

COMMENT DÉTERMINER UN SALAIRE ?

Voici quelques questions ou pistes de réflexion utiles à la détermination d'un salaire :

Question 1 : Est-ce un nouvel employé ou pas ?

- Si c'est un nouvel employé, considérez le fait qu'il ne connaisse pas l'entreprise.
- Si c'est un employé demandant une augmentation sans changer de statut, est-ce dû à une promesse d'embauche, une pénurie dans ce type de fonction ou une contribution particulière (un bonus pourrait être considéré) ?

Question 2 : Est-ce que l'entreprise dispose d'échelles salariales ou non ?

- Elles permettent de vous positionner de façon globale face à votre marché. Il faut tenir compte de votre capacité de payer et d'un traitement juste envers vos employés. Les échelles salariales, c'est l'équité interne.

Pour faire une comparaison avec le marché, choisissez un certain nombre d'emplois à différents niveaux hiérarchiques et facilement comparables. Cela vous permettra d'établir la base de vos échelles salariales.

Question 3 : Quels sont les salaires offerts à vos employés occupant le même emploi ou des emplois équivalents? (i.e ayant à peu près les mêmes connaissances/compétences, la même formation et la même expérience)



Nous partageons avec vous tout ce que nous savons sur les technologies de l'information et des communications: multimédia, logiciel, télécommunications, secteurs manufacturiers et services conseils.

Question 4 : Quels sont les emplois équivalents ?

- Grâce aux résultats obtenus en établissant l'équité salariale, vous connaissez les emplois équivalents. Par exemple, l'équité salariale vous a permis de conclure que le poste d'installateur de câbles était équivalent à celui d'adjointe administrative; ce que vous ne saviez pas avant l'implantation de l'équité salariale. Dans ce cas précis, le pourcentage des augmentations salariales des personnes détenant ces emplois sera le même.

Question 5 : Combien offre-t-on sur le marché pour un emploi équivalent ?

- S'assurer de comparer des emplois avec le même niveau de responsabilités et de tâches (ne pas se baser uniquement sur le titre).
- Votre comparaison est-elle locale, régionale, nationale, avec des entreprises de même taille et du même secteur d'activités? Est-ce que vous utilisez les mêmes entreprises pour tous les emplois ou bien changez-vous selon les emplois comparés ? Où allez-vous recruter vos employés ?
- Que savez-vous des informations obtenues des enquêtes salariales : est-ce que les données fournies sont basées sur des salaires de personnes ayant beaucoup d'années d'expérience ; y a-t-il pénurie ou non de main-d'œuvre, y a-t-il eu des mises à pied récemment pour cette catégorie d'emploi?



Nous partageons avec vous tout ce que nous savons sur les technologies de l'information et des communications: multimédia, logiciel, télécommunications, secteurs manufacturiers et services conseils.

- Quelles données choisir : salaire de base, échelles salariales ? Quelles sources d'information retenir : celles des enquêtes gouvernementales, d'entreprises spécialisées de grande envergure. Devriez-vous faire faire une enquête salariale ?

Question 6 : Est-ce un nouvel emploi (poste) ou un emploi existant déjà ?

- Si c'est un nouvel emploi, êtes-vous certain du niveau de responsabilités et des tâches à effectuer ? Devriez-vous faire un estimé seulement et réajuster, si nécessaire le salaire rétroactivement ?

Question 7 : Voulez-vous uniquement tenir compte du salaire de base ou considérer les avantages sociaux, les bonus, les commissions et autres formes de rémunération ?

Question 8 : Quand est prévue la prochaine augmentation salariale pour cet employé ?

Question 9 : Vous créez-vous un problème d'éthique en versant ce salaire à cette personne considérant qu'éventuellement les autres employés peuvent en être informés ?



Nous partageons avec vous tout ce que nous savons sur les technologies de l'information et des communications: multimédia, logiciel, télécommunications, secteurs manufacturiers et services conseils.