

MERCER

Consultation. Impartition. Investissements.



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN



Québec
18 octobre 2007

Tendances en matière de rémunération

Association des manufacturiers en électronique de
Québec (AMEQ)

Paul Robitaille, Québec
Manon Desrosiers, Montréal

Description des services

- Chef de file dans le domaine des services conseils en RH au Canada
- Notre mission corporative :
 - Aider nos clients à valoriser le potentiel de leurs ressources humaines pour atteindre leurs objectifs commerciaux.
- Domaines de consultation variés :
 - Soins de santé et assurance collective
 - Rémunération et gestion de la performance et rémunération des cadres
 - Communication des avantages sociaux
 - Gestion de placements
 - Régimes de retraite (PD, CD, RRI)
 - Administration des régimes de retraite et des avantages sociaux
- 12 bureaux au Canada (1 876 employés) / 140 bureaux de par le monde


Prévisions salariales 2008 au Canada

	Canada	Canada (à l'exception de l'Alberta)
Salaires 2007	4,1 %	3,6 %
Salaires 2008	3,9 %	3,5 %

- Les données portent sur les augmentations de salaire prévues en 2008¹ pour les emplois non syndiqués et proviennent de :
 - 491 entreprises canadiennes
 - 1,5 million d'employés syndiqués et non syndiqués

1) Les données ont été recueillies entre juin et août 2007 et sont tirées du rapport d'enquête Mercer 2008 sur la planification de la rémunération pour le personnel non syndiqué

Variation du budget d'augmentation des salaires

- Principales raisons pour modifier le budget d'augmentation des salaires
 - Raison principale
 - Concurrence accrue pour les employés (48 %) 
 - Autres raisons
 - Profits accrus (9 %)
 - Changement dans la stratégie de rémunération du salaire de base ou dans les niveaux cibles (8 %)
 - Changement dans la stratégie d'affaire (6 %)
 - Autres raisons non précisées (24 %)

Budget salarial pour les promotions/progressions 2008

Catégories d'employés	Budget salarial distinct pour les promotions/progressions	
	% d'entreprises ayant un budget distinct pour les promotions/progressions	Budget en % de la masse salariale (ensemble des entreprises canadiennes)
Cadres supérieurs	31 %	1,3 %
Cadres intermédiaires	34 %	1,3 %
Professionnels	34 %	1,4 %
Techniciens et soutien administratif	34 %	1,3 %

Augmentations salariales selon le rendement

Augmentations salariales selon le rendement pour 2008		
Cotes de rendement	% de la main-d'œuvre	Augmentation salariale moyenne
Très élevée	10,0 %	6,5 %
Élevée	20,0 %	5,3 %
Moyenne	56,0 %	3,7 %
Basse	9,0 %	2,4 %
Très basse	6,0 %	2,3 %

Régime d'intéressement à court terme

Catégories d'employés	% des entreprises qui en offrent	Prime cible (médiane)
Cadres supérieurs	92 %	35 %
Cadres intermédiaires	90 %	18 %
Professionnels (non ventes)	80 %	10 %
Techniciens et soutien administratif	70 %	6 %

Entreprises comprenant entre 1 000 et 4 999 employés

Programmes d'attraction et de fidélisation

Catégories d'emplois	Programmes d'attraction et de fidélisation			
	Primes d'embauche	Augmentations salariales plus importantes	Primes de fin de projets	Primes en espèces ponctuelles
Technologies de l'information	12 %	10 %	6 %	9 %
Ventes et marketing	12 %	7 %	4 %	9 %
Ingénierie	10 %	10 %	4 %	7 %
Finance et comptabilité	12 %	11 %	3 %	9 %

Autres pratiques utilisées pour rémunérer ou récompenser les employés

Pratiques	En place	À l'étude
	% des entreprises	% des entreprises
Programme de reconnaissance non pécuniaire	72 %	7 %
Régime de retraite à cotisations déterminées	65 %	5 %
Programme de gestion du rendement fondé sur les compétences	60 %	12 %
Régime de retraite à prestations déterminées	57 %	1 %
Régime d'intéressement pour les employés non cadres	51 %	10 %
Planification officielle de la carrière	41 %	26 %
Rétroaction par plusieurs évaluateurs	32 %	16 %



Rémunération globale



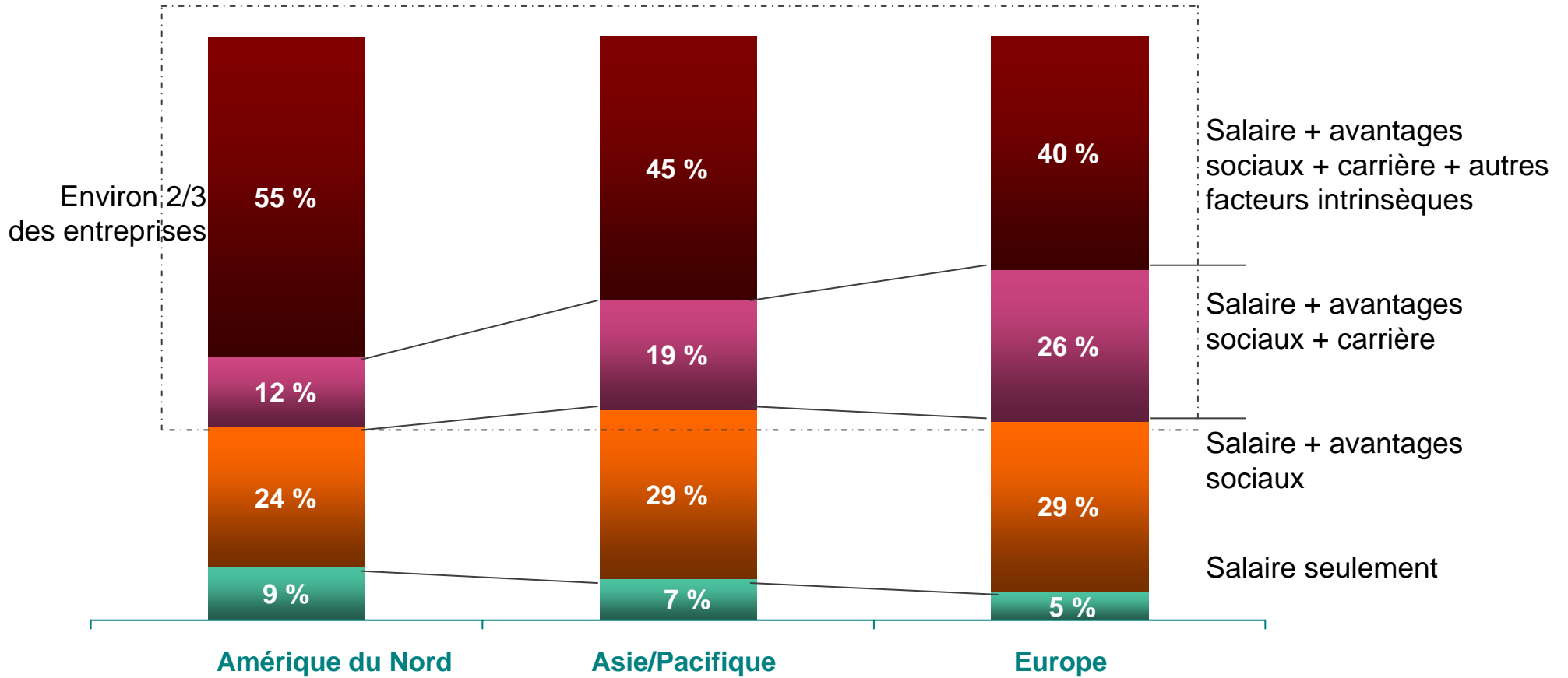
Qu'est-ce que la rémunération globale?

La rémunération globale
est le **cadre**

servant à définir, à gérer et à communiquer

les principales composantes
de **l'offre d'emploi**

Définition de la rémunération globale



Source : 2006 Snapshot Surveys "Measuring the Return on Total Rewards" (Asia, Europe, US & Canada), Mercer, Consultation en ressources humaines

Composantes de la rémunération globale

Motivation extrinsèque

Motivation intrinsèque

Rémunération

- Salaire
- Régime de primes à court terme
- Régime d'intéressement à long terme

+

Avantages sociaux

- Régime de retraite
- Soins de santé et assurance collective
- Vacances/ horaire flexible
- Gratifications
- Services, équipements et lieux de travail

+

Carrière

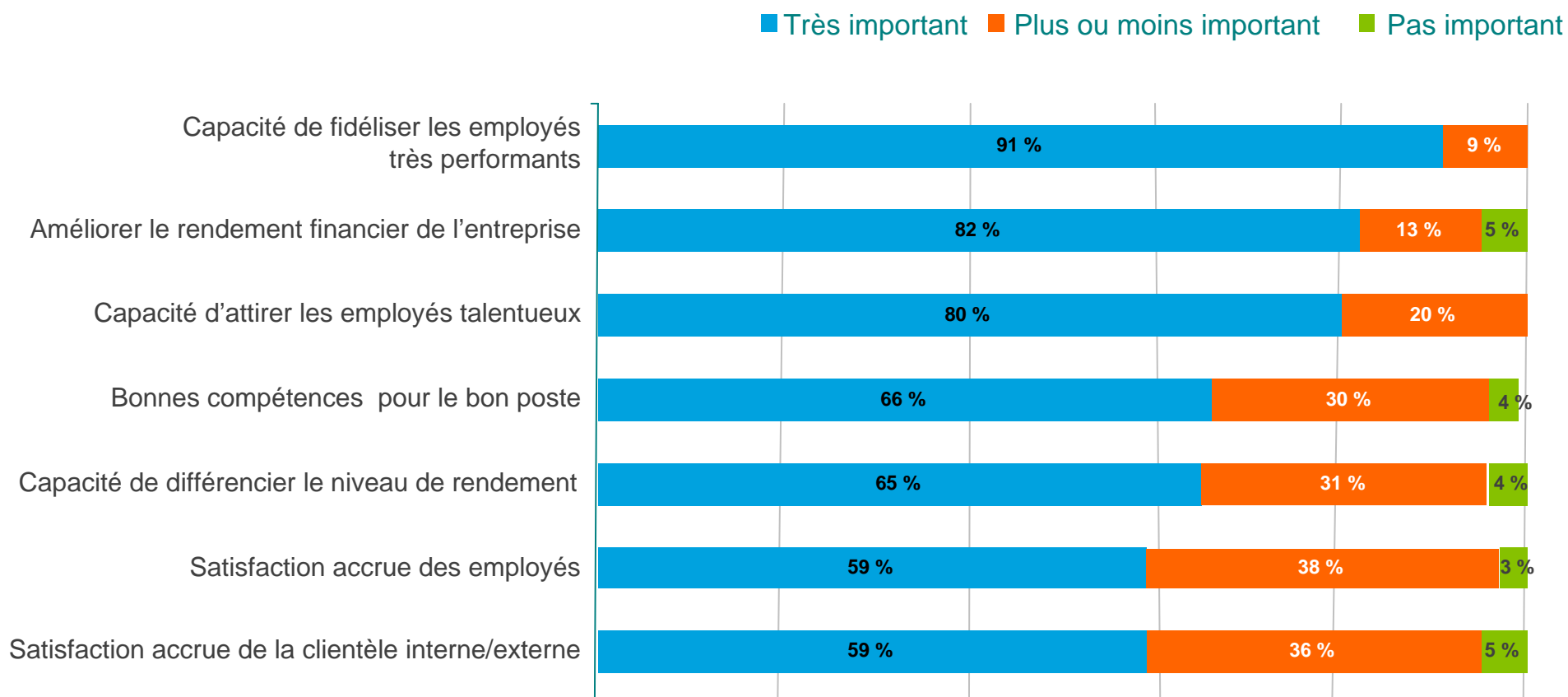
- Formation et perfectionnement
- Perspectives de carrière
- Mutations
- Affectations enrichies
- Gestion du rendement

+

Facteurs intrinsèques

- Programme de reconnaissance du service
- Contenu du travail
- Qualité des relations
- Leadership
- Valeurs/culture/notoriété de l'entreprise
- Conciliation travail-famille

Principaux objectifs des programmes de rémunération globale



Source : 2006 Snapshot Surveys "Measuring the Return on Total Rewards" (Asia, Europe, US & Canada), Mercer, Consultation en ressources humaines

Perspectives essentielles

Besoins de l'entreprise

Nos programmes de récompenses favorisent les **connaissances, les compétences et les comportements** nécessaires au succès de l'entreprise

Besoins des employés

Ma rémunération fait partie intégrante d'une **proposition de valeur** que je comprends et appuie

Le coût de nos programmes de rémunération sont **abordables et viables** et ne nuit pas à nos autres investissements rentables

Besoins des actionnaires



Principaux facteurs de l'engagement des employés*

1. Sentiment d'accomplissement personnel
2. Occasions de formation
3. Confiance envers les hauts dirigeants
4. Bonne réputation en matière de service à la clientèle
5. Salaire équitable, compte tenu du rendement

* Selon les résultats de l'enquête *Canada What's Working™ 2006*, Mercer



Questions?

MERCER



MARSH MERCER KROLL
GUY CARPENTER OLIVER WYMAN