

Intervalles RH - Enquêtes salariales

Les échelles salariales de référence permettent aux organisations de s'assurer qu'elles versent un salaire juste et approprié aux membres de leurs employé(e)s. Les organismes à but non lucratif doivent être en mesure de justifier le salaire des employé(e)s. Les enquêtes salariales sont un moyen de collecter de l'information sur la rémunération (salaires et avantages sociaux) afin de déterminer des échelles salariales appropriées et de comparer les taux de rémunération au marché extérieur.

Les enquêtes sont généralement réalisées par région, par secteur ou par catégorie d'emplois pour faciliter la comparaison. Vous pouvez acheter les rapports des enquêtes menées par diverses organisations spécialisées dans la collecte, l'analyse et la distribution des données sur les salaires, ou décider de mener votre propre enquête salariale.

Trouver une enquête salariale qui convient à vos besoins

Voici quelques bonnes façons de déterminer si une enquête salariale est pertinente pour votre organisation :

- Examiner les **descriptions d'emploi** pour vérifier qu'elles sont comparables aux emplois au sein de votre organisation.
- Noter le **lieu et la portée de l'enquête** : échelle nationale, provinciale/territoriale ou régionale. La comparaison des données régionales ou locales fournira les meilleurs éléments de comparaison du coût de la vie.
- Examiner les **budgets de fonctionnement** des organisations qui ont participé à l'enquête. En règle générale, plus les budgets de fonctionnement sont importants, plus les salaires sont élevés. Les salaires comparables proviennent d'organisations de taille comparable. La taille d'une organisation est généralement déterminée par l'importance du budget de fonctionnement ou le nombre de membres du personnel rémunérés à temps plein.
- Noter les **sources de financement** des organisations qui ont participé à l'enquête. Par exemple, les salaires d'une organisation qui offre des services de garde d'enfants grâce à du financement provincial peuvent être très différents de ceux d'une organisation qui fournit des ressources pour les parents et les enfants grâce à l'argent qu'elle recueille lors de ses propres activités de collecte de fonds.
- Vérifier l'**année de la collecte des données**. Les forces du marché du travail peuvent entraîner des changements importants en ce qui a trait aux salaires, et ce, sur une courte période. Les données les plus récentes seront plus utiles pour établir les salaires actuels.
- Noter la **taille de l'échantillon**. Les échantillons de grande taille permettent d'obtenir des données plus fiables et plus valables que les échantillons de petite taille.
- Examiner le **régime de rémunération globale**. Une bonne compréhension de ce que d'autres organisations offrent en matière d'avantages sociaux et de régimes de retraite vous permettra

d'avoir une vue d'ensemble de la rémunération lorsque vous comparerez vos données à celles du marché.

Le tableau ci-dessous présente des exemples d'enquêtes salariales réalisées dans le secteur à but non lucratif. Certains rapports d'enquête sont offerts gratuitement, d'autres doivent être achetés.

Enquête/Étude	Dernière version
<u>Prévisions salariales 2024</u> <i>Ordre des conseillers en ressources humaines agréés</i>	2024
<u>Rapport sur l'Indice philanthropique salarial et bien-être 2023 au Québec</u> <i>BNP Performance</i>	2023
<u>Boland Survey of Not For Profit Sector Salaries and Human Resources Practices</u> <i>Peter T. Boland and Associates</i>	2023
<u>Canadian Nonprofit Sector Salary and Benefits Report CharityVillage</u> <i>Charity Village</i>	2023
<u>Étude sur la rémunération et les avantages sociaux (en anglais)</u> <i>Association des professionnels en philanthropie</i>	2022

Établir les échelles salariales

À partir des données tirées des enquêtes salariales que vous utilisez, vous pouvez établir vos échelles salariales comprenant un salaire minimum, un point médian et un salaire maximum pour chaque emploi. Les organisations considèrent souvent que le point médian d'une fourchette salariale se situe entre le 25e et le 75e centile. Si votre philosophie en matière de rémunération est d'être conforme au marché, le point médian de la fourchette salariale correspondra au 50e centile pour la plupart des postes. Une façon simple d'établir une proposition de point médian consiste à faire la moyenne des données du marché entre les différents postes regroupés dans une catégorie d'emplois.

Une échelle salariale typique a généralement un écart de 30 % à 40 % entre le salaire minimum et le salaire maximum. Les classes de rémunération les plus élevées (c.-à-d. celles réservées aux cadres et aux membres de la haute direction) ont souvent une fourchette plus large (parfois supérieure à 40 %) et les classes les plus basses, une fourchette plus étroite (parfois inférieure à 30 %).

Source: <https://hrintervals.ca/fr/resources/enquetes-salariales/>