



PRÉVISIONS SALARIALES **2025** DANS LE SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL

RÉSULTATS ET ANALYSES

APERÇU

- > Le sondage-éclair dans le secteur du commerce de détail a eu lieu du 25 février au 13 mars 2025.
 - > 70 entreprises ont participé à ce sondage-éclair.
- Signe du contexte économique actuel, certaines entreprises se sont abstenues de participer, car elles n'avaient pas encore pris de décision pour l'année 2025.

FAITS SAILLANTS

- ◆ Le 1^{er} mai 2025, le **taux général du salaire minimum au Québec** augmentera de 2,22% (ou 0,35\$) pour se situer à **16,10\$ de l'heure**. Il s'agit de la plus faible augmentation depuis 2016.
- ◆ **Le budget d'augmentation salariale 2025** anticipé est en baisse par rapport au budget réel 2024 avec un **budget médian de 3%**.
 - **Moins de 3%** des entreprises sondées – principalement des entreprises de moins de 20 employés – **prévoient un gel salarial**.
 - À l'instar de 2024, **un peu plus du tiers des organisations participantes** planifient verser un montant forfaitaire ou un boni à leurs employés en sus de l'augmentation salariale.
 - En sus du budget d'augmentation salariale, **la moitié des entreprises** comptent provisionner un **budget additionnel de 1,25% (médiane)** pour des ajustements ciblés en cours d'année.
 - Parmi les entreprises ayant du personnel rémunéré au salaire minimum, **70% d'entre elles reconnaissent l'ancienneté** dans l'augmentation salariale versée, ce qui permet de les rémunérer au-delà du taux général du salaire minimum.

- ◆ Pour les organisations avec une structure salariale formelle, **la majoration médiane anticipée des échelles salariales est de 2,5%**. Ce pourcentage est supérieur aux données sur l'indice des prix à la consommation (IPC) qui a considérablement diminué depuis juin 2024.
- ◆ L'importance relative des programmes de commissions pour le personnel de vente se confirme avec **seulement 30% des entreprises offrant un tel programme** (23% en 2024).
- ◆ Par rapport à 2024, **le nombre de postes vacants est en baisse** au sein des entreprises de 100 employés et plus.
 - Pour les entreprises de 21 à 99 employés, le nombre de postes vacants se maintient pour la moitié de celles-ci, alors que pour le tiers des entreprises de cette taille, le nombre est en baisse.



◆ Indicateurs économiques pour la province de Québec



◆ 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.

Pour la majoration de la structure salariale, les pourcentages (médian et moyen) sont supérieurs à l'indice des prix à la consommation annualisé 2024 (IPC = 2,3%) et aux indices de janvier et février 2025 (IPC = 1,8% et 2% respectivement)¹.

En raison du nombre limité de gels salariaux anticipés, les pourcentages (en incluant ou excluant les gels salariaux) sont identiques.

	Ensemble des organisations participantes	
	Budget d'augmentation salariale	Majoration des échelles salariales*
Médiane (Q2)	3,00%	2,50%
Moyenne	3,11%	2,70%
Augmentation du salaire minimum au 1^{er} mai 2025 = 16,10 \$	2,22%	

Comme le montre le tableau suivant, il y a peu de variation dans les budgets salariaux 2025 selon la taille des entreprises, à l'exception des entreprises comptant entre 11 et 20 personnes salariées.

Nombre d'employés	Budget d'augmentation 2025		Majoration salariale 2025	
	Médiane (Q2)	Moyenne	Médiane (Q2)	Moyenne
10 employé-es et moins	3,25%	3,71%	—	—
Entre 11 et 20 employé-es	2,30%	2,62%	—	—
Entre 21 et 49 employé-es	3,00%	3,03%	2,20%	2,11%
Entre 50 et 99 employé-es	3,00%	2,97%	2,50%	2,54%
100 employé-es et plus	3,00%	2,96%	2,50%	2,74%

En 2025, les entreprises prévoient avoir un budget d'augmentation salariale inférieur d'un quart de point (ou 0,25%) à celui réellement versé en 2024.

¹ Il est à noter que l'IPC a été supérieur de 0,3% à 0,4% pour les mêmes périodes dans la région de Montréal par rapport à l'ensemble du Québec.



Budget d'augmentation salariale et majoration des échelles salariales (suite)

Par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité au Québec, les prévisions salariales des entreprises du secteur du commerce de détail sont inférieures. Il convient toutefois de souligner que les entreprises avaient été sondées à l'été 2024, soit bien avant l'annonce des tarifs douaniers par l'administration Trump, de l'incertitude économique et de la baisse marquée de l'indice des prix à la consommation (IPC) depuis juin 2024 (5 premiers mois de l'année 2024 = de 3% à 3,6% versus les 7 derniers mois de l'année 2024 = de 1,3% à 2,3%).

Ensemble des secteurs d'activité**	Incluant les gels salariaux	Excluant les gels salariaux	Incluant les gels salariaux	Excluant les gels salariaux
	3,3%	3,5%	2,3%	2,8%

** Source : Outil pratique – Les prévisions salariales 2025, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, septembre 2024

◆ Situation des postes vacants

Après des années de hausse du nombre de postes vacants, la situation semble se stabiliser pour plusieurs entreprises. Dans les organisations de plus grande taille (21 employé-es et plus), nous observons que plus du tiers voit leur nombre de postes vacants diminuer par rapport à l'an dernier. La baisse est encore plus marquée auprès des entreprises ayant 100 personnes salariées et plus.

Nombre d'employés	Situation des postes vacants par rapport à l'an dernier		
	En baisse	Au même niveau	En hausse
10 employé-es et moins	25,0%	62,5%	12,5%
Entre 11 et 20 employé-es	7,7%	84,6%	7,7%
Entre 21 et 49 employé-es	37,5%	50,0%	12,5%
Entre 50 et 99 employé-es	35,7%	50,0%	14,3%
100 employé-es et plus	55,6%	44,4%	0,0%



◆ Programmes / initiatives RH

La taille des entreprises dans le secteur du commerce de détail influence les programmes et initiatives RH offerts.

Le tableau ci-contre présente les tops 3 des programmes et initiatives les plus offerts et les moins offerts au sein des entreprises de 50 personnes salariées et plus².

Entreprises de 50 personnes salariées et plus	
TOP 3 des programmes / initiatives les plus offerts	TOP 3 des programmes / initiatives les moins offerts
1 Régime d'assurance collective	1 Régime de retraite
2 Conciliation travail-vie personnelle	2 Initiatives en transparence salariale
3 Programme d'attraction (boni de référencement ou boni de signature)	3 Programme de santé et mieux-être



Même si les programmes de diversité, équité et inclusion n'apparaissent pas dans cette liste, ce type de programme est davantage privilégié que les initiatives de transparence salariale.

Pour l'année 2025, nous constatons que peu d'entreprises envisagent d'implanter de nouveaux programmes RH et que, pour celles qui l'envisagent, l'accent sera principalement mis sur l'implantation d'un :

1 Programme de santé et mieux-être

2 Programme de conciliation travail-vie personnelle

Les programmes susceptibles d'être révisés ou modifiés sont les suivants :

1 Régime d'assurance collective (p. ex. : ajout du service de télémédecine, révision de la prime payée par l'employeur)

2 Régime de rémunération variable (p. ex. bonification ou commissions)



Pour en savoir plus sur les résultats de cette enquête, communiquez avec Jacques Gascon
par courriel : jgascon@remunia.ca, ou par téléphone : 514-823-4748

² Pour les entreprises comptant moins de 20 personnes salariées, les programmes offerts (régime d'assurance collective, programmes d'attraction, régime de retraite, etc.) sont peu répandus avec un taux de présence inférieur à 40 % – à l'exception des programmes de conciliation travail-vie personnelle qui dépassent 60 %.

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

Réalisé grâce à la contribution de :



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

