

## LES ANNÉES SE SUIVENT ET SE RESSEMBLENT (OU PRESQUE) AVEC UNE AUGMENTATION MOYENNE DES SALAIRES DE 2,4 %

Les 173 organisations ayant participé à l'enquête de PCI – Perrault Conseil inc. prévoient octroyer des augmentations salariales moyennes de 2,4 % en 2017. Depuis 2009, les augmentations salariales moyennes oscillent entre 2,5 % et 2,9 %. Selon Marc Chartrand, actionnaire chez PCI – Perrault Conseil inc., l'année 2017 ne se distinguera pas beaucoup des 7-8 dernières années, mais reflète la croissance modérée de l'économie due à l'inquiétude des entreprises dans un contexte fragile. Par contre, une seule organisation prévoit geler les salaires.

Contrairement aux années passées, il n'y a pas un secteur qui se démarque énormément des autres, sinon les secteurs généralement les plus généreux comme le secteur financier et les secteurs à forte demande de talents comme les TI qui anticipent un budget d'augmentation de 2,6 %, alors que le secteur des produits de consommation demeure le moins généreux avec un budget d'augmentation de 2,2 %.

Malgré le budget limité des entreprises, nous constatons que celles-ci discriminent davantage puisque les écarts d'augmentation varient de façon importante entre les employés. À preuve, les employeurs n'hésitent pas à n'offrir aucune augmentation aux employés moins performants alors que la moyenne des augmentations les plus élevées en 2016 était de 8,4 %. Cette tendance s'observe partout, indépendamment de la taille ou du chiffre d'affaires.

Il ne faut pas négliger le fait que près de la moitié des entreprises ont un budget additionnel d'ajustement salarial moyen de 1,2 % en 2017 pour reconnaître les cas particuliers (employés à haut potentiel, employés occupant des emplois en situation de pénurie de main-d'œuvre, etc.).

Le budget d'augmentation global, obtenu en combinant la valeur du budget additionnel de chaque entreprise au budget annuel d'augmentation des salaires, est en moyenne de 2,9 % en 2017.

### La bonification est vraiment en vogue confirme notre enquête

89 % des organisations ayant répondu à notre enquête ont un régime de rémunération variable, communément appelé régime de bonis. Dans les deux tiers des organisations, les niveaux cadres et professionnels sont admissibles à ces bonis, et dans plus du tiers des organisations, l'admissibilité s'étend jusqu'aux employés non syndiqués. Les bonis constituent un bon véhicule pour motiver les employés en récompensant annuellement les résultats individuels et organisationnels en fonction de la capacité de payer de l'entreprise.

En 2016, environ 15 % des organisations n'ont pas versé de boni compte tenu de leur performance financière, alors qu'une organisation sur cinq versait un boni supérieur à la cible. Les prévisions 2017 sont légèrement atténuées dans les extrêmes puisque 12 % des organisations prévoient ne pas verser de boni et 13 % prévoient des bonis supérieurs à la cible. Pour les autres, 51 % anticipent des résultats à la cible, tandis que 24 % devraient payer des bonis inférieurs à la cible.

### Régime d'intéressement à long terme

Le RILT permet de rémunérer en fonction de la performance de l'organisation sur un cycle de 3 ans ou plus au moyen d'un versement en espèces ou sous forme d'actions. Cette pratique, de plus en plus observée, permet d'équilibrer la rémunération à court terme avec une vision à plus long terme.

La moitié des organisations privées et cotées en bourse ayant répondu à notre enquête ont un régime d'intéressement à long terme. Cette proportion est plus importante au sein des entreprises cotées en bourse (83 %), mais tout de même présente dans le tiers des sociétés privées. Ce type d'avantage est principalement offert aux cadres supérieurs (97 % des organisations) et s'applique aussi parfois aux cadres intermédiaires (28 %), aux hauts performants (22 %) et aux employés à haut potentiel ou identifiés comme la relève (21 %).