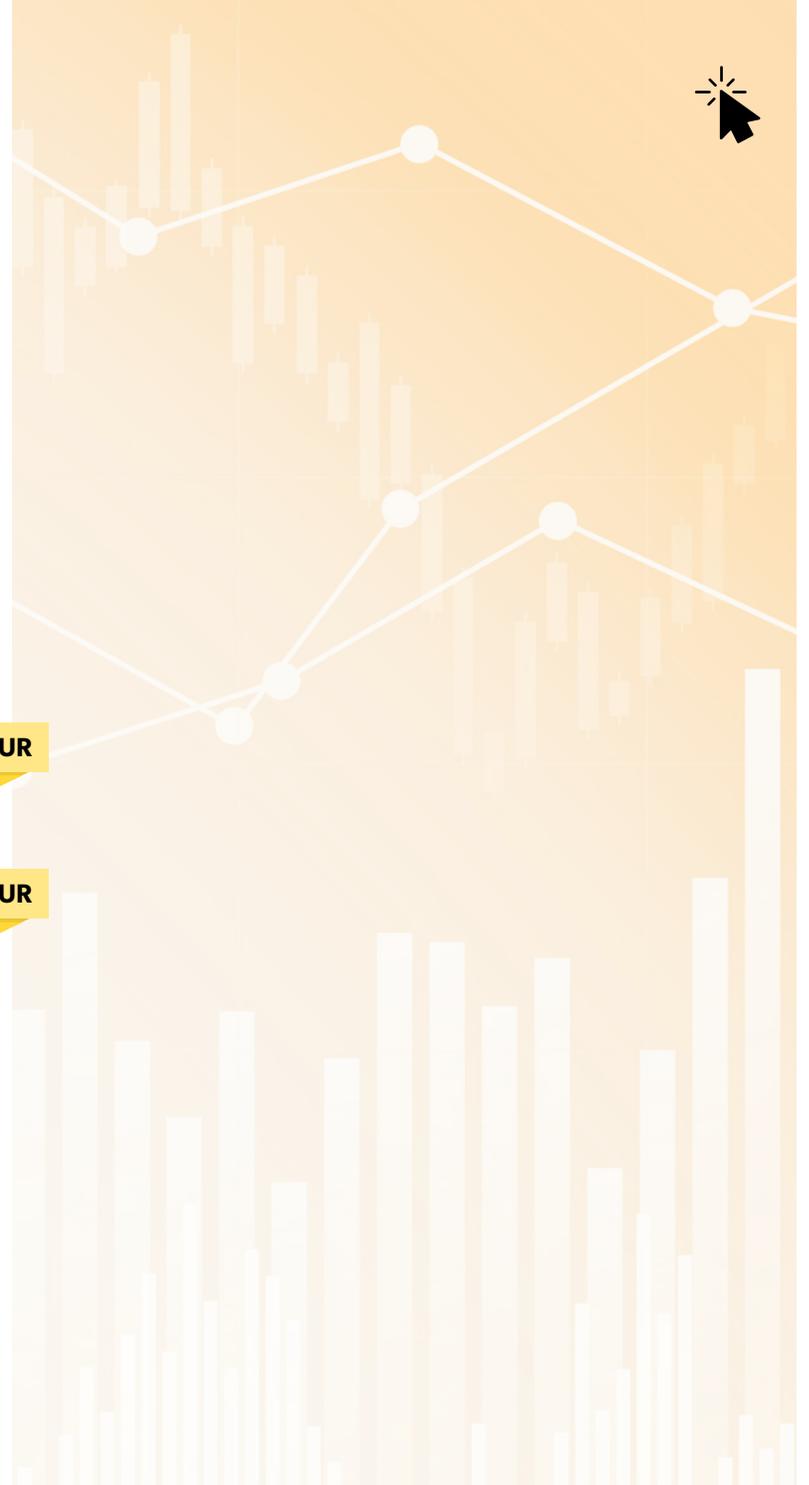
Conseillère

 www.pciremuneration.com

 514 788-4747, poste 227

 egaudreau@pciremuneration.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE





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. Solutions Mieux-être LifeWorks compte au-delà de 7 000 employés au service de plus de 24 000 organisations clientes dans plus de 160 pays. Elle est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : LWRK). Pour de plus amples renseignements, visitez le site lifeworks.com.

MISE À JOUR



COORDONNÉES DE LA RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE FIRME

GUYLAINE BÉLIVEAU, CRHA, MBA

Directrice, services-conseils en rémunération

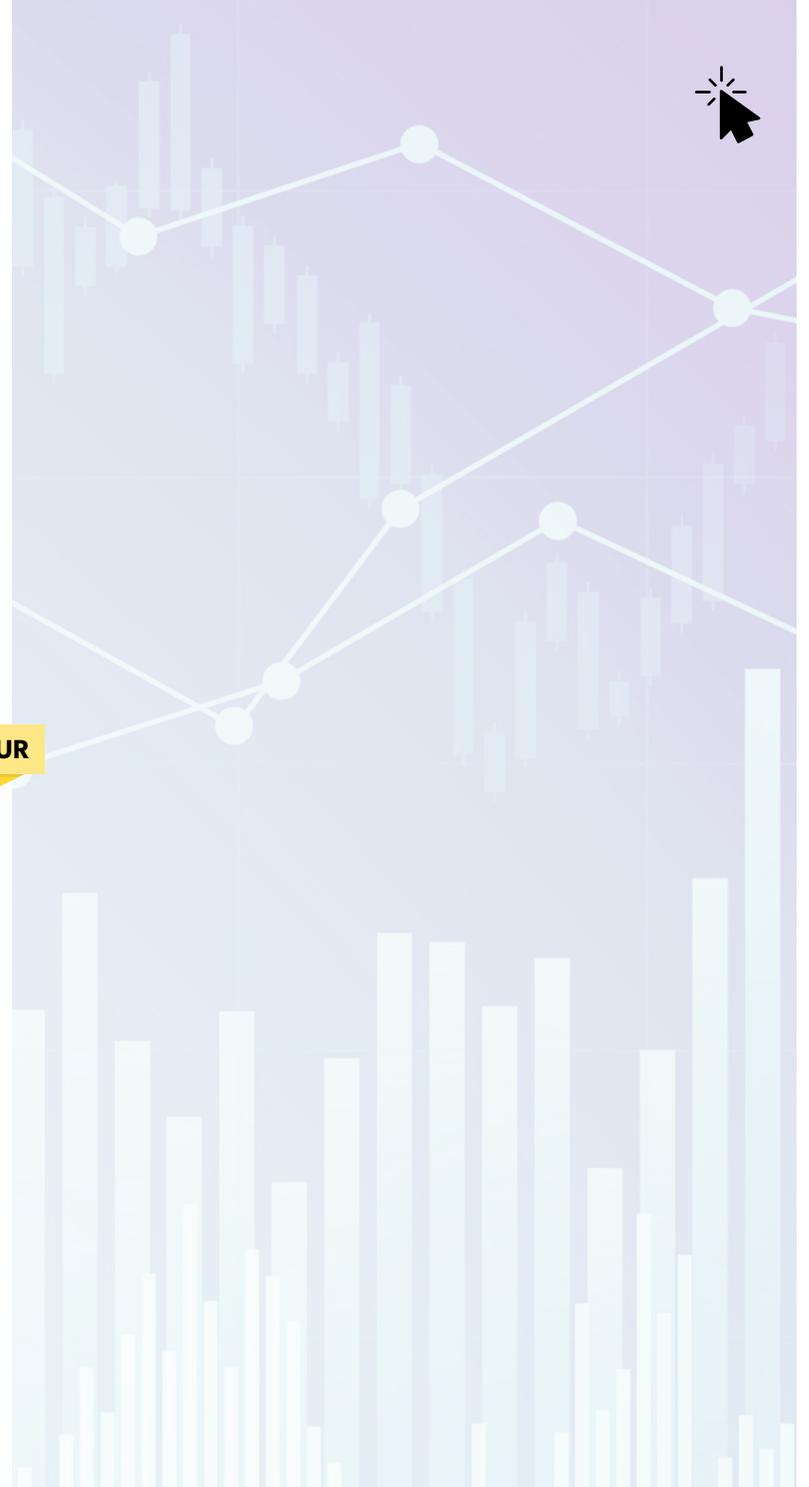
lifeworks.com

☎ 514 289-7206 Cell. : 514 442-8672

@ guylaine.beliveau@lifeworks.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE

MISE À JOUR





À PROPOS DE 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 45 000 employés dans plus de 140 pays et marchés.

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, rendez-vous sur willistowerswatson.com.

MISE À JOUR

COORDONNÉES DU RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE CABINET

STÉPHANE PARÉ

Chef de secteur, rémunération

 willistowerswatson.com

 514 982-3049

 stephane.pare@willistowerswatson.com

ENQUÊTES – SONDAGES ET ARTICLES
EN RÉMUNÉRATION GLOBALE

MISE À JOUR

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 60 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

REFONTE DU SITE WEB

Le site Web de l'ISQ a été complètement repensé pour vous aider dans vos recherches et améliorer votre expérience. Il est maintenant 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. Chaque année, le site Web reçoit plus de 2,2 millions de visites.

RÉPERCUSSIONS DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

Le contexte de la pandémie de COVID-19 montre bien qu'il est important d'avoir un portrait juste de la réalité quant à tous les aspects de la société québécoise. C'est pourquoi l'ISQ offre sur son site Web une sélection de diffusions statistiques en lien avec la COVID-19. La sélection est régulièrement mise à jour et touche différents thèmes : culture et médias, démographie et population, économie, emploi et marché du travail, santé et bien-être.

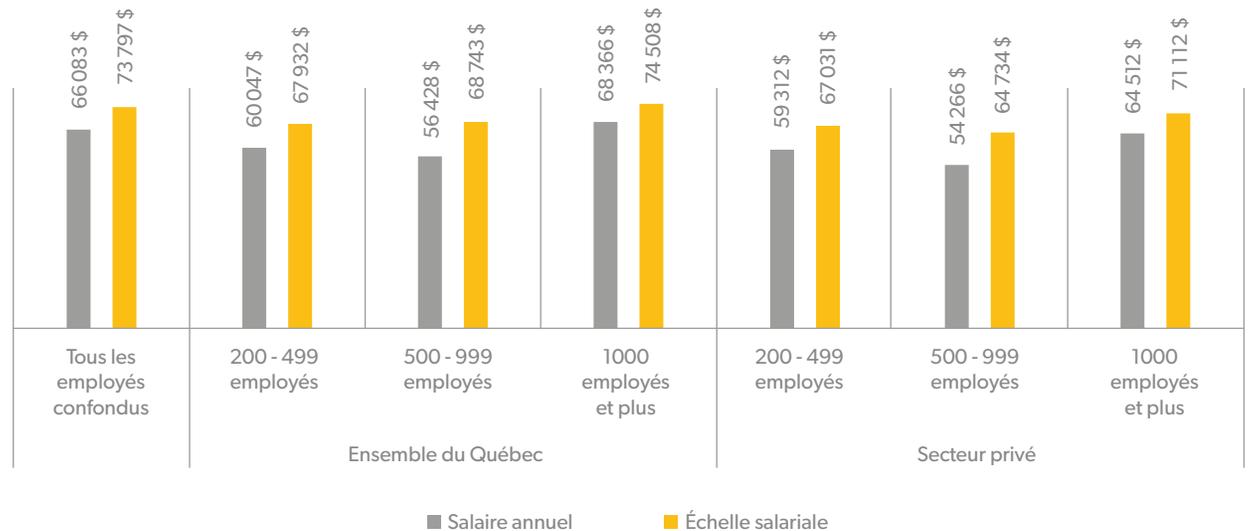


DES DONNÉES SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DISPONIBLES DEPUIS PLUS DE 35 ANS

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 2020 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 diverses ventilations, Québec, 2020



1. Maximum normal moyen représentant le taux accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant.
 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 2020*.

Rendez-vous sur le site Web de l'ISQ pour consulter gratuitement les résultats de l'ERG.



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. Au cours de la dernière année, l'ISQ a présenté dans ce bulletin un article portant sur les contrecoups de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail au Québec. En 2020, 275 000 emplois salariés rémunérés moins de 20 \$ l'heure ont été perdus. En parallèle, il y a toutefois eu une hausse de 105 000 emplois rémunérés 30 \$ l'heure ou plus. C'est ce qui ressort de l'article intitulé

[Cliquez ici pour consulter les bulletins sur le marché du travail et la rémunération.](#)

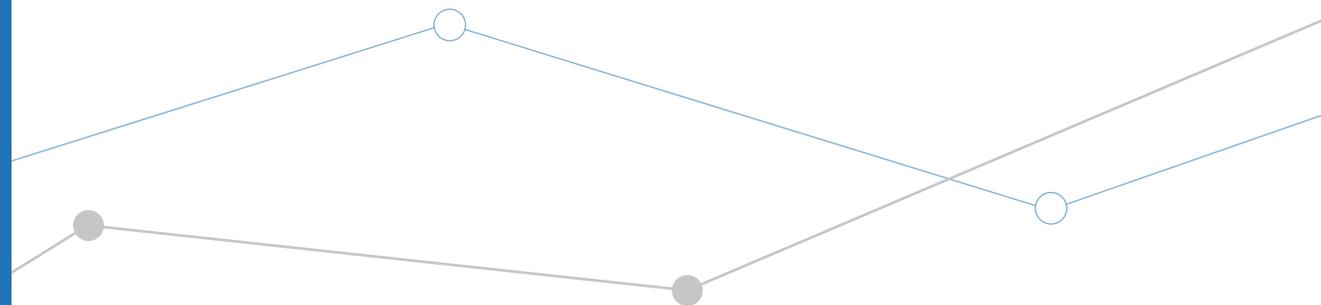
UNE LECTURE À JOUR DE L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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 2021 et éditions antérieures

Bilan de l'année 2020 et des années précédentes

Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2009-2019, et éditions antérieures



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

L'ESSENTIEL

MISE À JOUR

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

RÉSULTATS DU SONDAGE SUR LA RÉMUNÉRATION DES PROFESSIONNELS RH - 2021

Cette enquête nous permet d'identifier les dernières tendances du marché du travail et de vous renseigner, vous et vos pairs, quant à votre position sur le marché et celle des employés de votre service RH.

RH, LE BALADO - VOTRE OFFRE DE RÉMUNÉRATION GLOBALE À L'ÈRE DU TÉLÉTRAVAIL

Le mode de travail hybride pourrait devenir la nouvelle normalité. Qu'en est-il de l'offre de rémunération globale dans ce contexte? Nos invités vous partagent quelques pistes de réflexion.



