



PRÉVISIONS SALARIALES **2024** DANS LE SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL

RÉSULTATS ET ANALYSES

APERÇU

- > Collecte des données : sondage virtuel réalisé du 22 février au 8 mars 2024
- > 78 entreprises ont participé, de tailles variées et de régions différentes

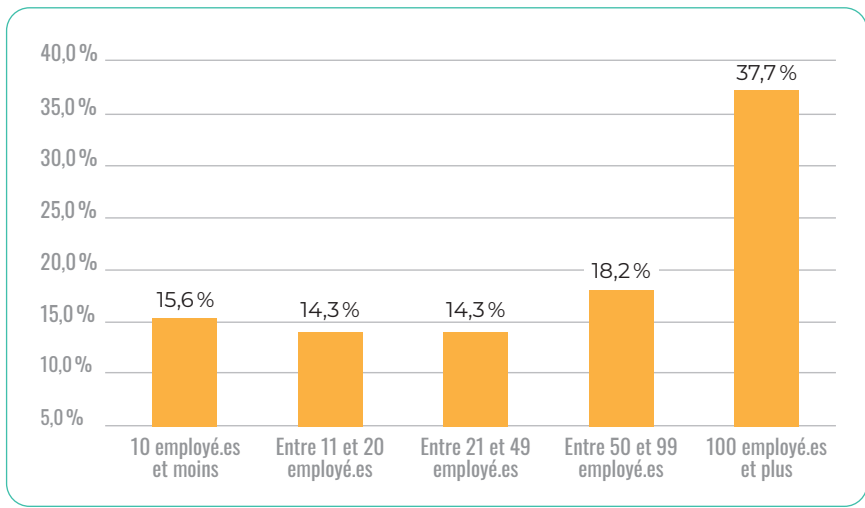
FAITS SAILLANTS

- ◆ Le 1^{er} mai 2024, le taux général du salaire minimum au Québec augmentera de 3,28% (ou 0,50 \$) pour se situer à 15,75 \$ de l'heure.
- ◆ Pour l'ensemble des 78 organisations participantes, **le budget d'augmentation salariale médian prévu est de 3%**, soit légèrement inférieur à l'augmentation du taux général du salaire minimum.
- ◆ Pour les organisations ayant une structure salariale formelle (61%), **la majoration médiane anticipée des échelles salariales est de 3%**, soit identique au budget d'augmentation salariale.
- ◆ Les entreprises se distancient de plus en plus du taux général du salaire minimum, alors que **40% des entreprises sondées** n'ont aucun employé-e avec un taux de salaire inférieur à 15,75 \$.
- ◆ Qui plus est, **près de 85% des entreprises** ont « 25% et moins de leurs employé-es » avec un taux de salaire inférieur au prochain taux général du salaire minimum.
- ◆ **Un peu plus du tiers des organisations participantes** prévoient verser un montant forfaitaire ou un boni à leurs employé-es en sus de l'augmentation salariale.
- ◆ **Environ les deux tiers des organisations participantes** envisagent de revoir certaines de leurs pratiques et/ou conditions de rémunération globale en 2024.



◆ Répartition des répondants selon la taille des organisations

N.B : Pour des raisons d'arrondissement des pourcentages, il est possible que la somme soit légèrement différente à 100 %.



◆ Budget d'augmentation salariale et majoration des échelles salariales

Le tableau ci-contre présente les principaux indicateurs liés au budget d'augmentation salariale et à la majoration des échelles salariales. Par rapport à 2023, le budget est en forte baisse ($\Delta = -1,5\%$ par rapport à la médiane) et s'explique notamment par : la baisse de l'inflation, la hausse moins importante du salaire minimum et le ralentissement de la croissance économique.

Il est à noter que le pourcentage de variabilité des prévisions de budget d'augmentation salariale 2024 est faible selon la taille des entreprises (0,5% par rapport à la médiane – à l'avantage des entreprises de 20 employés et moins).

	Ensemble des organisations participantes		IPC – Québec (février 2023 à février 2024) = 2,8%
	Budget d'augmentation salariale	Majoration des échelles salariales*	
Médiane (Q2)	3,00%	3,00%	
Moyenne	3,27%**	3,12%	
Augmentation du salaire minimum au 1 ^{er} mai 2024 = 15,75\$	3,28%		

* Environ 10% des entreprises n'ont pas encore déterminé leur budget d'augmentation. Moins de 5% envisagent un gel salarial.

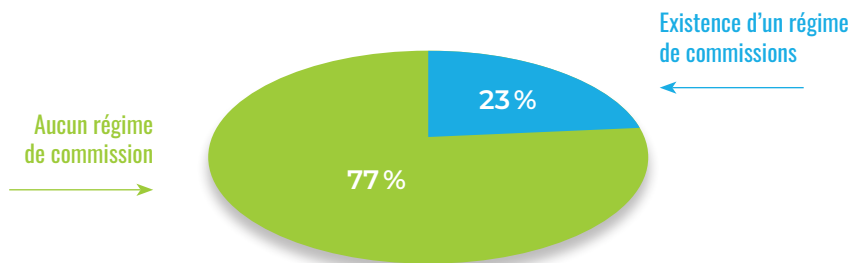
** À titre de référence, l'augmentation salariale moyenne 2024 pour l'ensemble des secteurs d'activité au Québec est de 3,7%.

Source : Prévisions salariales mises à jour : les hausses demeurent au-dessus des normales historiques (ordrecrha.org)



Programmes de commissions pour le personnel de vente

Les programmes de commissions pour le personnel de vente sont peu répandus parmi les 78 entreprises sondées.



BON À SAVOIR !

Il n'y a pas de corrélation directe entre l'existence d'un programme de commissions et le fait de rémunérer les employé-es au (ou près) taux général du salaire minimum.

Principales priorités 2024 en matière de rémunération globale

Un peu plus du tiers des organisations participantes (35,9%) n'envisagent pas d'améliorer ou de réviser leurs pratiques et programmes de rémunération globale.

Parmi celles qui envisagent une amélioration ou une révision en 2024, voici le palmarès des priorités :

Priorités*	%
1. Révision du processus d'augmentation salariale annuelle	22,7%
2. Amélioration du régime d'assurance collective et/ou du régime de retraite	18,7%
3. Instauration/révision du régime de rémunération variable (boni annuel, commissions)	16,1%
4. Révision de la politique de vacances et congés	10,7%
5. Bonification des autres avantages et conditions (excluant congés et vacances, régime de retraite et assurance collective)	10,7%
6. Instauration d'initiatives en transparence salariale	8,0%
7. Implantation d'un programme d'attraction (p. ex. : boni de référencement ou boni de signature)	6,5%
8. Implantation d'une prime d'assiduité au travail	5,3%
9. Évaluation du niveau d'engagement de chacun des membres du personnel	1,3%

* Les entreprises peuvent avoir plus d'une priorité d'amélioration/révision.



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL

Nous remercions la firme Rémunia pour son implication et son professionnalisme.



Réalisé grâce à la contribution de :

