



# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 2018-2019 SUR LA PLANIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION AU CANADA

## À propos de ce rapport :

L'Enquête sur la planification de la rémunération de Mercer est l'enquête la plus importante et la plus exhaustive menée sur les augmentations salariales au Canada. Dans le cadre de l'enquête 2018-2019, nous avons recueilli les réponses de près de 600 organisations entre mai et juin 2018. Le rapport complet vous fournira de plus amples renseignements tels des résultats d'analyses additionnelles sur les budgets d'augmentation de salaire par secteur d'activité, par catégorie d'employé, par région et plus encore. Vous pouvez acheter le rapport complet sur le site [www.imercer.ca/cps](http://www.imercer.ca/cps) (<https://www.imercer.com/ecommerce/ca/products/canadian-compensation-planning>).

© 2018 Mercer (Canada) limitée. Tous droits réservés.

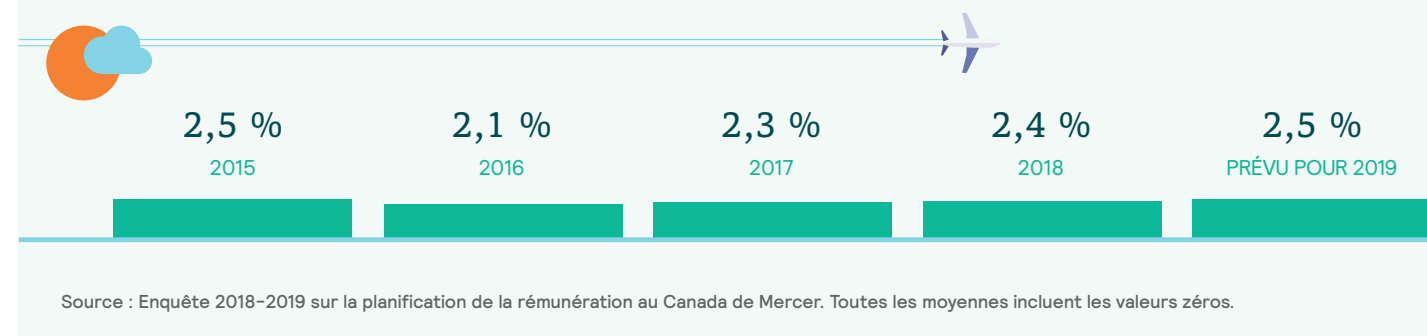
# PRÉPAREZ VOTRE MAIN-D'ŒUVRE POUR L'AVENIR : POINTS SAILLANTS DE L'ENQUÊTE 2018-2019 SUR LA PLANIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION AU CANADA

Les résultats sont compilés : les employeurs canadiens demeurent implacables sur la question des budgets d'augmentation de salaire. Les budgets moyens se maintiennent à 2,4 % pour 2018 et devraient s'établir à 2,5 % en 2019, selon les prévisions, malgré des préoccupations croissantes entourant le recrutement et la fidélisation de la main-d'œuvre de l'avenir.

Voici les points saillants de notre enquête 2018-2019 sur la planification de la rémunération au Canada. La période de planification budgétaire est à nos portes, et ces renseignements vous aideront à comparer votre stratégie de rémunération à celle du marché et à adopter une nouvelle approche de rémunération globale et de proposition de valeur aux employés.

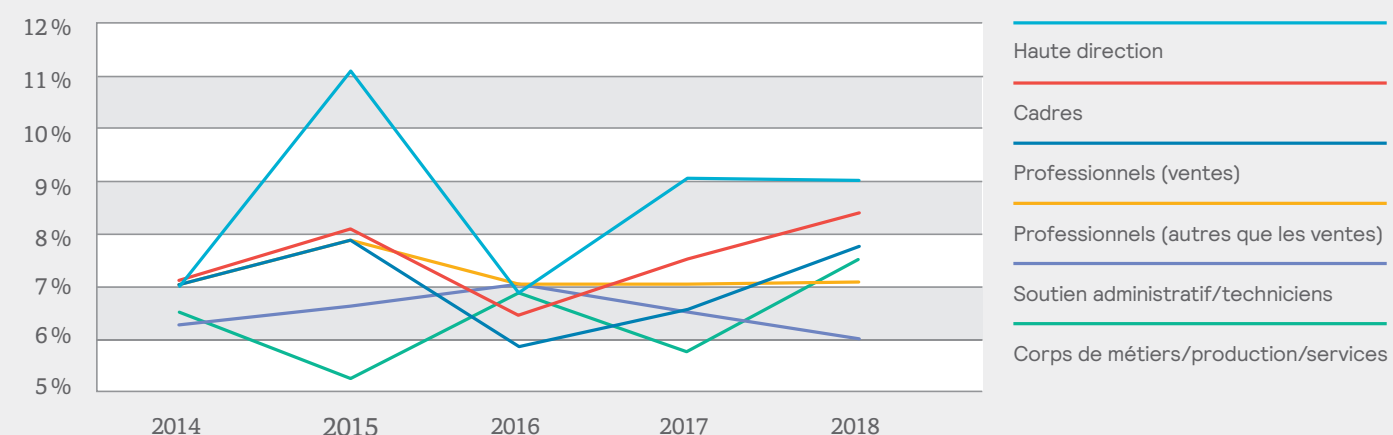
Les employeurs canadiens maintiennent leurs budgets d'augmentation de salaire à un taux stable. Leurs budgets d'augmentation au mérite sont demeurés inchangés en 2018 (2,4 %) et on s'attend à ce que ce taux passe à 2,5 % en 2019 (incluant les valeurs zéros).

## Tendances des augmentations de salaire budgétées au Canada pour tous les employés (non syndiqués) de 2015 à 2019



Près de la moitié des organisations établissent des budgets distincts pour les augmentations liées aux promotions. Pour 2018, le budget moyen des augmentations liées aux promotions représente 1,2 % de la masse salariale (incluant les valeurs zéros) et la moyenne des augmentations liées aux promotions exprimées en pourcentage du salaire de base s'établit à 7,6 %.

## Augmentations liées aux promotions (exprimées en % du salaire de base) au Canada - Tendances sur cinq ans.



La plupart des organisations (86 %) tiennent toujours compte du rendement individuel dans le cadre de leurs décisions relatives aux rajustements du salaire de base, et près de la moitié d'entre elles (49 %) utilisent un système d'évaluation du rendement à cinq cotes pour calculer les augmentations de salaire au mérite.

## Augmentation de salaire moyenne au Canada en fonction de la cote de rendement

Cote de rendement	Augmentation de salaire moyenne en 2018 (%)	% de la main-d'œuvre
Très élevée	4,7 %	5,9 %
Élevée	3,6 %	24,0 %
Moyenne	2,5 %	60,9 %
Faible	1,1 %	7,5 %
Très faible	0,2 %	1,7 %



En 2018, les employés les plus performants ont reçu une augmentation de salaire de

**1,88 fois supérieure**

à celle accordée aux employés ayant un rendement moyen.

Source : Enquête 2018-2019 sur la planification de la rémunération au Canada de Mercer.

Dans leur travail de planification de la rémunération pour 2019, un plus grand nombre d'organisations se disent **préoccupées par les enjeux de fidélisation (69 %) et de recrutement (63 %) de talents**, que par le besoin d'assurer la rémunération au rendement (53 %).

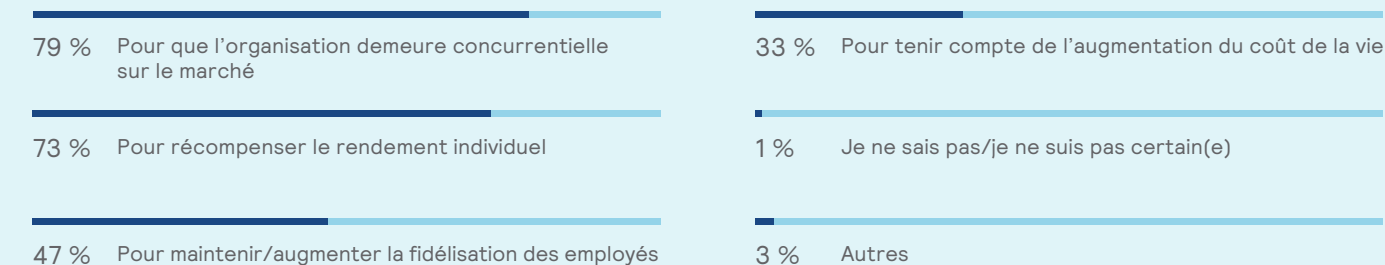
## Principaux facteurs ayant une incidence sur les décisions de rémunération pour 2019 au Canada



Source : Enquête 2018-2019 sur la planification de la rémunération au Canada de Mercer. Les participants pouvaient donner plus d'une réponse, N = 561.

La majorité des organisations établissent chaque année un **budget d'augmentation de salaire** principalement **pour demeurer concurrentielles sur le marché (79 %) et pour récompenser le rendement individuel (73 %)**, mais moins de la moitié (47 %) le font pour augmenter la fidélisation des employés.

## Principales raisons motivant la décision d'établir un budget d'augmentation de salaire chaque année



Source : Enquête 2018-2019 sur la planification de la rémunération au Canada de Mercer. Les participants pouvaient donner plus d'une réponse, N = 572.