

PRÉVISIONS SALARIALES **2026** DANS LE SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL RÉSULTATS ET ANALYSES

APERÇU

- Réalisé du 9 au 27 février 2026, le sondage éclair met en lumière les prévisions et les besoins du secteur en gestion de la rémunération.
- La participation de 103 détaillants, représentant 1 296 établissements à travers le Québec, confère aux résultats une portée représentative.
- Les données ont été traitées et analysées par R munia, firme spécialisée en gestion de la rémunération.

FAITS SAILLANTS

■ Hausse du salaire minimum

Le 1^{er} mai 2026, le salaire minimum général au Québec augmentera de 3,11% (soit 0,50 \$), pour atteindre **16,60 \$/heure**, une hausse plus importante que l'an dernier.

■ Budget d'augmentation salariale 2026

Le budget médian prévu pour les **augmentations est de 3%**, en ligne avec la hausse du salaire minimum.

- Environ **7% des détaillants**, principalement des entreprises de moins de dix employé-es, prévoient un gel salarial: le pourcentage le plus élevé depuis quatre ans.
 - Près de la moitié des détaillants disposent d'un budget additionnel pour des ajustements ciblés au cours de l'année. Le **budget médian est de 1,75%**, mais il est plus limité dans les entreprises de 50 employé-es et plus.
 - **Près de la moitié des détaillants** planifient verser un montant forfaitaire ou un boni en sus des augmentations salariales. Parmi ceux-ci, environ 60% limiteront cette prime à quelques employé-es seulement.
- ### ■ Indexation des structures salariales
- Pour les détaillants disposant d'échelles salariales formelles, la **majoration médiane anticipée est de 3%**.

■ Enjeux de recrutement

Bien que moins préoccupants que par le passé, près du tiers des grandes entreprises font face à des défis importants, nécessitant certaines mesures palliatives (réduction des heures d'ouverture, diminution du nombre d'employé-es sur le plancher, augmentation des heures du personnel, etc.).

■ Priorités en matière de rémunération

Plus du tiers des détaillants n'ont pas de priorité spécifique pour 2026, tandis que près du quart se concentrera uniquement sur les augmentations salariales.

■ Projet pilote d'heures prolongées

Les premières réactions au projet permettant aux commerçants **d'ouvrir jusqu'à 21 h** sont plutôt mitigées: près des deux tiers des détaillants n'envisagent pas d'y recourir.

■ Transparence salariale

Près de la moitié des détaillants ont déjà mis en place des initiatives de transparence salariale. **Quatre entreprises sur cinq se disent optimistes** quant à leur capacité à mettre en œuvre les aménagements nécessaires pour se conformer à une telle réglementation.

INDICATEURS ÉCONOMIQUES POUR LA PROVINCE DE QUÉBEC



Il est à noter que l'inflation a progressé davantage au Québec qu'au Canada en 2025 (+0,3%) ainsi que depuis le début de l'année 2026 (février 2026 = +1%). À l'inverse, le taux de chômage est plus faible au Québec que dans l'ensemble du Canada (février 2026 = -0,8%).

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.

Le budget d'augmentation salariale médian anticipé est de 3% dans le secteur du commerce de détail pour 2026. Ce pourcentage est légèrement inférieur aux prévisions salariales de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) publiées en septembre dernier¹ (3,2 % pour l'ensemble des entreprises), mais le contexte économique plus difficile (mais tout de même résilient au Québec) laisse croire que ce pourcentage sera légèrement inférieur.

Pour la majoration de la structure salariale, les pourcentages (médian et moyen) sont supérieurs aux indices des prix à la consommation présentés précédemment.

Ensemble des organisations participantes			
Budget d'augmentation 2026		Majoration salariale 2026	
Médiane (Q2)	Moyenne	Médiane (Q2)	Moyenne
3,00 %	3,05 %	3,00 %	2,91 %
Augmentation du salaire minimum: de 16,10 \$ à 16,60 \$ (3,11 %)			
Budget additionnel pour ajustements ciblés: 1,75 %			
Par rapport au budget réel d'augmentation octroyé en 2025, le budget médian anticipé d'augmentation 2026 est supérieur d'un quart de point (0,25%). Cette situation s'explique, en grande partie, par une augmentation plus importante du salaire minimum en 2026 (3,11% vs 2,22% en 2025).			

Phénomène surprenant, les entreprises anticipent de majorer leur structure salariale du même pourcentage que leur budget d'augmentation salariale. Cela laisse croire qu'il y aura peu de différenciation dans les augmentations salariales individuelles.

Comme en témoigne le tableau suivant, il y a peu de variation dans les budgets d'augmentation salariaux selon la taille des entreprises (voir 2^e et 3^e colonnes à partir de la gauche).

¹ <https://ordrecrha.org/decouvrir-lordre/publications-et-media/communiqués/augmentations-salariales-2026>

Taille de l'organisation	Budget d'augmentation 2026		Budget additionnel 2026		Majoration salariale 2026	
	Médiane (Q2)	Moyenne	Médiane (Q2)	Moyenne	Médiane (Q2)	Moyenne
20 employé-es et moins	3,00 % / 2,75 %	3,17 % / 2,83 %	2,00 %	2,27 %	3,00 %	2,97 %
Entre 21 et 49 employé-es	3,00 % / 3,25 %	2,92 % / 3,42 %	2,00 %	2,26 %	2,50 %	3,06 %
Entre 50 et 99 employé-es	3,00 % / 3,25 %	2,78 % / 3,38 %	1,00 %	1,88 %	3,00 %	2,72 %
100 employé-es et plus	3,00 % / 2,75 %	3,04 % / 3,04 %	0,50 %	0,59 %	3,00 %	2,89 %

Le % en orange indique le budget d'augmentation pour l'année 2025.

Près de la moitié des entreprises prévoit un **budget additionnel d'augmentation** pour des ajustements ciblés en cours d'année (ex. promotions, rétention de personnel et autres). Ce budget est négativement corrélé à la taille des entreprises ; plus l'entreprise compte d'employé-es, moins le budget additionnel est élevé, soit une tendance normale. Pour les entreprises de 50 employé-es et plus, un budget variant entre 0,50 % et 1,0 % est généralement la norme dans les organisations (tous secteurs confondus).

Par rapport à 2024 et 2025, la proportion d'entreprises qui planifient verser un montant forfaitaire ou un boni en sus de l'augmentation salariale est plus importante. Alors que le tiers seulement des entreprises prévoyaient le faire lors des deux dernières années, cette proportion est de 49 % pour l'année 2026. Cette proportion est plus élevée dans les grandes entreprises.

ENJEUX DE BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

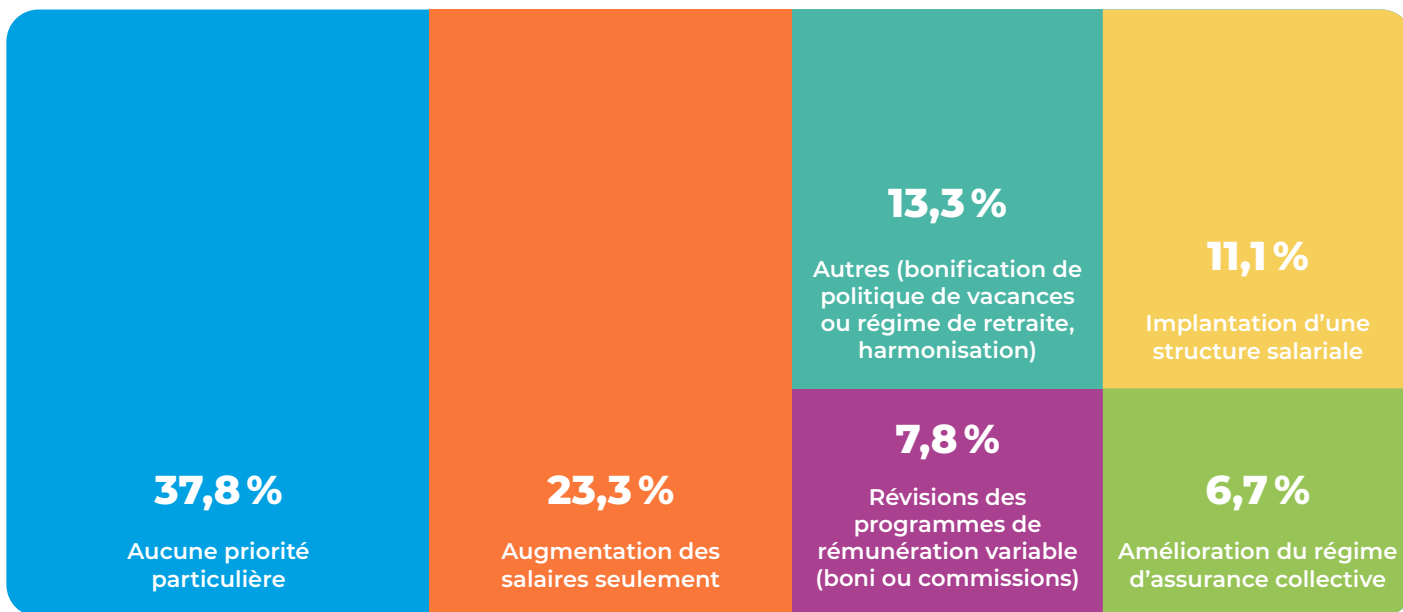
Taille de l'organisation	Aucun besoin de recrutement: équipe stable	Enjeux modérés, car quelques postes sont vacants	Enjeux importants, car plusieurs postes sont vacants
20 employé-es et moins	61%	26%	13%
Entre 21 et 49 employé-es	32%	58%	11%
Entre 50 et 99 employé-es	17%	75%	8%
100 employé-es et plus	6%	61%	33%

Même si la situation semble se résorber quelque peu par rapport aux dernières années, les besoins de recrutement demeurent assez importants pour les entreprises de plus grande taille.

Majoritairement, les entreprises de plus de 20 employé-es font face à des enjeux modérés qui affectent peu leurs opérations quotidiennes. Cependant, dans les entreprises de 100 employé-es et plus, le tiers des organisations participantes sont confrontées à des enjeux importants qui nécessitent notamment de réduire les heures d'ouverture, de réduire le nombre d'effectifs sur le plancher ou d'augmenter le nombre d'heures de travail pour certaines catégories de personnel.

Les enjeux modérés liés à la main-d'œuvre expliquent fort probablement les réticences des commerçants à prolonger les heures d'ouverture dans le cadre du projet pilote entré en vigueur le 11 mars dernier. En effet, 64 % des entreprises ayant participé au sondage et qui n'étaient pas déjà exemptées d'une restriction sur les heures d'ouverture n'ont pas l'intention de profiter de cette nouvelle mesure. Vingt pour cent (20 %) ne savaient toujours pas s'ils allaient prolonger éventuellement leurs heures d'ouverture.

PRIORITÉS EN RÉMUNÉRATION

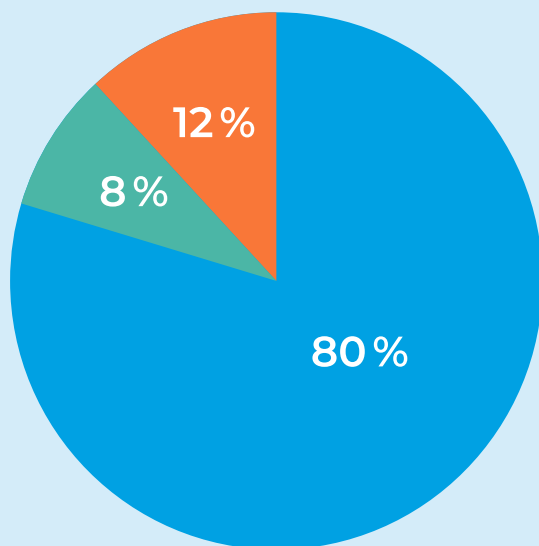


1/3

Plus du tiers des entreprises n'ont aucune priorité particulière en rémunération pour la prochaine année.

Quant aux autres, la principale priorité demeure les augmentations salariales annuelles avec près du quart des organisations répondantes.

Les deux autres priorités qui se démarquent sont : implantation d'une structure salariale (11,1%) et la révision des programmes de rémunération variable (7,8%).



TRANSPARENCE SALARIALE

La transparence salariale prend de plus en plus de place dans la gestion de la rémunération. Intégrée pour la première fois au sondage, cette thématique permet de situer les détaillants québécois dans un contexte où certaines juridictions, comme l'Ontario, ont déjà légiféré, notamment en rendant obligatoire l'affichage des échelles salariales dans les offres d'emploi pour les entreprises de 25 employé·es et plus.

Dans l'éventualité d'une réglementation au Québec, les détaillants se montrent globalement confiants : 80% estiment que des ajustements seraient nécessaires dans leurs processus de recrutement, mais jugés réalisables. Une proportion de 12% demeure toutefois indécise.

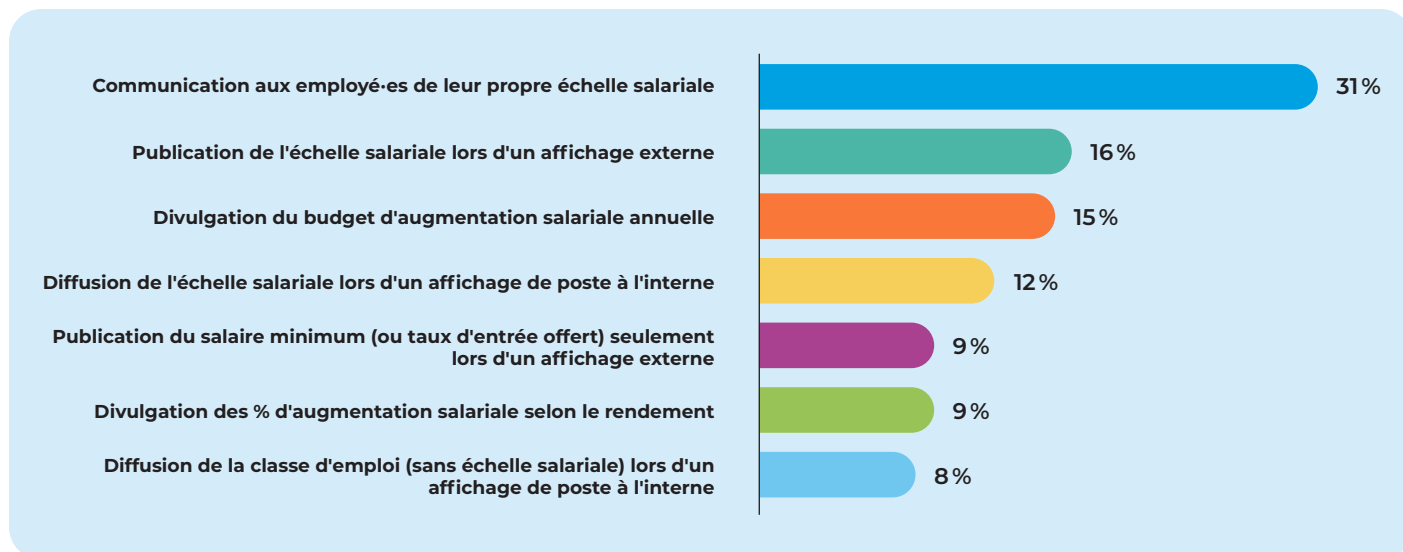
● Aménagements mineurs au processus de recrutement seraient requis

● Besoin de structurer rapidement leurs pratiques de rémunération

● Je ne sais pas / Je ne veux pas répondre

LES INITIATIVES ACTUELLES DE TRANSPARENCE SALARIALE

Près de la moitié des détaillants (48,5%) ont déjà mis en place des initiatives. La plus répandue consiste à communiquer aux membres du personnel leur propre échelle salariale, une première étape vers davantage de transparence.



LES FREINS À L'ADOPTION

Malgré cette ouverture, plusieurs obstacles continuent de freiner une adoption plus étendue de la transparence salariale. Le principal enjeu, mentionné par 22,5% des détaillants, concerne la crainte de devoir se justifier davantage auprès des employé-es. Cette préoccupation met en lumière l'importance de la cohérence et de la rigueur des pratiques de rémunération.

D'autres freins notables se dégagent :

14,8 % Rémunération et pratiques salariales pas suffisamment structurées

14,8 % Anticipation d'une intensification des négociations individuelles

13,4 % Écarts de rémunération ou de conditions de travail difficiles à expliquer

13,4 % Perception d'une perte de flexibilité pour attirer et retenir les talents

13,4 % Manque de formation ou d'expertise des gestionnaires en matière de rémunération

7,8 % Crainte d'une perte de compétitivité face à d'autres employeurs ciblant les mêmes profils



Dans l'ensemble, ces freins traduisent moins une opposition de principe qu'un besoin de structuration, d'outillage et d'accompagnement. La transparence salariale agit ainsi comme un révélateur des pratiques internes: elle exige des politiques claires, des critères cohérents et une capacité accrue à expliquer les décisions. Notons que 47,6% des détaillants sondés n'ont pas actuellement de structure salariale formelle, c'est-à-dire avec des catégories d'emploi rangés dans classes salariales avec un taux minimum et maximum.

SOUTIEN CONCRET EN PÉRIODE D'INFLATION

Face à la hausse de l'inflation et du coût du panier d'épicerie, une minorité de détaillants (18%) ont mis en place des mesures visant à soutenir leurs employé-es. Ces initiatives prennent la forme de cartes-cadeaux, de remboursements partiels du titre de transport en commun ou de versements forfaitaires exceptionnels, au-delà des pratiques habituelles. Bien que peu nombreuses, ces actions sont présentées à titre d'inspiration.



**Remise de
cartes-cadeaux**

10%



**Remboursements partiels
du titre de transport**

6%



**Versements forfaitaires
exceptionnels**

3%

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS?

Pour en savoir plus sur les résultats de cette enquête, communiquez avec Jacques Gascon, de chez Remunia.



Jacques Gascon

✉ jgascon@remunia.ca

☎ 514 823-4748



*Nous remercions la firme
Remunia pour son implication
et son professionnalisme.*

remu/nia

votre partenaire en rémunération

Réalisé grâce à la contribution de :

Québec