

Les Québécois devraient avoir des augmentations salariales de 3,3 % en 2025

Par Stéphane Blais, La Presse Canadienne

17 septembre 2024 à 08h11



Les employeurs du Québec prévoient accorder en moyenne des augmentations salariales de 3,3 % l'année prochaine, selon l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. (Christinne Muschi/Archives La Presse Canadienne)

Les Québécois recevront probablement une moins grande augmentation salariale en 2025 qu'en 2024, selon le dernier rapport de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Les employeurs du Québec prévoient accorder en moyenne des augmentations salariales de 3,3 % l'année prochaine, selon le rapport sur les prévisions salariales 2025 de l'Ordre.

Cette prévision, souligne le rapport, représente une baisse de près d'un demi-point de pourcentage par rapport à ce que les employeurs ont versé en 2024, soit 3,7 % de hausse.

Le rapport, réalisé sur la base des enquêtes de huit cabinets spécialisés en rémunération ainsi que sur les attentes de plus de 900 entreprises au Québec, indique également que moins de 5 % des organisations répondantes prévoient un gel des salaires et des structures salariales pour l'an prochain. Ce pourcentage est plus élevé que lors des prévisions de l'Ordre pour 2024, qui était de 3,25 %.

Variabilité entre les secteurs d'activité

Les prévisions font état d'une hausse de 3,8 % pour les services professionnels, scientifiques et techniques. Viennent ensuite le secteur de la finance et des assurances (3,5 %) et celui de l'énergie (3,5 %).

Sur les 13 secteurs d'activité étudiés, c'est celui des services publics qui devrait connaître l'augmentation la plus modeste, avec des hausses de salaire prévues de 2,6 % en moyenne.

«On sent beaucoup de prudence au sein des organisations. D'une part, elles souhaitent un retour à la normale et à des niveaux d'augmentations plus proches de leur capacité de payer. D'autre part, elles font face à des défis de rétention et surveillent attentivement leur positionnement par rapport au reste du marché», a commenté Manon Poirier, directrice générale de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Rareté de main-d'œuvre pour les postes qualifiés

Si la rareté de la main-d'œuvre est moins aiguë qu'elle ne l'était, selon la directrice de l'Ordre, elle reste toutefois encore présente dans plusieurs secteurs d'activité.

«On a eu, dans les derniers mois, moins de pression pour les postes non qualifiés. Mais pour les postes très qualifiés et spécialisés, la pénurie de main-d'œuvre n'a pas disparu», a précisé Manon Poirier.

Transparence salariale

L'Ordre veut profiter de la publication du rapport pour rappeler aux employeurs que «la transparence salariale est de plus en plus attendue de la part des personnes candidates et employées».

L'an dernier, un sondage mené par l'Ordre indiquait qu'une personne sur quatre s'était déjà retirée d'un processus de recrutement en raison d'un niveau de transparence salariale jugé insatisfaisant.

«Si on regarde un peu du côté de nos voisins des autres provinces, c'est quand même plusieurs provinces canadiennes qui ont légiféré très récemment sur la transparence salariale», a indiqué la directrice de l'Ordre en donnant l'exemple récent de l'Ontario, avant d'ajouter que «ce serait probablement très plausible d'imaginer qu'une telle législation pourrait arriver au Québec».

Manon Poirier a fait valoir que la transparence salariale contribue à «créer un climat de confiance qui aide à motiver et à retenir les talents».

Elle permet aussi aux travailleurs de «mieux cerner leurs perspectives de carrière au sein de l'organisation».

L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés regroupe 12 000 professionnels agréés.