

normandin  
beaudry

noir sur blanc

25



enquête sur les augmentations salariales

**2018 - 2019**

8<sup>e</sup> édition | août 2018

## À propos de ce document

Ce rapport présente les résultats complets de la huitième édition de l'*enquête sur les augmentations salariales*. Vous y trouverez des données segmentées ainsi qu'une analyse approfondie des experts en rémunération de Normandin Beaudry.

# TABLE DES MATIÈRES

À propos de cette enquête .....	1
<b>Faits saillants .....</b>	<b>2</b>
Pression à la hausse pour l'année 2019 .....	3
Budget global d'augmentations salariales .....	5
Augmentation de la structure salariale .....	6
<b>Tendances du marché québécois .....</b>	<b>7</b>
Gel des budgets d'augmentations et des structures salariales .....	8
Taille des organisations et budgets d'augmentations salariales .....	9
Différences entre les secteurs d'activités .....	10
Différences régionales .....	11
Différences selon le type d'organisation .....	12
Différences selon la catégorie de main-d'oeuvre .....	13
<b>Tendances du marché ontarien .....</b>	<b>14</b>
Taille des organisations et budgets d'augmentations salariales .....	15
Différences selon le type d'organisation .....	16
Différences selon la catégorie de main-d'oeuvre .....	17
<b>Résultats détaillés .....</b>	<b>18</b>
Selon la province .....	19
<b>Résultats détaillés du marché québécois .....</b>	<b>20</b>
Selon la région .....	21
Selon le nombre d'employés .....	23
Selon le chiffre d'affaires/budget d'exploitation annuel .....	24
Selon le secteur d'activité .....	25
Selon le type d'organisation .....	27
<b>Résultats détaillés du marché ontarien .....</b>	<b>28</b>
Selon la région .....	29
Selon le nombre d'employés .....	30
Selon le chiffre d'affaires/budget d'exploitation annuel .....	31
Selon le secteur d'activité .....	32
Selon le type d'organisation .....	34
Méthodologie et définitions .....	35
Prochaine édition de l'enquête .....	36

### GÉNÉRER PERFORMANCE HUMAINE ET FINANCIÈRE DANS VOTRE ORGANISATION PAR LA PLANIFICATION DE VOTRE BUDGET D'AUGMENTATIONS SALARIALES

La collecte de données pour la huitième édition de l'*enquête sur les augmentations salariales* a eu lieu au cours des mois de juin et juillet 2018 et un total de 233 organisations ont participé à cette campagne. Normandin Beaudry est fière de compter sur une base de données fiable et riche en information grâce aux données représentant près de 640 000 employés au Canada. La qualité des données nous permet de mettre en lumière les tendances en matière de rémunération du Québec et de l'Ontario ainsi que de l'ensemble des autres provinces canadiennes.

Dans un environnement compétitif où les organisations rivalisent entre elles afin de mettre la main sur les meilleurs talents, la planification de votre budget d'augmentations salariales devient une activité stratégique importante qui vous permettra de conserver ou d'améliorer votre capacité d'attraction et de rétention de main d'œuvre. Vos budgets devraient à la fois reconnaître les employés qui adoptent et démontrent les comportements souhaités tout en vous permettant de contrôler les dépenses liées aux charges sur la masse salariale.

Au-delà de la détermination du montant global qui sera budgété pour l'ensemble de vos employés, vous devez user de créativité afin d'optimiser la distribution de cette enveloppe budgétaire entre les employés de votre organisation. En planifiant l'ensemble de votre processus d'augmentations salariales, vous serez en mesure de générer performance humaine et financière.

L'*enquête sur les augmentations salariales* offre une multitude de segments d'analyse qui permettra aux décideurs de bien identifier le marché de référence auquel ils désirent se comparer. La richesse de l'information contenue dans ce rapport vous permettra assurément de mieux préparer la prochaine budgétisation de vos augmentations salariales et vous aidera ainsi à demeurer compétitif sur le marché.

Bonne lecture !

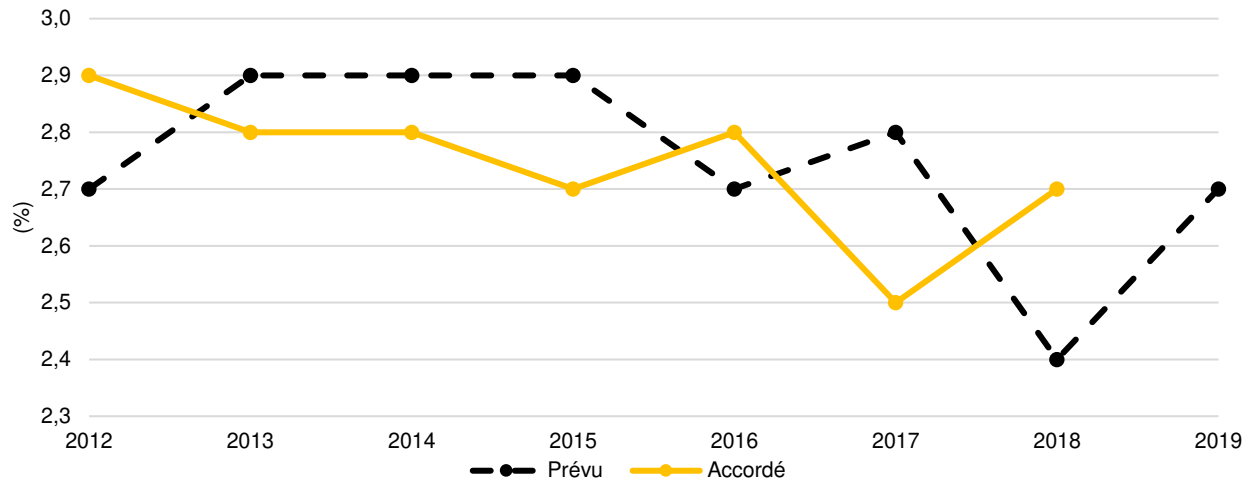
Pour obtenir des renseignements complémentaires au sujet de cette enquête et de ses résultats, communiquez avec Anna Potvin, conseillère principale, Rémunération, chez Normandin Beaudry  
514 285-1122, poste 624, [apotvin@normandin-beaudry.ca](mailto:apotvin@normandin-beaudry.ca)

# Faits saillants

## PRESSION À LA HAUSSE POUR L'ANNÉE 2019

Après une baisse des budgets accordés en 2017, les organisations québécoises ont finalement accordé des budgets d'augmentations salariales plus près des années précédentes tels que constatés à la figure 1. Il s'agit de la troisième fois depuis 2012 que les budgets accordés sont supérieurs aux prévisions de l'année précédente. L'écart constaté est également le plus grand avec un dépassement de 0,3 %, comparativement à 0,2 % en 2012 et 0,1 % en 2016.

Figure 1 - Écarts entre les prévisions et les budgets d'augmentations accordés au Québec (excluant les gels)



### Facteurs économiques influençant les budgets d'augmentations à la hausse

Au niveau de l'économie canadienne, plusieurs facteurs économiques ont pu contribuer à des budgets accordés plus élevés qu'anticipés l'an dernier. Le taux d'inflation annuel basé sur l'indice des prix à la consommation global, une mesure utilisée par plusieurs organisations pour établir leur budget d'augmentation, est en hausse à 3,0 % au Canada et à 2,4 % au Québec (Banque du Canada, juillet 2018). En comparaison de la même période l'année dernière, le taux d'inflation annuel se mesurait à 1,0 %. Les prévisions indiquent que le taux devrait se maintenir dans la moitié supérieure de la fourchette de maîtrise de l'inflation visée par la Banque du Canada, qui est comprise entre 1,0 % et 3,0 %. Les pressions inflationnistes sont notamment attribuées aux récentes hausses du prix du pétrole ainsi qu'à la hausse des coûts liés à la main-d'œuvre. La Banque du Canada entrevoit également que les perspectives de croissance des ventes demeureront robustes grâce à la vigueur de la demande; néanmoins, plusieurs entreprises anticipent un ralentissement au cours de la prochaine année. L'écart positif peut également être attribué aux organisations ayant prévu un gel des budgets d'augmentations salariales ou ayant usé de prudence dans l'établissement des budgets et qui ont finalement accordé des augmentations supérieures à leurs prévisions, notamment à la suite de difficultés de recrutement découlant de la situation de plein emploi.

### Les contraintes de capacité affectent les organisations

En plus des facteurs liés au contexte économique, les organisations doivent également faire face à différentes contraintes de capacité qui accentuent la pression sur celles-ci. En effet, selon *l'Enquête sur les perspectives des entreprises* (Banque du Canada, été 2018), un peu plus du tiers des organisations au pays affirme faire face à des pénuries de main-d'œuvre qui réduisent leur capacité à répondre à la demande. L'incapacité de recruter du personnel au salaire actuel limite également la capacité du quart des organisations à répondre à la demande. Ces éléments peuvent inciter certaines organisations à hausser le niveau de rémunération offert afin d'augmenter leur capacité d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, et ainsi se positionner avantageusement sur le marché. Cela nous porte à croire que les budgets qui seront accordés en 2019 auront tendance à être en hausse pour une seconde année consécutive et qu'ils devraient à nouveau être supérieurs aux prévisions anticipées. Si le même écart de cette année entre les prévisions et les budgets accordés est observé l'an prochain, les budgets accordés pourraient avoisiner la barre des 3,0 %, soit un niveau jamais atteint depuis 2009.

## L'effet d'entraînement des politiques en matière d'emploi entre les provinces

Chacune des provinces canadiennes est souveraine en matière de législation touchant l'emploi et le travail. Certaines mesures provinciales adoptées peuvent avoir des effets au-delà de ses frontières. Une des mesures phares promulguées par une province et qui aura très probablement des effets à l'échelle nationale a été l'adoption de la *Loi de 2018 sur la transparence salariale* du gouvernement de l'Ontario. En plus d'interdire aux employeurs de demander des renseignements sur l'historique de rémunération, la nouvelle Loi exige que les employeurs incluent les renseignements sur la rémunération ou la fourchette de rémunération dans toute annonce publique visant l'embauche de travailleurs. En affichant ces informations, les candidats seront en mesure de comparer les salaires offerts sur le marché et une pression supplémentaire s'ajoutera aux organisations moins généreuses afin qu'elles alignent leur offre sur les tendances de rémunérations. Nous sommes également persuadés que la transparence salariale s'étendra au-delà des limites de l'Ontario, étant donné que plusieurs organisations menant des activités pancanadiennes harmoniseront leurs pratiques à l'échelle nationale, créant ainsi un effet d'entraînement entre les différentes provinces.

Un second exemple de mesures ayant des répercussions à l'extérieur d'une province est la hausse du salaire minimum qui entraîne généralement des ajustements à la hausse dans les provinces limitrophes afin d'éviter l'exode de travailleurs. Cette pression à la hausse se répercute par la suite sur l'ensemble des salariés qui réclament à leur tour des taux de rémunération plus élevés afin de maintenir l'écart avec le salaire minimum.

## Le climat politique mondial qui jette de l'ombre au tableau

Les organisations continuent d'évoluer dans un environnement volatile et incertain où les enjeux politiques peuvent rapidement changer la donne sur le marché et refroidir les ardeurs des organisations les plus optimistes. La renégociation de l'accord de l'ALENA demeure un des principaux enjeux pour la prochaine année étant donné la forte intégration des économies des trois pays signataires depuis sa mise en vigueur en 1993. Les organisations doivent également composer avec l'imposition de droits tarifaires aux États-Unis, comme ceux imposés en mai dernier sur les importations d'acier et d'aluminium en provenance du Canada. Cet accroissement du protectionnisme commercial ainsi que les perspectives de guerre commerciale entre pays alliés constituent également des menaces pour les organisations exportatrices qui voient d'un mauvais œil la fermeture de leur marché d'exportation.

En somme, le climat tendu à l'échelle internationale peut amener les organisations à faire preuve de prudence dans la prochaine année malgré l'ensemble des éléments les incitant à bouger davantage.

## BUDGET GLOBAL D'AUGMENTATIONS SALARIALES

Les prévisions pour les budgets moyens consacrés aux augmentations salariales au Québec sont en hausse par rapport à celles de 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 %.

**Tableau 1 — Budgets globaux d'augmentations salariales moyens par province**

	n	Accordé 2018		Prévu 2019	
		Incluant les gels	Excluant les gels	Incluant les gels	Excluant les gels
Québec	225	2,7 %	2,7 %	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>
Ontario	85	2,6 %	2,6 %	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Colombie-Britannique	42	2,6 %	2,7 %	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Alberta	44	2,4 %	2,5 %	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>
Saskatchewan	25	2,5 %	2,5 %	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Manitoba	28	2,5 %	2,6 %	<b>2,4 %</b>	<b>2,5 %</b>
Nouveau-Brunswick	32	2,2 %	2,5 %	<b>2,3 %</b>	<b>2,5 %</b>
Nouvelle-Écosse	32	2,5 %	2,6 %	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Île-du-Prince-Édouard	13	2,4 %	2,4 %	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Terre-Neuve-et-Labrador	19	2,4 %	2,4 %	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
<i>Moyenne canadienne</i>		2,5 %	2,5 %	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>

### Budget global d'augmentations salariales

Définition : Correspond au pourcentage de la masse salariale consacré à l'ensemble des augmentations salariales incluant les augmentations salariales générales/économiques et les augmentations liées au rendement. Ce budget exclut les augmentations liées aux promotions. Il vise à encadrer les matrices d'augmentations et à servir de cadre de référence lors des échanges qui portent sur les révisions salariales annuelles.

#### Formule

$$\text{Budget global d'augmentations salariales} = \frac{\text{Total des augmentations salariales}}{\text{Masse salariale}}$$



## AUGMENTATION DE LA STRUCTURE SALARIALE

Au niveau des structures salariales, la moyenne canadienne s'établit à 1,9 % pour l'année 2018 et les prévisions pour la prochaine année sont également de 1,9 %. 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.

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.

Un peu plus du quart des organisations ayant une structure salariale (25,7 %) accorde également une progression automatiquement à leurs employés n'ayant pas atteint le maximum de leur échelle salariale. Cette progression automatique n'est pas liée à la performance et s'additionne au budget d'augmentation au mérite, le cas échéant. Au cours de la dernière année, la valeur moyenne de l'augmentation globale reçue pour les employés bénéficiant d'une progression automatique et n'ayant pas atteint le maximum de leur structure a été de 3,4 %.

**Tableau 2 — Augmentation de la structure salariale par province**

	n	Accordé 2018		Prévu 2019	
		Incluant les gels <sup>*</sup>	Excluant les gels	Incluant les gels <sup>*</sup>	Excluant les gels
Québec	181	1,9 %	2,1 %	1,9 %	2,1 %
Ontario	68	1,5 %	1,9 %	1,6 %	1,9 %
Colombie-Britannique	36	1,5 %	1,8 %	1,6 %	1,9 %
Alberta	38	1,5 %	1,9 %	1,6 %	1,9 %
Saskatchewan	23	1,6 %	2,0 %	1,6 %	1,8 %
Manitoba	22	1,6 %	2,0 %	1,5 %	1,8 %
Nouveau-Brunswick	27	1,5 %	1,9 %	1,4 %	1,8 %
Nouvelle-Écosse	28	1,6 %	1,9 %	1,6 %	1,8 %
Île-du-Prince-Édouard	13	1,5 %	2,0 %	1,5 %	1,9 %
Terre-Neuve-et-Labrador	18	1,4 %	1,9 %	1,6 %	1,9 %
<i>Moyenne canadienne</i>		1,6 %	1,9 %	1,6 %	1,9 %

\*L'écart entre les données observées incluant et excluant les gels est attribuable à une prévalence plus importante de gels dans une province donnée par rapport aux autres. Ainsi, certaines provinces de l'Atlantique ont une prévalence de gels de près de 20,0 % tandis que la prévalence est de moins de 7,0 % au Québec et d'environ 13,0 % en Ontario.

### Budget d'augmentation de la structure salariale

Définition : Représente le pourcentage d'augmentation du salaire cible de la structure salariale comparativement au salaire cible de l'année précédente. L'augmentation de la structure salariale sert à maintenir la compétitivité de celle-ci par rapport à son marché de référence.

### Formule

$$\text{Budget d'augmentation de la structure salariale} = \frac{\text{Cible de l'échelle salariale}}{\text{Cible de l'échelle salariale précédente}} - 1$$

# Tendances du marché québécois

enquête sur les augmentations salariales

2018 - 2019

normandin beaudry 7

## GEL DES BUDGETS D'AUGMENTATIONS ET DES STRUCTURES SALARIALES

La prévalence des gels d'augmentations salariales est demeurée stable par rapport aux prévisions de la dernière année avec seulement 1,4 % des répondants à l'enquête. Les prévisions de gels des budgets d'augmentations pour la prochaine année demeurent faibles avec en moyenne 1,9 % des organisations qui prévoient effectuer un gel des salaires pour les douze prochains mois.

Du côté des structures salariales, la prévalence de gel réellement effectué de 6,9 % pour 2018, est inférieure aux prévisions de l'année dernière et s'aligne davantage sur la moyenne des trois dernières années. L'écart important constaté entre la prévision pour l'année 2018 et le nombre de gels réellement observé peut être en partie attribuable à l'importante prévalence de gels observés en 2017 (15,0 %) et l'incertitude que ces gels se prolongent pour une année subséquente. Quant aux prévisions de gels des structures salariales pour la prochaine année, ceux-ci demeurent dans les valeurs observées au cours des dernières années avec une prévalence de 6,4 %.

**Tableau 3 — Prévalence des gels dans les budgets d'augmentations et les structures salariales**

	n	Prévue 2018	Effectuée 2018	Prévue 2019
Gels des budgets d'augmentations	217	1,5 %	1,4 %	<b>1,9 %</b>
Gels des structures salariales	175	13,9 %	6,9 %	<b>6,4 %</b>

## TAILLE DES ORGANISATIONS ET BUDGETS D'AUGMENTATIONS SALARIALES

### Le chiffre d'affaires et le nombre d'employés

Les petites organisations sont les plus généreuses et ont accordé des augmentations supérieures à la moyenne provinciale de 2,7 %. Pour la prochaine année, elles envisagent d'offrir également des augmentations qui seront égales ou supérieures à la moyenne provinciale.

Les budgets accordés ainsi que les prévisions pour les organisations de taille moyenne sont alignés sur la moyenne provinciale, tandis que les grandes organisations ont accordé et prévoient des augmentations légèrement inférieures à la moyenne.

Au cours des dernières années, nous notons une tendance où les petites organisations semblent offrir des budgets d'augmentations supérieurs à ceux accordés par les grandes organisations, qui ont plutôt tendance à se situer légèrement sous la moyenne provinciale.

Tableau 4 — Budget global moyen d'augmentations salariales par taille d'organisation (excluant les gels)

	n	Prévu 2018	Accordé 2018	Écart	Prévu 2019
<b>Petites organisations</b>					
Moins de 100 employés	45	2,4 %	3,1 %	0,7 %	<b>2,9 %</b>
Moins de 50 M\$	67	2,5 %	2,9 %	0,4 %	<b>2,7 %</b>
<b>Moyennes organisations</b>					
De 100 à moins de 500 employés	81	2,4 %	2,8 %	0,4 %	<b>2,7 %</b>
De 50 M\$ à 100 M\$	21	2,4 %	2,7 %	0,3 %	<b>2,5 %</b>
<b>Grandes organisations</b>					
Plus de 500 employés	99	2,4 %	2,5 %	0,1 %	<b>2,5 %</b>
Plus de 100 M\$	100	2,4 %	2,5 %	0,1 %	<b>2,5 %</b>

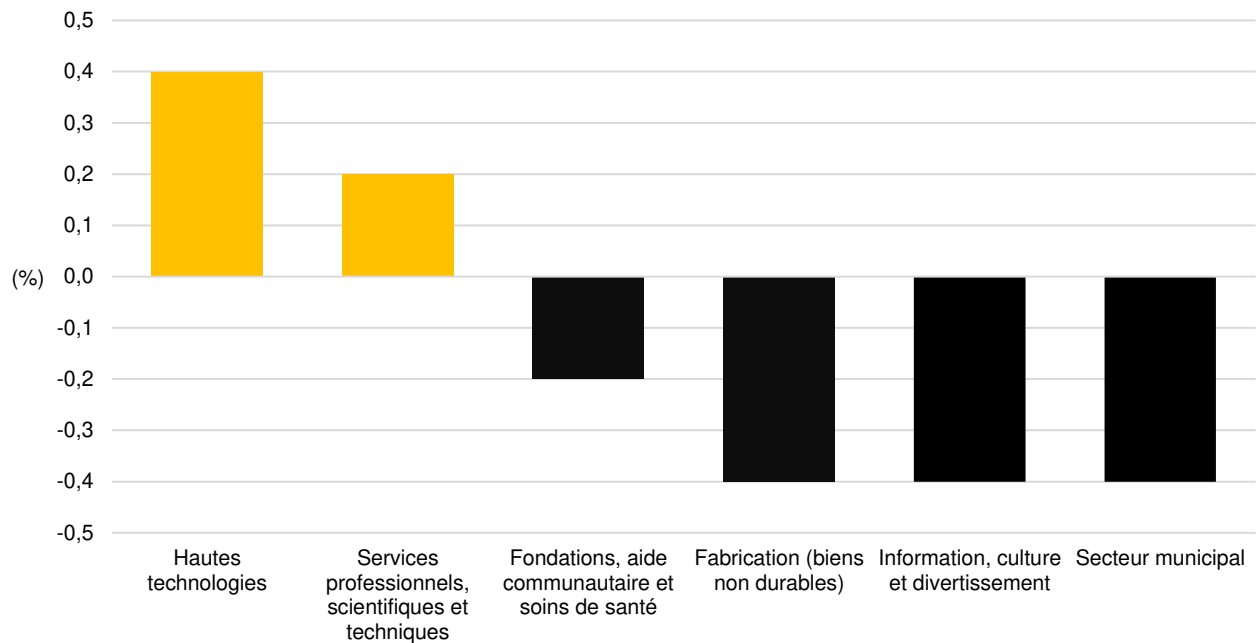
## DIFFÉRENCES ENTRE LES SECTEURS D'ACTIVITÉS

Certains secteurs d'activités se démarquent chaque année en proposant des budgets d'augmentations salariales supérieurs à la moyenne provinciale. Cette année, les secteurs des hautes technologies ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques se distinguent avec des prévisions supérieures à la moyenne québécoise, respectivement de 0,4 % et 0,2 %.

Ces deux secteurs ont également accordé des budgets d'augmentations supérieurs aux prévisions de l'année dernière, soit de 0,8 % pour le secteur des hautes technologies et de 0,5 % pour le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques. Ces augmentations non prévues peuvent être attribuées à la pression accrue sur les organisations d'attirer et de retenir les talents et à la main-d'œuvre qualifiée limitée dans ces secteurs d'activités.

À l'inverse, certains secteurs se trouvent à prévoir des budgets inférieurs à la moyenne provinciale pour la prochaine année. Le secteur des fondations, de l'aide communautaire et des soins de santé prévoit des budgets inférieurs de 0,2 % à la moyenne provinciale. C'est le cas également des secteurs de la fabrication (biens non durables), de l'industrie de l'information, de la culture et du divertissement ainsi que du secteur municipal, tous les trois à -0,4 % de la moyenne provinciale.

**Figure 2 – Écart de 0,2 % et plus entre les budgets prévus pour 2019 par secteur d'activité par rapport à la prévision moyenne provinciale québécoise (excluant les gels)**



Note : les secteurs d'activités non présents à la figure 2 ont un écart inférieur à 0,2 % par rapport à la moyenne provinciale.

## DIFFÉRENCES RÉGIONALES

## — Écart entre la Capitale-Nationale et la région de Montréal

Un écart de 0,2 % s'est creusé dans les budgets accordés en 2018 entre la région de la Capitale-Nationale et la région de Montréal. Ceux de la région de Montréal ont été légèrement supérieurs de 0,1 % par rapport à la moyenne provinciale tandis que ceux de la Capitale-Nationale accusaient un retard de 0,1 % par rapport à la moyenne provinciale.

Le taux de chômage près de la barre des 4,0 % dans la région de la Capitale-Nationale indique que le marché est en situation de plein emploi, ce qui a pour effet de mettre une pression sur les salaires afin de répondre à la demande. D'autres facteurs peuvent avoir contrebalancé la pression causée par la diminution du taux de chômage dans la région de la Capitale-Nationale, notamment la forte présence d'organisations du secteur public et parapublic qui ont des cadres financiers plus défini que ceux des organisations du secteur privé.

En ce qui a trait à la région de Montréal, le taux de chômage a également diminué par rapport à l'année dernière pour s'établir en juin à 7,4 %, l'un des plus bas des dernières années. Le taux d'inflation étant par ailleurs en hausse, les organisations seront fortement incitées à offrir des salaires plus élevés afin d'attirer et de retenir les talents.

**Tableau 5 — Budget global moyen d'augmentations salariales entre la région de Montréal et de la Capitale-Nationale (excluant les gels)**

	n	Inflation*	Taux de chômage**	Accordé 2018	Prévu 2019
Montréal	139	2,2 %	7,4 %	2,8 %	<b>2,7 %</b>
Capitale-Nationale	77	1,8 %	4,2 %	2,6 %	<b>2,6 %</b>

(\*) Source : Statistique Canada, Indice d'ensemble des prix à la consommation, variation annuelle, juillet 2018

(\*\*) Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec. Moyennes mobiles de 3 mois au mois de juillet 2018

## DIFFÉRENCES SELON LE TYPE D'ORGANISATION

Les entreprises du secteur privé prévoient offrir un budget d'augmentations supérieur (2,7 %) à celui des secteurs public et parapublic (2,5 %) et des organismes sans but lucratif (2,6 %). Les prévisions pour les entreprises du secteur privé sont en légère hausse de 0,2 % par rapport aux prévisions effectuées l'année dernière.

Tous les types d'organisations ont accordé en 2018 des hausses supérieures à leurs prévisions. À cet effet, le secteur privé a réellement accordé des budgets de 2,8 %, soit un écart de 0,3 % par rapport aux prévisions.

**Tableau 6 — Budget global moyen d'augmentations salariales par types d'organisation (excluant les gels)**

	n	Prévu 2018	Accordé 2018	Écart	Prévu 2019
Secteur privé (cotée et non cotée en bourse)	159	2,5 %	2,8 %	0,3 %	<b>2,7 %</b>
Secteur public et parapublic	42	2,3 %	2,5 %	0,2 %	<b>2,5 %</b>
Organisme sans but lucratif	24	2,5 %	2,7 %	0,2 %	<b>2,6 %</b>

## DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE DE MAIN-D'ŒUVRE

La distribution des budgets d'augmentations accordés est uniforme entre les différentes catégories de main-d'œuvre. La variation entre les catégories d'emplois est de l'ordre de 0,2 %. Les prévisions pour l'année 2019 portent à croire que les budgets seront également distribués de manière assez uniforme au cours de la prochaine année, soit entre 2,6 % et 2,8 %.

**Tableau 7 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie de main-d'œuvre (excluant les gels)**

	n	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Accordé 2018	207	2,8 %	2,8 %	2,6 %	2,7 %
<b>Prévu 2019</b>	<b>194</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.



# Tendances du marché ontarien

## TAILLE DES ORGANISATIONS ET BUDGETS D'AUGMENTATIONS SALARIALES

Dans l'ensemble, les budgets accordés en 2018 par les organisations ontariennes ont été supérieurs aux prévisions effectuées l'année dernière.

Les petites organisations de moins de 100 employés ont accordé des budgets moyens de 2,5 %, soit 0,1 % sous la moyenne provinciale de l'Ontario, qui se situe à 2,6 %. Lorsque nous analysons les données sous l'angle du chiffre d'affaires, les organisations ayant déclaré un montant inférieur à 50 M\$ ont été les plus généreuses avec 2,8 %, soit un écart de 0,5 % par rapport aux prévisions.

Les moyennes organisations sont celles qui avaient prévu les plus faibles augmentations pour cette année. Elles ont finalement accordé des budgets plus élevés que prévu, soit 2,7 % pour les organisations comptant entre 100 et 500 employés, tandis que les organisations avec un chiffre d'affaires entre 50 M\$ et 100 M\$ ont accordé des budgets de 2,2 %, soit respectivement un écart de 0,6 % et 0,3 %.

Finalement, les grandes organisations, soit celles comptant plus de 500 employés ou affichant un chiffre d'affaires de plus de 100 M\$, ont accordé des budgets alignés sur la moyenne provinciale de 2,6 %.

Pour 2019, la majorité des organisations prévoient offrir des budgets similaires aux augmentations accordées cette année.

**Tableau 8 — Budget global moyen d'augmentations salariales par taille d'organisation (excluant les gels)**

	n	Prévu 2018	Accordé 2018	Écart	Prévu 2019
<b>Petites organisations</b>					
Moins de 100 employés	6	2,1 %	2,5 %	0,4 %	2,5 %
Moins de 50 M\$	16	2,3 %	2,8 %	0,5 %	2,7 %
<b>Moyennes organisations</b>					
De 100 à moins de 500 employés	23	2,1 %	2,7 %	0,6 %	2,6 %
De 50 M\$ à 100 M\$	6	1,9 %	2,2 %	0,3 %	2,2 %
<b>Grandes organisations</b>					
Plus de 500 employés	56	2,4 %	2,6 %	0,2 %	2,6 %
Plus de 100 M\$	56	2,4 %	2,6 %	0,2 %	2,6 %

## DIFFÉRENCES SELON LE TYPE D'ORGANISATION

Les entreprises du secteur privé prévoient offrir un budget d'augmentations supérieur (2,7 %) à celui des secteurs public et parapublic (2,0 %) et des organismes sans but lucratif (2,2 %). Ces prévisions sont comparables aux budgets accordés pour l'année 2018, à l'exception des prévisions pour les organismes sans but lucratif, qui sont supérieurs de 0,2 %.

**Tableau 9 — Budget global moyen d'augmentations salariales par types d'organisation (excluant les gels)**

	n	Accordé 2018	Prévu 2019
Secteur privé (cotée et non cotée en bourse)	74	2,7 %	<b>2,7 %</b>
Secteur public et parapublic	4	2,0 %	<b>2,0 %</b>
Organisme sans but lucratif	7	2,0 %	<b>2,2 %</b>

## DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Les budgets accordés en 2018 ainsi que les budgets prévus pour la prochaine année sont distribués de façon similaire. Le personnel de soutien et des opérations ont reçu des augmentations équivalentes à la moyenne provinciale de 2,6 %, tandis que les techniciens ont reçu des augmentations légèrement inférieures de 0,1 %. Du côté des professionnels et des gestionnaires, ceux-ci ont reçu des augmentations légèrement supérieures de 0,1 %, pour s'établir à 2,7 %.

**Tableau 10 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie de main-d'œuvre (excluant les gels)**

	n	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Accordé 2018	81	2,7 %	2,7 %	2,5 %	2,6 %
<b>Prévu 2019</b>	<b>76</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

# Résultats détaillés

## SELON LA PROVINCE

**Tableau 11 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon la province (excluant les gels)**

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Québec	Accordé 2018	210	2,7 %	2,8 %	2,8 %	2,6 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>194</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Ontario	Accordé 2018	80	2,6 %	2,7 %	2,7 %	2,5 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>75</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>
Colombie-Britannique	Accordé 2018	38	2,7 %	2,7 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>37</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Alberta	Accordé 2018	41	2,5 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>39</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Saskatchewan	Accordé 2018	25	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>23</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Manitoba	Accordé 2018	25	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>23</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Nouveau-Brunswick	Accordé 2018	28	2,5 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>25</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Nouvelle-Écosse	Accordé 2018	31	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>29</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Île-du-Prince-Édouard	Accordé 2018	12	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>11</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Terre-Neuve-et-Labrador	Accordé 2018	19	2,4 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>18</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

# Résultats détaillés du marché québécois

## SELON LA RÉGION

Tableau 12 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon la région (excluant les gels)

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Abitibi-Témiscamingue	Accordé 2018	22	2,3 %	2,4 %	2,5 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>20</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Bas-Saint-Laurent	Accordé 2018	25	2,3 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>22</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Capitale-Nationale	Accordé 2018	74	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>67</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Centre-du-Québec	Accordé 2018	36	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>33</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Chaudière-Appalaches	Accordé 2018	32	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>30</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Côte-Nord	Accordé 2018	21	2,3 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>19</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Estrie	Accordé 2018	39	2,5 %	2,6 %	2,5 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>35</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	Accordé 2018	20	2,3 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>17</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Lanaudière	Accordé 2018	31	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>29</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Laurentides	Accordé 2018	39	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>37</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Laval	Accordé 2018	41	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>40</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>



		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Mauricie	Accordé 2018	35	2,3 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>31</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Montérégie	Accordé 2018	72	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>65</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Montréal	Accordé 2018	133	2,8 %	2,9 %	2,9 %	2,7 %	2,8 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>126</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>
Nord-du-Québec	Accordé 2018	15	2,3 %	2,3 %	2,5 %	2,3 %	2,3 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>15</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,4 %</b>
Outaouais	Accordé 2018	34	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>31</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Saguenay–Lac-Saint-Jean	Accordé 2018	30	2,4 %	2,5 %	2,4 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>27</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

## SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

Tableau 13 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le nombre d'employés (excluant les gels)

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Moins de 100 employés	Accordé 2018	44	3,1 %	3,0 %	3,3 %	2,9 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>42</b>	<b>2,9 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>
De 100 à moins de 500 employés	Accordé 2018	73	2,8 %	3,0 %	2,9 %	2,6 %	2,8 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>70</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
De 500 à moins de 5 000 employés	Accordé 2018	72	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>63</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
5 000 employés et plus	Accordé 2018	21	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,7 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>19</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Ceci s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

## SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES/BUDGET D'EXPLOITATION ANNUEL

**Tableau 14 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le chiffre d'affaires/budget d'exploitation annuel (excluant les gels)**

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Moins de 50 millions	Accordé 2018	62	2,9 %	3,0 %	2,9 %	2,7 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>57</b>	<b>2,7 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>
De 50 millions à moins de 100 millions	Accordé 2018	20	2,7 %	3,1 %	3,0 %	2,7 %	2,8 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>17</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>
De 100 millions à moins de 500 millions	Accordé 2018	44	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>41</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
De 500 millions à moins de 1 milliard	Accordé 2018	17	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,6 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>17</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
1 milliard et plus	Accordé 2018	34	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>31</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>
Non disponible ou confidentiel	Accordé 2018	31	3,1 %	3,1 %	3,5 %	2,9 %	2,8 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>29</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,8 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

## SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 15 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le secteur d'activité (excluant les gels)

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Commerce de détail et de gros, distribution	Accordé 2018	22	2,5 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>22</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>
Énergie, mines et métaux	Accordé 2018	9	2,6 %	2,6 %	3,0 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>8</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>
Fabrication (biens durables)	Accordé 2018	19	2,6 %	2,7 %	2,6 %	2,6 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>17</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Fabrication (biens non durables)	Accordé 2018	17	2,3 %	2,3 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>17</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>
Finance et assurances	Accordé 2018	21	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>21</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Fondations, aide communautaire et soins de santé	Accordé 2018	13	2,7 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>13</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,6 %</b>
Hautes technologies	Accordé 2018	24	3,4 %	3,4 %	3,5 %	3,3 %	3,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>23</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>3,1 %</b>
Information, culture et divertissement	Accordé 2018	9	2,1 %	2,4 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>8</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>
Pharmaceutique et biotechnologie	Accordé 2018	1	--	--	--	--	--
	<b>Prévu 2019</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
Secteur municipal	Accordé 2018	13	2,3 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>9</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Services d'enseignement	Accordé 2018	4	2,4 %	2,4 %	2,4 %	3,2 %	3,2 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>2</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Services professionnels, scientifiques et techniques	Accordé 2018	46	3,1 %	3,2 %	3,4 %	2,8 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>43</b>	<b>2,9 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>
Transport et entreposage	Accordé 2018	12	2,7 %	2,7 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>10</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

**SELON LE TYPE D'ORGANISATION****Tableau 16 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le type d'organisation (excluant les gels)**

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Secteur privé (cotée et non cotée en bourse)	Accordé 2018	150	2,8 %	2,8 %	2,9 %	2,7 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>143</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,7 %</b>
Secteur public et parapublic	Accordé 2018	38	2,5 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>29</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Organisme sans but lucratif	Accordé 2018	22	2,7 %	2,7 %	2,6 %	2,6 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>22</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,7 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

# Résultats détaillés du marché ontarien

**SELON LA RÉGION****Tableau 17 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon la région (excluant les gels)**

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Est de l'Ontario	Accordé 2018	34	2,4 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>30</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Nord de l'Ontario	Accordé 2018	17	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>17</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Sud-Ouest de l'Ontario	Accordé 2018	19	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>18</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Grande région de Toronto	Accordé 2018	63	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>60</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
Centre de l'Ontario	Accordé 2018	8	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>8</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.



**SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS****Tableau 18 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le nombre d'employés (excluant les gels)**

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Moins de 100 employés	Accordé 2018	5	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>5</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
De 100 à moins de 500 employés	Accordé 2018	21	2,7 %	3,0 %	2,9 %	2,4 %	2,8 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>19</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,6 %</b>
De 500 à moins de 5 000 employés	Accordé 2018	42	2,7 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>40</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
5 000 employés et plus	Accordé 2018	12	2,4 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>11</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

## SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES/BUDGET D'EXPLOITATION ANNUEL

**Tableau 19 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le chiffre d'affaires/budget d'exploitation annuel (excluant les gels)**

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Moins de 50 millions	Accordé 2018	13	2,8 %	3,3 %	3,0 %	2,5 %	3,1 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>11</b>	<b>2,7 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,8 %</b>
De 50 millions à moins de 100 millions	Accordé 2018	6	2,2 %	2,4 %	2,4 %	2,2 %	2,2 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>6</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>
De 100 millions à moins de 500 millions	Accordé 2018	19	2,7 %	2,5 %	2,7 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>18</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
De 500 millions à moins de 1 milliard	Accordé 2018	9	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>9</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>2,5 %</b>
1 milliard et plus	Accordé 2018	26	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>24</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>
Non disponible ou confidentiel	Accordé 2018	6	3,2 %	2,9 %	2,9 %	2,9 %	2,9 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>6</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

## SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 20 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le secteur d'activité (excluant les gels)

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Commerce de détail et de gros, distribution	Accordé 2018	11	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>11</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Énergie, mines et métaux	Accordé 2018	5	2,6 %	2,5 %	3,1 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>4</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>
Fabrication (biens durables)	Accordé 2018	7	2,4 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>6</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>
Fabrication (biens non durables)	Accordé 2018	11	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,2 %	2,2 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>11</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>
Finance et assurances	Accordé 2018	12	2,3 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>12</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,4 %</b>
Fondations, aide communautaire et soins de santé	Accordé 2018	4	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>3</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,0 %</b>
Hautes technologies	Accordé 2018	11	3,5 %	3,5 %	3,6 %	3,0 %	3,8 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>10</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>3,2 %</b>
Information, culture et divertissement	Accordé 2018	3	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>3</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>
Pharmaceutique et biotechnologie	Accordé 2018	1	--	--	--	--	--
	<b>Prévu 2019</b>	<b>1</b>	--	--	--	--	--
Secteur municipal	Accordé 2018	--	--	--	--	--	--
	<b>Prévu 2019</b>	--	--	--	--	--	--
Services d'enseignement	Accordé 2018	--	--	--	--	--	--
	<b>Prévu 2019</b>	--	--	--	--	--	--

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Services professionnels, scientifiques et techniques	Accordé 2018	11	3,2 %	3,3 %	2,9 %	2,9 %	2,9 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>11</b>	<b>2,6 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Transport et entreposage	Accordé 2018	4	3,4 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>3</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>2,8 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

**SELON LE TYPE D'ORGANISATION****Tableau 21 — Budget global moyen d'augmentations salariales par catégorie d'emplois selon le type d'organisation (excluant les gels)**

		n	Tous	Gestionnaire	Professionnel	Technicien	Soutien et opérations
Secteur privé (cotée et non cotée en bourse)	Accordé 2018	70	2,7 %	2,8 %	2,7 %	2,6 %	2,7 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>66</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>2,6 %</b>
Secteur public et parapublic	Accordé 2018	3	2,0 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>3</b>	<b>2,0 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>
Organisme sans but lucratif	Accordé 2018	7	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %
	<b>Prévu 2019</b>	<b>6</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,2 %</b>

Note méthodologique : La moyenne des catégories d'emplois peut différer du budget global. Cela s'explique par l'absence de l'une ou l'autre des catégories d'emplois pour une même organisation.

### — Méthodologie

#### Validation des données

Un soin particulier a été apporté par les conseillers de Normandin Beaudry pour assurer la validité et la cohérence des données fournies par les participants à cette enquête. Les données qui étaient mises en doute ont été validées auprès des participants ou supprimées afin de ne pas influencer les résultats finaux.

#### Confidentialité des résultats

Afin d'assurer la confidentialité des résultats, un minimum de trois répondants est nécessaire pour afficher les données dans les tableaux portant sur les budgets d'augmentations salariales. Lors de l'interprétation des résultats, nous vous invitons donc à la prudence en considérant le nombre d'organisations comprises dans l'échantillon.

### — Termes utilisés dans ce rapport

#### Catégories de main-d'œuvre

##### **Gestionnaire**

Membre de la direction responsable de la gestion des services et/ou des opérations d'une partie ou de l'ensemble d'un secteur de l'organisation. Il supervise une ou plusieurs équipes de travail (ex. : chef comptable, superviseur du centre d'appels).

##### **Professionnel**

Employé non syndiqué détenant des connaissances spécifiques à un champ d'activité, acquises par l'intermédiaire d'études universitaires ou de plusieurs années d'expérience. Il bénéficie d'autonomie dans ses fonctions et n'assume aucune responsabilité de gestion (ex. : conseiller juridique, programmeur informatique).

##### **Technicien**

Employé non syndiqué détenant des connaissances et des habiletés techniques spécifiques à un champ d'activité, acquises par l'intermédiaire d'études postsecondaires ou d'un certain nombre d'années d'expérience.

Il applique des procédés spécifiques à son champ d'activité dans l'accomplissement de ses tâches (ex. : technicien au soutien informatique, technicien de laboratoire).

##### **Soutien et opérations**

Employé non syndiqué contribuant à la réalisation des objectifs d'une équipe d'employés, d'un secteur ou de membres de la direction par l'intermédiaire d'activités administratives ou opérationnelles. Il suit des processus déterminés dans l'accomplissement de ses tâches (ex. : adjointe administrative, commis à la comptabilité, opérateur de chariot élévateur, commis en entrepôt).

Nous profitons de l'occasion pour inviter les organisations de toutes industries et régions du Canada à prendre part à l'*enquête sur les augmentations salariales* l'an prochain dès le mois de juin 2019.

Grâce à votre participation croissante, nous ferons de cette enquête un outil incontournable dans le processus décisionnel des comités de rémunération et de direction menant à l'établissement des budgets d'augmentations salariales ainsi que dans le développement de politiques de rémunération.

Toute l'équipe de Normandin Beaudry vous remercie de votre contribution à ce succès.

**Pour d'autres besoins liés à la rémunération globale de vos employés, devenez membre de rémun.**



**rémun**

<https://remun.normandin-beaudry.ca>

normandin  
beaudry

noir sur blanc

25

#### POUR PLUS D'INFORMATION

Pour obtenir des renseignements complémentaires au sujet de cette enquête et de ses résultats, communiquez avec :

**Anna Potvin, M. Sc, CRHA**  
Conseillère principale, Rémunération

Normandin Beaudry  
514 285-1122, poste 624  
[apotvin@normandin-beaudry.ca](mailto:apotvin@normandin-beaudry.ca)

enquête sur les augmentations salariales

**2018 - 2019**