



2022

dossier spécial



PRÉVISIONS
SALARIALES

MOT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Malgré la quatrième vague, le redéploiement de l'économie nous permet d'envisager les prochains mois avec plus d'optimisme. Différents secteurs d'activités qui étaient à l'arrêt se redressent, lentement, mais sûrement. On peut également compter sur le soutien gouvernemental qui est au rendez-vous.

Or, les employeurs du Québec ne sont pas au bout de leurs peines. La pénurie de main-d'œuvre s'accroît et cause une pression sur les salaires, quoiqu'inégale selon les secteurs. Un autre phénomène mérite notre attention : ce que les experts nomment la « Grande Démission ». Certaines analyses prédisent une période plus importante de démissions, car la pandémie a amené les salariés à reconsidérer leurs priorités. Selon le rapport du Work Trend Index 2021 de Microsoft, une grande portion de travailleurs dans le monde songerait à quitter leur emploi actuel dans la prochaine année (42 %). Les employeurs doivent garder cela en tête et redoubler d'efforts pour retenir les talents.



Au-delà de la question salariale, n'oublions pas que la conciliation travail-famille, le maintien ou non du télétravail, le passeport vaccinal et la vaccination obligatoire sont également devenus des enjeux incontournables aux yeux des travailleurs et des employeurs. Ces facteurs peuvent tout autant jouer sur l'attractivité et la rétention des salariés. En termes de salaires, les données montrent que le Québec est en peloton de tête avec des augmentations salariales prévues légèrement plus élevées que la moyenne canadienne.

Dans ce contexte bien particulier, le Dossier spécial sur les prévisions salariales du CPQ permet aux employeurs de prendre connaissance des principales tendances salariales pour l'année à venir. Avec la relance économique qu'on connaît actuellement, la pertinence de tenir cet événement est d'autant plus grande.

Avec la contribution essentielle de ses partenaires, le CPQ vous donne accès à des prévisions d'experts qui faciliteront la mise en place d'une stratégie de rémunération qui tient compte à la fois du secteur d'activité et des catégories d'emploi.

Dans un contexte d'incertitude et de perturbation, ce document s'avère particulièrement utile pour tous les employeurs, gestionnaires et professionnels en ressources humaines. Les prévisions élaborées par nos experts en rémunération sauront vous aider à y voir plus clair.

Cordialement,

Karl Blackburn

**LE CPQ REMERCIE LES FIRMES PARTICIPANTES POUR LEUR CONTRIBUTION
À LA PRÉPARATION DES PRÉVISIONS SALARIALES 2022 :**

Solutions Mieux-être
LifeWorks
auparavant Morneau Shepell

 **Mercer**

**normandin
beaudry**
noir sur blanc

pci
RÉMUNÉRATION
CONSEIL
Nouvelle image,
même équipe dédiée

**Willis
Towers
Watson**


REGROUPEMENT
Loisir et Sport
du Québec

Pour notre 39^e édition de l'enquête sur les prévisions salariales, **829 organisations** à travers le Canada provenant de tous les secteurs d'activités et reflétant un large éventail de chiffres d'affaires y ont participé.

L'enquête annuelle de Solutions Mieux-être LifeWorks sur les prévisions salariales au Canada indique que les employés non syndiqués pourraient obtenir une augmentation salariale moyenne de **2,7 %** en 2022, en excluant les gels salariaux, et de 2,5 % en incluant ceux-ci. En 2021, **12 %** des organisations ont gelé les salaires comparativement à **36 %** pour 2020. De plus, seulement **3,3 %** des organisations prévoient geler les salaires pour 2022, ce qui laisse croire à un retour à la normale. Les structures salariales, quant à elles, devraient augmenter de **2,3 %** en excluant

les gels salariaux et de **2,1 %** lorsqu'ils sont inclus. Par ailleurs, **81 %** des organisations utilisent une structure salariale aux fins de la gestion des salaires des employés non syndiqués.

Les augmentations salariales moyennes prévues les plus élevées en 2022 au Canada, en excluant les gels, sont de **3,1 %** (Commerce de gros) et de **3,0 %** (Construction) tandis que la plus faible est de **1,9 %** (Information et culture).

PRÉVISIONS MOYENNES LIÉES AUX AUGMENTATIONS SALARIALES ET DE STRUCTURES SALARIALES AU CANADA, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

SECTEURS D'ACTIVITÉ	AUGMENTATIONS MOYENNES PRÉVUES EN 2022			
	SALAIRE DE BASE		STRUCTURES SALARIALES	
	GELS INCLUS	GELS EXCLUS	GELS INCLUS	GELS EXCLUS
Prévisions générales	2,5 %	2,7 %	2,1 %	2,3 %
Construction	2,9 %	3,0 %	2,3 %	2,5 %
Services d'enseignement	1,8 %	2,0 %	1,5 %	1,8 %
Finance et assurances	2,7 %	2,8 %	2,1 %	2,1 %
Soins de santé et assistance sociale	1,8 %	2,0 %	1,7 %	1,8 %
Information et culture	1,5 %	1,9 %	1,3 %	2,2 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	2,8 %	2,8 %	-	-
Fabrication	2,6 %	2,7 %	2,3 %	2,4 %
Exploitation minière, pétrolière et gazière	2,4 %	2,8 %	2,1 %	2,3 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	2,4 %	2,5 %	1,9 %	2,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,9 %	2,9 %	2,1 %	2,2 %
Administrations publiques	2,0 %	2,4 %	1,8 %	2,1 %
Services immobiliers, de location et de location à bail	2,6 %	2,8 %	2,1 %	2,3 %
Hébergement et services de restauration	2,5 %	3,0 %	2,2 %	3,7 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2,4 %	2,4 %	1,8 %	2,8 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,7 %	2,7 %	1,8 %	2,1 %
Arts, spectacles et loisirs	2,4 %	2,4 %	2,1 %	2,5 %
Commerce de détail	2,3 %	2,4 %	1,9 %	1,9 %
Transport et entreposage	2,5 %	2,7 %	2,1 %	2,6 %
Services publics	2,4 %	2,4 %	2,3 %	2,6 %
Commerce de gros	3,0 %	3,1 %	2,6 %	2,6 %

Au Québec, les augmentations salariales prévues sont légèrement plus élevées que la moyenne canadienne, avec des augmentations moyennes de salaire de 2,9 % en excluant les gels salariaux et de 2,8 % en incluant ceux-ci.

À PROPOS DE

Solutions Mieux-être LifeWorks est un chef de file mondial en solutions virtuelles et présentes qui favorisent le mieux-être global des gens. Nous offrons un continuum de soins personnalisés pour aider nos clients à veiller au mieux-être de leurs employés et, ainsi, à contribuer au succès de leur entreprise.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Guylaine Béliveau CRHA, MBA
Directrice Conseil Rémunération
Solutions Mieux-Être Lifeworks
guylaine.beliveau@lifeworks.com
lifeworks.com

Mercer a lancé une série d'enquêtes éclair sur la planification de la rémunération afin de recueillir des données sur les budgets de rémunération. Les résultats de l'enquête de mars 2021, qui a étudié les augmentations réelles, ainsi que les résultats préliminaires de septembre sur les augmentations salariales prévues en 2022, sont présentés ci-après.

AUGMENTATIONS RÉELLES EN 2021 ENQUÊTE DE MARS 2021

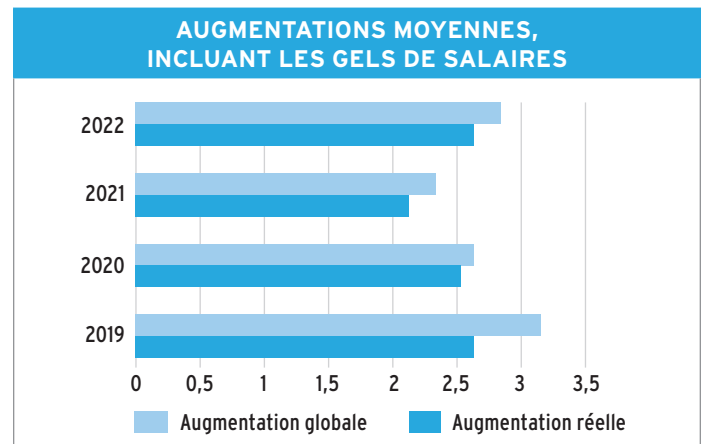
Alors que les organisations planifient leur « retour au travail », l'incertitude liée à la COVID-19 ainsi qu'au restant de l'année persiste. Pourtant, bien que la COVID-19 crée toujours des défis dans plusieurs domaines – tels que le mieux-être des employés, les politiques de retour au travail et l'incertitude liée aux revenus et aux budgets, le marché du travail continue de se rétablir. Les organisations cherchant à pourvoir leurs postes vacants et à retenir les meilleurs talents devront se démarquer de leurs concurrents.

2,5 %	Augmentation au mérite réelle moyenne
2,1 %	2,1 % Lorsque les entreprises n'offrant pas d'augmentations au mérite sont prises en compte
2,7 %	Augmentations totales (légèrement plus élevées)
2,3 %	En incluant les zéros
1,6 %	Augmentation au mérite moyenne – en tenant compte des entreprises n'offrant pas d'augmentations et parmi les entreprises ayant indiqué que la COVID-19 a eu un impact considérable sur leurs résultats financiers

AUGMENTATIONS PRÉVUES EN 2022 ENQUÊTE DE SEPTEMBRE 2021

Dans l'enquête éclair de septembre au sujet des prévisions pour 2022, sur plus de **430** organisations participant à l'enquête, **84 %** ont indiqué qu'elles sont au stade préliminaire de leur planification de budget pour les augmentations salariales. Seulement **6 %** ont indiqué que leur budget avait reçu l'approbation de leur équipe de direction ou de leur conseil d'administration, tandis que **10 %** avaient déjà soumis leur budget pour approbation. À l'heure actuelle, très peu de participants prévoient geler les salaires en 2022; toutefois, **14 %** des entreprises demeurent indécises.

Pour les entreprises ayant indiqué un budget proposé d'augmentation au mérite, la moyenne pour tous les employés incluant les zéros (p. ex., gels de salaires) est de **2,6 %**, ce qui reste comparable au niveau de 2019. Lorsque les zéros sont exclus, ce chiffre augmente légèrement à **2,7 %**. Les budgets globaux d'augmentation salariale, qui incluent le marché, les promotions et d'autres ajustements, étaient de **2,9 %**, en excluant les zéros. Dans le Grand Montréal, l'augmentation au mérite devrait être de **2,7 %** et le budget global d'augmentation salariale de **3,1 %**, sans indication de gel de salaire.



DERNIÈRES RÉFLEXIONS

Bien que les données sur les augmentations salariales soient essentielles pour les professionnels en ressources humaines, les circonstances actuelles sont inhabituelles. Tandis que l'économie se rétablit, le marché du travail s'intensifie. Les budgets d'augmentation salariale représentent un outil dont les organisations peuvent se servir, et devraient tenir compte de la situation financière des organisations, de leur positionnement concurrentiel relatif à la rémunération des postes critiques et des compétences convoitées, de toute embauche prévue et de leur stratégie de différenciation.

À PROPOS DE

Mercer façonne un brillant avenir en transformant le monde du travail, en redéfinissant les perspectives de retraite et de placement et en optimisant la santé et le bien-être de tous. La Société compte plus de 25 000 employés répartis dans 44 pays et elle exerce ses activités dans plus de 130 pays. Mercer est une société de Marsh & McLennan Companies (symbole MMC à la Bourse de New York), chef de file mondial en services professionnels dans les domaines du risque, de la stratégie et du capital humain, qui compte 76 000 employés et dont le chiffre d'affaires annualisé s'élève à près de 17 milliards de dollars. Par l'entremise de ses sociétés-conseils de premier ordre, soit Marsh, Guy Carpenter et Oliver Wyman, Marsh & McLennan aide ses clients à naviguer dans un environnement de plus en plus dynamique et complexe.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Jean-François Thibault

Conseiller principal

Mercer

jean-francois.thibault@mercer.com

mercer.ca/fr.html

Au cours de l'été 2021, plus de **600 organisations** réparties à travers le Canada ont participé à la 11^e édition de l'enquête sur les augmentations salariales.

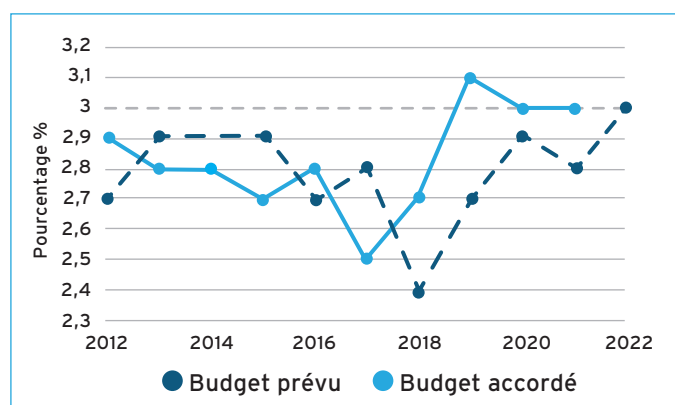
La gestion proactive de vos salaires est une stratégie efficace dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre et de reprise économique. À l'aide des résultats de cette enquête, du profil de votre main-d'œuvre et de votre infrastructure de rémunération, vous pouvez commencer dès maintenant vos préparatifs afin de calculer vos budgets, de cibler les résultats et, finalement, de convaincre votre comité de direction de l'importance d'agir.

Les résultats détaillés sont disponibles via notre [plateforme interactive](#).

- Alors que plus de **20 %** des organisations prévoyaient effectuer un gel des salaires l'été dernier, seulement **8 %** des organisations participantes ont bel et bien effectué un gel en 2021, et seulement **3 %** d'entre elles prévoient procéder à un gel en 2022.
- Pour une troisième année consécutive, le budget moyen au Québec, à l'exclusion des gels, est supérieur ou égal à **3 %**.
- Bien que la pandémie ait été synonyme de diminution des revenus pour plusieurs organisations, d'autres ont su saisir cette occasion pour accélérer leur croissance. C'est le cas notamment des secteurs d'activité liés aux technologies qui présentent une moyenne de budgets d'augmentation de **3,7 %**.

- L'augmentation moyenne des structures salariales accordée en 2021 au Canada s'établit à **2,1 %**, en excluant les organisations ayant décidé de geler leur structure salariale. Si on inclut ces organisations, la moyenne diminue à **1,7 %** compte tenu du fait que **13 %** des organisations ont effectué un gel de la structure salariale des employés non syndiqués.

ÉVOLUTION DES BUDGETS D'AUGMENTATION SALARIALES AU QUÉBEC (EXCL. 0)



MOYENNE DES AUGMENTATIONS POUR LES EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS PAR PROVINCE

PROVINCES	BUDGET GLOBAL D'AUGMENTATIONS SALARIALES					AUGMENTATION DE LA STRUCTURE SALARIALE				
	N*	ACCORDÉ 2021		PRÉVU 2022		N*	ACCORDÉ 2021		PRÉVU 2022	
		EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS		EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS	EXCLUANT LES GELS	INCLUANT LES GELS
Québec	355	3,0 %	3,0 %	3,0 %	3,0 %	291	2,3 %	2,1 %	2,3 %	2,3 %
Ontario	226	2,8 %	2,6 %	2,8 %	2,7 %	161	2,1 %	1,7 %	2,1 %	2,0 %
Colombie-Britannique	267	2,6 %	2,4 %	2,8 %	2,7 %	183	2,2 %	1,6 %	2,3 %	2,1 %
Alberta	157	2,5 %	2,1 %	2,7 %	2,5 %	111	2,1 %	1,2 %	2,1 %	1,8 %
Saskatchewan	83	2,4 %	2,2 %	2,5 %	2,4 %	59	1,9 %	1,4 %	1,9 %	1,8 %
Manitoba	73	2,5 %	2,2 %	2,6 %	2,4 %	52	1,9 %	1,3 %	2,0 %	1,8 %
Nouveau-Brunswick	53	2,6 %	2,3 %	2,6 %	2,4 %	44	1,9 %	1,3 %	2,0 %	1,7 %
Nouvelle-Écosse	59	2,5 %	2,4 %	2,6 %	2,6 %	49	1,9 %	1,6 %	1,9 %	1,9 %
Île-du-Prince-Édouard	19	1,9 %	1,6 %	2,2 %	2,2 %	18	1,7 %	0,9 %	1,9 %	1,9 %
Terre-Neuve-et-Labrador	41	2,6 %	2,5 %	2,8 %	2,8 %	37	1,9 %	1,3 %	2,0 %	1,9 %
Yukon	15	2,3 %	2,2 %	2,7 %	2,7 %	11	1,2 %	--	2,0 %	2,0 %
Nunavut	4	2,5 %	2,5 %	2,4 %	2,4 %	4	--	--	2,2 %	2,2 %
Territoires du Nord-Ouest	11	2,8 %	2,8 %	2,5 %	2,5 %	7	1,9 %	--	2,4 %	2,4 %
MOYENNE CANADIENNE		2,8 %	2,6 %	2,8 %	2,7 %		2,1 %	1,7 %	2,2 %	2,0 %

* N = nombre d'organisations

À PROPOS DE

Fondée en 1992, Normandin Beaudry est un chef de file dans le secteur des services-conseils en actuariat et rémunération globale. Depuis ses bureaux de Montréal, de Toronto et de Québec, près de 300 employés servent une clientèle pancanadienne dans huit champs d'expertise : retraite et épargne, administration des régimes de retraite, gestion d'actifs, assurance collective, rémunération, santé, performance et communication.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Anna Potvin

Conseillère principale, rémunération
Normandin Beaudry
apotvin@normandin-beaudry.ca
normandin-beaudry.ca

Les prévisions salariales 2022 sont très similaires aux prévisions des années prépandémie. Compte tenu du contexte actuel, nous nous serions attendus à une augmentation des budgets d'ajustement des salaires. Cela dit, les sondages sur les prévisions salariales sont réalisés durant l'été alors que toute l'information liée aux budgets n'est pas encore connue et visent le cycle régulier des révisions salariales. Il est fort possible qu'une partie des sommes investies en rémunération soit passée sous le radar.

AUGMENTATIONS SALARIALES

Les budgets réels et de prévisions d'augmentation des salaires sont donc de **2,5 %** à la médiane, mais augmentent à **2,9 %** en moyenne, excluant les gels. Le tableau suivant présente les budgets d'augmentation des salaires pour un extrait des secteurs d'activités de notre sondage.

52 % des organisations sondées disposent d'un budget additionnel pour les employés non syndiqués afin de reconnaître des cas particuliers. Le budget additionnel prévu en 2022 pour l'ensemble de ces organisations est de **2,1 %** en moyenne. Ce qui veut dire que le budget total moyen prévu pour 2022 est de **4 %**. Les structures salariales seront ajustées de **2 %**, en moyenne.

La quasi-totalité (**92 %**) des organisations indiquent rencontrer des enjeux de recrutement et/ou de rétention des employés. **70 %** des organisations ont ajusté leurs salaires à l'entrée pour recruter du personnel qualifié et **90 %** ont observé une tendance à la hausse de la surenchère à l'embauche, notamment pour les emplois en production et en finance.

COMMUNICATION DE LA RÉMUNÉRATION

35 % des organisations indiquent que le niveau de transparence à l'égard de la rémunération s'est amélioré. Pour favoriser une perception positive, il faut expliquer le pourquoi et le comment et non seulement mettre l'accent sur le combien. Dans **56 %** des organisations participantes, les gestionnaires s'occupent de communiquer la rémunération globale à leurs employés. Parmi celles-ci, **80 %** bénéficient d'outils de communication pour le faire. Comme les gestionnaires sont au cœur de la relation qu'ont les employés avec leur organisation, ils se doivent d'être impliqués dans la communication des décisions prises en matière de rémunération.

Toutefois, la transparence de la rémunération demeure limitée puisque **80 %** des organisations partagent tout au plus l'échelle salariale propre à l'emploi et **24 %** des organisations ne communiquent aucune information en matière de rémunération directe, autre que le salaire. Seulement **26 %** des organisations forment leurs gestionnaires en matière de rémunération globale.

La pression considérable sur l'offre de rémunération globale devra amener les organisations à accorder plus d'importance à la transparence de la rémunération auprès des employés, mais aussi de s'appuyer davantage sur les gestionnaires.

AUGMENTATIONS SALARIALES

SECTEUR D'ACTIVITÉ	% ORG. GEL	RÉEL 2021		% ORG. GEL	PRÉVISION 2022	
		P50	MOYENNE		P50	MOYENNE
Culture et loisirs / Hébergement et restauration	18,8 %	2,5 %	2,5 %	18,8 %	2,0 %	2,4 %
Distribution / Commerce de détail et de gros	5,3 %	2,7 %	4,1 %	0,0 %	2,6 %	4,1 %
Fabrication / Construction / Transformation	6,7 %	2,5 %	3,1 %	2,7 %	2,5 %	2,8 %
Finance et assurances / Immobilier	5,9 %	2,5 %	3,1 %	5,9 %	2,5 %	3,0 %
Services professionnels, scientifiques, techniques, administratifs et de gestion / Services aux entreprises	5,9 %	2,7 %	2,9 %	0,0 %	3,0 %	3,0 %
Technologies de l'information et des communications / Télécommunications	5,9 %	2,8 %	4,4 %	0,0 %	3,0 %	3,0 %

À PROPOS DE

Reconnue comme un partenaire stratégique par des centaines d'organisations œuvrant dans les secteurs privés, publics, parapublics, OBNL et associatifs, l'entreprise offre une gamme complète de services liés à la rémunération globale du niveau de direction et de la gouvernance jusqu'à celui de l'ensemble des employés. Depuis plus de 20 ans, PCI aide ses clients à se démarquer dans des environnements complexes et en constante évolution en les dotant de programmes de rémunération sur mesure en tenant compte de leur propre réalité d'affaires et en tirant profit des meilleures pratiques de l'industrie.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Evelyne Gaudreau
Conseillère
PCI rémunération-conseil
egaudreau@pciremuneation.com
pciremuneation.com

Le **Sondage de 2021** sur les prévisions salariales dans l'ensemble des secteurs a été mené par Willis Towers Watson Data Services d'avril à juin 2021 auprès de **679 entreprises** canadiennes représentant tous les secteurs d'activité. Le rapport présente des données sur les augmentations de salaire en pourcentage des années passées et de l'année en cours ainsi que des projections pour l'an prochain.

LES EMPLOYEURS CANADIENS PRÉVOIENT DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE PLUS GÉNÉREUSES EN 2022

Les augmentations de salaire reviennent en force. Les entreprises canadiennes ont l'intention de consentir des augmentations plus généreuses l'an prochain, tandis qu'elles se remettent des retombées économiques de la pandémie et qu'elles déploient de plus en plus d'efforts pour recruter et fidéliser du personnel.

Les répondants au sondage prévoient des augmentations salariales moyennes de **2,7 %** pour les cadres supérieurs, les gestionnaires, les professionnels et le personnel de soutien en 2022.

Le personnel de production et de travail manuel peut s'attendre à des augmentations moyennes de **2,6 %** en 2022, comparativement à **2,2 %** cette année. La remontée survient alors que la demande de main-d'œuvre explose et que l'on observe une pénurie de travailleurs rémunérés à l'heure et de certains professionnels aux compétences rares.

HAUSSES PLUS ÉLEVÉES POUR LES TRAVAILLEURS AU RENDEMENT EXCEPTIONNEL

Le sondage nous apprend que les entreprises continuent de récompenser leurs meilleurs travailleurs en leur octroyant des augmentations beaucoup plus généreuses qu'aux autres. Les gestionnaires et les travailleurs professionnels les mieux cotés ont eu droit à des augmentations moyennes de **4,4 %** cette année, soit **83 %** de plus que les augmentations consenties aux employés ayant obtenu une cote moyenne. La même tendance est observée chez les employés de soutien et les travailleurs rémunérés à l'heure.

AUGMENTATIONS SALARIALES PAR SECTEUR	MOYENNE DES AUGMENTATIONS PRÉVUES			
	SALAIRES		STRUCTURES	
	INCLUANT GELS	EXCLUANT GELS	INCLUANT GELS	EXCLUANT GELS
NOMBRE DE RÉPONDANTS	679	652	345	282
TOUS EMPLOIS CONFONDUS	2,8 %	2,9 %	1,7 %	2,1 %
SECTEUR D'ACTIVITÉS				
Énergie, mines, pétrole et gaz	2,3 %	2,5 %	1,1 %	1,9 %
Fabrication	2,8 %	2,9 %	1,9 %	2,2 %
Services publics	2,4 %	2,8 %	1,2 %	1,7 %
Transport et entreposage	2,7 %	2,7 %	2,0 %	2,2 %
Commerce de gros et de détail	2,9 %	3,0 %	1,4 %	1,8 %
Finance et assurances	2,7 %	2,9 %	1,6 %	2,0 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,8 %	3,0 %	1,5 %	2,0 %
Technologies de l'information et des communications	2,6 %	2,7 %	1,8 %	2,1 %
CATÉGORIE D'EMPLOI				
Haute direction, cadres supérieurs	2,7 %	2,9 %	1,7 %	2,2 %
Autres cadres et professionnels	2,7 %	2,8 %	1,7 %	2,1 %
Opérations et production	2,6 %	2,8 %	1,7 %	2,2 %
Soutien administratif et technique	2,7 %	2,8 %	1,7 %	2,1 %
NOMBRE D'EMPLOYÉS				
Moins de 300 employés	2,9 %	3,0 %	1,9 %	2,2 %
300 - 999 employés	2,7 %	2,9 %	1,7 %	2,2 %
1 000 - 4 999 employés	2,8 %	2,8 %	1,7 %	2,0 %
5 000 employés et plus	2,4 %	2,5 %	1,4 %	1,9 %

À PROPOS DE

Willis Towers Watson est une société mondiale de premier plan en services-conseils, en courtage et en solutions qui aide ses clients partout dans le monde à transformer le risque en parcours de croissance. Nos racines remontent à 1828, et Willis Towers Watson compte 45 000 employés dans plus de 140 pays et marchés.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Stéphane Paré

Directeur principal
Willis Towers Watson
stephane.pare@willistowerswatson.com
willistowerswatson.com



Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bur. 510
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288.5161
(Sans frais au Québec) : 1 877 288.5161
cpq.qc.ca



En collaboration avec plusieurs des meilleures firmes de consultation en rémunération au Québec, le CPQ a procédé au lancement de l'édition 2022 des prévisions salariales, lors d'une activité en visioconférence, le mardi 28 septembre 2021.