# Prévisions salariales 2027

Sondage auprès des organisations québécoises

**Rapport sommaire présenté aux organisations participantes**

Septembre 2026

# Table des matières

**Introduction** ..... **3**
En 2027, un budget qui rejoint les cibles de 2026 ..... 3
Remerciements ..... 3
**Méthodologie** ..... **4**
Cueillette de données ..... 4
Conditions de présentation et confidentialité ..... 4
Comprendre les types d'ajustements ..... 4
**Portrait des organisations répondantes** ..... **5**
**Politique de rémunération** ..... **8**
Pratiques liées aux structures salariales ..... 8
Pratiques liées aux augmentations salariales ..... 9
**Transparence salariale** ..... **10**
Niveau d'information partagé aux employé·es ..... 10
Niveau d'information partagé aux gestionnaires ..... 10
Satisfaction envers les pratiques actuelles ..... 12
Avantages perçus de la transparence salariale ..... 12
Révision récente des pratiques ..... 13
**Augmentations 2026** ..... **14**
Augmentation des structures salariales ..... 14
Augmentation des salaires ..... 14
Budget additionnel ..... 15
**Prévisions 2027** ..... **16**
Statut des prévisions ..... 16
Prévisions 2027 : résultats détaillés ..... 17
Budget additionnel ..... 19

# Introduction

## En 2027, un budget qui rejoint les cibles de 2026

En 2026, les organisations québécoises ont finalement versé des augmentations salariales un peu plus généreuses que ce qu'elles avaient budgété au départ : 3,49 % ont été accordés en moyenne, comparativement à un budget initial de 3,23 %. Du côté des structures salariales, l'écart est plus modeste, avec un ajustement réel de 2,47 %, contre 2,43 % prévu au budget. Cet écart entre le prévu et le réel n'a rien d'inhabituel : il illustre bien à quel point il peut être difficile de prévoir avec exactitude l'évolution du marché de l'emploi sur plusieurs mois.

Pour 2027, les 163 organisations participantes prévoient une augmentation salariale moyenne de 3,27 % (aucun gel de salaire n'est prévu), un chiffre qui se rapproche davantage du budget initialement prévu en 2026 (3,23 %) que de ce qui a été réellement versé cette même année (3,49 %). Les structures salariales, quant à elles, devraient être ajustées de 2,62 % en moyenne (un seul gel de structure est prévu). Ces chiffres traduisent une posture prudente mais réaliste : les organisations continuent d'ajuster leurs pratiques pour rester concurrentielles, sans pour autant s'emballer dans un contexte économique qui demeure incertain.

Ce portrait est d'autant plus intéressant que le contexte économique demeure incertain. Dans un climat où plusieurs organisations pourraient être tentées de resserrer leurs budgets ou de multiplier les gels de salaire, ce n'est pas ce que l'on observe chez nos organisations participantes, majoritairement des PME québécoises (66 % comptent moins de 100 employé·es). Les gels demeurent marginaux dans notre échantillon, et les budgets prévus pour 2027 sont même légèrement à la hausse par rapport au réel versé en 2026, du moins pour les structures salariales. Cette résilience illustre bien à quel point les PME québécoises restent en mode compétition pour attirer et retenir leurs talents, même en période d'incertitude.

| 163 | 3,27 % | 2,62 % |
|---|---|---|
| organisations participantes | augmentation salariale moyenne prévue en 2027 | ajustement de structure moyen prévu en 2027 |

Nouveauté cette année : nous avons ajouté une série de questions sur la transparence salariale, un sujet de plus en plus incontournable pour les organisations québécoises. Vous en retrouverez les résultats à la section « Transparence salariale » du présent rapport.

## Remerciements

L'équipe de Rémunération & Co. aimerait remercier chaleureusement toutes les personnes impliquées dans la création, la conception et la livraison de ce rapport, ainsi que les 163 organisations participantes, sans qui il n'aurait pas été possible de vous faire connaître les informations et les tendances les plus récentes en matière de prévisions salariales.

# Méthodologie

## Cueillette de données

L'équipe de Rémunération & Co. a sollicité des organisations québécoises dans le cadre de cette enquête, à laquelle 163 d'entre elles ont répondu.

La collecte s'est effectuée au moyen d'un questionnaire en ligne, diffusé entre juin et août 2026.

Une validation rigoureuse des réponses a été effectuée par l'équipe de Rémunération & Co. et certaines organisations participantes ont été contactées afin de clarifier l'interprétation de certains éléments.

## Conditions de présentation et confidentialité

Les résultats sont présentés avec le plus grand soin afin de garantir la crédibilité et la fiabilité des données. Ainsi, seuls les résultats pour lesquels un minimum de 3 réponses ont été recueillies sont inclus dans les questions nécessitant des calculs statistiques. Par ailleurs, le nom des organisations répondantes n'est pas divulgué, par souci de confidentialité et de respect des engagements pris envers les participantes.

## Comprendre les types d'ajustements

Le tableau synthèse des prévisions distingue plusieurs types d'ajustements. Voici comment les interpréter :

- Salaires (sans gels) : pourcentage moyen de la masse salariale alloué aux augmentations individuelles régulières. Ce chiffre exclut normalement les budgets pour les ajustements hors cycle.
- Salaires (avec gel) : même définition, mais inclut les organisations qui ne prévoient pas de révision des salaires individuels pour l'année à venir.
- Structures (sans gels) : ajustement, en pourcentage, des échelles salariales (minimum et maximum) afin de maintenir leur compétitivité et de préserver l'équité interne.
- Structures (avec gels) : même définition, mais inclut les organisations qui ne prévoient pas d'ajuster leurs échelles salariales.

# Portrait des organisations répondantes

## Taille selon le nombre d'employé·es au Québec

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Moins de 50 employé·es | 66 | 40 % |
| 100 à 249 employé·es | 35 | 21 % |
| 50 à 99 employé·es | 41 | 25 % |
| 500 à 999 employé·es | 5 | 3 % |
| 1000 employé·es ou plus | 9 | 6 % |
| 250 à 499 employé·es | 7 | 4 % |
| **Total** | **163** | **100 %** |

## Taille selon le nombre d'employé·es mondialement

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Idem que pour le Québec (tous nos employé.es sont au Québec) | 113 | 69 % |
| 1000 employé·es ou plus | 5 | 3 % |
| 100 à 499 employé·es | 39 | 24 % |
| 500 à 999 employé·es | 4 | 2 % |
| 50 à 99 employé·es | 2 | 1 % |
| **Total** | **163** | **100 %** |

## Taille selon le chiffre d'affaires annuel (ou revenu d'exploitation)

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Moins de 5M$ | 36 | 22 % |
| 5M$ à moins de 10M$ | 39 | 24 % |
| 10M$ à moins de 50M$ | 54 | 33 % |
| 50M$ à moins de 100M$ | 11 | 7 % |
| 100M$ à moins de 500M$ | 16 | 10 % |
| 500M$ à moins de 1G$ | 5 | 3 % |
| 1G$ et plus | 2 | 1 % |
| **Total** | **163** | **100 %** |

## Forme juridique

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Secteur privé, à but lucratif | 127 | 78 % |
| Organisme à but non lucratif | 28 | 17 % |
| Société ouverte (cotée en bourse) | 3 | 2 % |
| Autre | 5 | 3 % |
| **Total** | **163** | **100 %** |

## Secteur d'activité principal

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Agriculture | 1 | 1 % |
| Commerce de gros et de détail, distribution | 14 | 9 % |
| Construction | 9 | 6 % |
| Énergie, mines et métaux | 1 | 1 % |
| Fabrication | 19 | 12 % |
| Finance et assurances | 6 | 4 % |
| Fondation, communautaire et soins de santé | 8 | 5 % |
| Information, culture et divertissement | 15 | 9 % |
| Pharmaceutique et biotechnologie | 2 | 1 % |
| Services d'hébergement et/ou de restauration | 5 | 3 % |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 42 | 26 % |
| Services publics | 1 | 1 % |
| Technologies de l'information et des communications | 38 | 23 % |
| Transport et entreposage | 2 | 1 % |
| **Total** | **163** | **100 %** |

# Politique de rémunération

## Pratiques liées aux structures salariales

Est-ce que votre structure salariale est généralement ajustée annuellement (si la conjoncture économique le permet)?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Oui | 138 | 85 % |
| Nous implantons actuellement une structure salariale | 6 | 4 % |
| Nous n'avons pas de structure salariale formelle | 15 | 9 % |
| Non | 4 | 2 % |
| **Total** | **163** | **100 %** |

### À quel moment la révision de la structure salariale est-elle prévue?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Janvier | 33 | 24 % |
| Février | 8 | 6 % |
| Mars | 15 | 11 % |
| Avril | 13 | 9 % |
| Mai | 12 | 9 % |
| Juin | 10 | 7 % |
| Juillet | 8 | 6 % |
| Août | 2 | 1 % |
| Septembre | 6 | 4 % |
| Octobre | 15 | 11 % |
| Novembre | 7 | 5 % |
| Décembre | 4 | 3 % |
| Il n'y a pas de date établie | 5 | 4 % |
| **Total** | **138** | **100 %** |

*Note : parmi les 138 organisations qui révisent leur structure salariale chaque année, 5 n'ont pas de date déterminée pour effectuer cet ajustement.*

## Pratiques liées aux augmentations salariales

À quel moment procédez-vous aux révisions salariales? (Cochez les mois si elles ont lieu plusieurs fois par année)

| Choix de réponses | Nombre de fois sélectionnée | % des organisations ayant sélectionné cette réponse |
|---|---|---|
| Janvier | 45 | 28 % |
| Février | 8 | 5 % |
| Mars | 17 | 10 % |
| Avril | 21 | 13 % |
| Mai | 14 | 9 % |
| Juin | 13 | 8 % |
| Juillet | 15 | 9 % |
| Août | 2 | 1 % |
| Septembre | 6 | 4 % |
| Octobre | 14 | 9 % |
| Novembre | 6 | 4 % |
| Décembre | 3 | 2 % |
| Les révisions s'effectuent à la date "anniversaire" d'embauche de l'employé·e. | 10 | 6 % |
| Il n'y a pas de date établie, les révisions se font sur une base individuelle, ponctuellement au cours de l'année, ou sur demande. | 2 | 1 % |

*Note : plusieurs réponses étaient possibles pour cette question.*

# Transparence salariale

La transparence salariale occupe une place grandissante dans les pratiques de gestion de la rémunération. Nous avons donc ajouté cette année une série de questions afin de dresser un premier portrait des pratiques en vigueur chez les organisations québécoises.

## Niveau d'information partagé aux employé·es

En matière de transparence salariale, quel est le plus haut niveau d'information actuellement partagé aux employé·es de votre organisation? Les niveaux sont cumulatifs (chaque niveau inclut les précédents).

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Aucune politique de rémunération formelle en place | 22 | 14 % |
| Politique de rémunération en place, mais non partagée | 28 | 18 % |
| Connaissent les grandes lignes de la politique de rémunération | 32 | 21 % |
| Savent où se situe leur salaire dans l'échelle de leur poste et comprennent pourquoi (explications), mais les montants en $ ne sont pas partagés | 24 | 16 % |
| Accès au point milieu (cible) de l'échelle salariale de leur poste (valeur en $ à compter d'ici) | 1 | 1 % |
| Accès au min.-max. de l'échelle salariale de leur poste (valeur en $) | 19 | 12 % |
| Accès au min.-max de l'échelle salariale du poste vers lequel ils pourraient progresser, s'il y a lieu | 10 | 6 % |
| Accès à toutes les échelles salariales de l'organisation, à l'exception de celles des gestionnaires et de la haute direction | 1 | 1 % |
| Accès à toutes les échelles salariales de l'organisation, à l'exception de celles de la haute direction | 4 | 3 % |
| Accès à toutes les échelles salariales de l'organisation | 12 | 8 % |
| Accès aux salaires individuels, sauf ceux des gestionnaires et de la haute direction (ex : Julie gagne X et Marc gagne Y) | 0 | 0 |
| Accès à tous les salaires individuels de l'organisation (ex : Julie gagne X et Marc gagne Y) | 1 | 1 % |
| **Total** | **154** | **100 %** |

*Note : 154 organisations sur 163 ont répondu à cette question.*

## Niveau d’information partagé aux gestionnaires

En matière de transparence salariale, quel est le plus haut niveau d’information actuellement partagé aux gestionnaires de votre organisation? Les niveaux sont cumulatifs (chaque niveau inclut les précédents).

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Aucune politique de rémunération formelle en place | 11 | 7 % |
| Politique de rémunération en place, mais non partagée | 5 | 3 % |
| Connaissent les grandes lignes de la politique de rémunération | 12 | 8 % |
| Certains niveaux de gestionnaires ont accès aux salaires des membres de leur équipe | 25 | 16 % |
| Tous les niveaux de gestionnaires ont accès aux salaires des membres de leur équipe | 35 | 23 % |
| Accès au point milieu (cible) des échelles salariales des postes de leur équipe (en $) | 1 | 1 % |
| Accès au min.-max. des échelles salariales des postes de leur équipe (en $) | 21 | 14 % |
| Accès à toutes les échelles salariales de l'organisation, à l’exception de celles des gestionnaires et de la haute direction | 12 | 8 % |
| Accès à toutes les échelles salariales de l'organisation, à l’exception de celles de la haute direction | 7 | 5 % |
| Accès à toutes les échelles salariales de l'organisation | 12 | 8 % |
| Accès aux salaires individuels, sauf ceux des gestionnaires et de la haute direction | 3 | 2 % |
| Accès aux salaires individuels de l'organisation, sauf à ceux des gestionnaires et/ou de la haute direction | 2 | 1 % |
| Accès à tous les salaires individuels de l'organisation | 7 | 5 % |
| **Total** | **153** | **100 %** |

*Note : 153 organisations sur 163 ont répondu à cette question.*

## Satisfaction envers les pratiques actuelles

De manière générale, comment considérez-vous les pratiques actuelles dans votre organisation en matière de transparence salariale?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Très satisfaisantes | 15 | 10 % |
| Plutôt satisfaisantes | 84 | 55 % |
| Plutôt insatisfaisantes | 41 | 27 % |
| Très insatisfaisantes | 7 | 5 % |
| Je ne sais pas | 7 | 5 % |
| **Total** | **154** | **100 %** |

## Avantages perçus de la transparence salariale

De votre point de vue, quels sont ou quels seraient les principaux avantages de la transparence salariale dans votre organisation? (Cochez tout ce qui s'applique)

| Choix de réponses | Nombre de fois sélectionnée | % des organisations |
|---|---|---|
| Démontrer l'engagement de l'organisation envers les pratiques salariales équitables | 117 | 76 % |
| Permettre aux personnes employées de mieux cerner leurs perspectives de carrière au sein de l'organisation | 89 | 58 % |
| Motiver et fidéliser les personnes employées en créant un climat de confiance au travail | 71 | 46 % |
| Se démarquer des organisations concurrentes sur le marché de l'emploi | 37 | 24 % |
| Répondre aux attentes de la société alors que plusieurs régions adoptent des obligations légales à cet égard | 30 | 19 % |
| Pour le moment, je n'en vois pas vraiment | 11 | 7 % |
| Autre (veuillez préciser) | 4 | 3 % |

*Note : 154 organisations sur 163 ont répondu à la question. Plusieurs réponses étaient possibles.*

*Voici les précisions apportées par les 4 organisations ayant sélectionné « Autre » :*

- *Avantage lors du recrutement des nouveaux employé·es (accès à la fourche salariale)*
- *On travaille en cogestion, donc l'information est ouverte à l'équipe*
- *Permettre aux personnes employées de mieux anticiper leur progression salariale*
- *Promouvoir l'adéquation avec nos valeurs organisationnelles*

## Révision récente des pratiques

D’après ce que vous en savez, votre organisation a-t-elle revu ses pratiques de transparence salariale au cours des dernières années?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Oui | 69 | 45 % |
| Non, mais elle prévoit de le faire | 36 | 23 % |
| Non, et elle ne prévoit pas le faire | 40 | 26 % |
| Je ne sais pas | 9 | 6 % |
| **Total** | **154** | **100 %** |

# Augmentations 2026

## Augmentation des structures salariales

Pour 2026, quel est le pourcentage d'augmentation de la structure salariale, pour toutes catégories d'emplois confondues?

| | Budget prévu 2026 | Réel versé 2026 |
|---|---|---|
| **Nombre d'organisations répondantes** | **135** | **135** |
| Moyenne d'augmentation (structures) | 2,4 % | 2,5 % |

## Augmentation des salaires

Pour 2026, quel est le pourcentage d'augmentation de salaires accordé, pour toutes les catégories d'emplois confondues? Augmentation « normale », excluant le budget additionnel pour les cas particuliers, le cas échéant.

| | Budget prévu 2026 | Réel versé 2026 |
|---|---|---|
| **Nombre d'organisations répondantes** | **160** | **160** |
| Moyenne d'augmentation (salaires) | 3,2 % | 3,5 % |

## Budget additionnel

Pour 2026, est-ce qu'un budget additionnel a été ou sera alloué pour les cas particuliers ou exceptionnels (ex. : hauts performants, ajustements de marché, augmentations hors cycle, rattrapages dans l'échelle salariale, etc.)? Si oui, quel était le pourcentage?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Oui, un budget a été ou sera alloué | 78 | 50 % |
| Non, pas de budget additionnel | 79 | 50 % |
| **Total** | **157** | **100 %** |

Des organisations répondantes qui ont indiqué avoir alloué un budget additionnel, voici les mesures statistiques correspondantes :

| Mesure | % de la masse salariale |
|---|---|
| Moyenne | 1,69 % |
| Médiane | 1,00 % |
| Minimum | 0,16 % |
| Maximum | 10,00 % |

# Prévisions 2027

## Statut des prévisions

### Statut des prévisions liées aux structures salariales

Au moment de répondre à l'enquête, à quelle étape décisionnelle êtes-vous concernant l'augmentation de la structure salariale pour 2027?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| L'augmentation a été établie et ne changera pas. | 8 | 6 % |
| Nous continuons de suivre les tendances du marché. Aucune recommandation d'augmentation n'a été établie. | 106 | 79 % |
| Une proposition d'augmentation est établie, qui pourrait s'ajuster selon les fluctuations du marché/économiques. | 20 | 15 % |
| Autre (veuillez préciser) | 1 | 1 % |
| **Total** | **136** | **100 %** |

*Note : voici les précisions apportées par l'organisation ayant sélectionné « Autre » : Gel salarial pour le moment, à réévaluer selon la situation.*

### Statut des prévisions liées aux augmentations salariales

Au moment de répondre à la présente enquête, à quelle étape décisionnelle êtes-vous concernant les augmentations salariales 2027?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Le budget alloué a été établi et ne changera pas. | 7 | 4 % |
| Nous continuons de suivre les tendances du marché. Aucune recommandation de budget n'a été établie. | 129 | 83 % |
| Une proposition de budget est établie, qui pourrait s'ajuster selon les fluctuations du marché/économiques. | 16 | 10% |
| Autre (veuillez préciser) | 4 | 3 % |
| **Total** | **156** | **100 %** |

*Note : voici les précisions apportées par 3 des 4 organisations ayant sélectionné « Autre » (une organisation n'a pas précisé sa réponse) :*

- *Je ne suis pas en mesure de répondre à cette question.*
- *En attente de nos nouvelles échelles*
- *Augmentation donnée aux cadres et professionnel·les, toujours en attente pour le personnel de bureau*

# Prévisions 2027 : résultats détaillés

## Résultats : toutes les catégories d'emplois confondues

| | SALAIRES 2027 | | STRUCTURES 2027 | |
|---|---|---|---|---|
| | Incluant gels | Excluant gels | Incluant gels | Excluant gels |
| **Nombre d'organisations répondantes** | **133** | **133** | **110** | **109** |
| **Résultats (tous les emplois confondus)** | **3,3 %** | **3,3 %** | **2,6 %** | **2,6 %** |

## Prévisions selon le secteur d'activité

| | SALAIRES 2027 | | STRUCTURES 2027 | |
|---|---|---|---|---|
| **Secteur d'activité** | **Incluant gels** | **Excluant gels** | **Incluant gels** | **Excluant gels** |
| Agriculture, foresterie, pêche et chasse | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Énergie, mines, pétrole et gaz | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Fabrication | 2,9 % | 2,9 % | 2,4 % | 2,4 % |
| Services publics | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Transport et entreposage | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Commerce de gros et de détail | 3,1 % | 3,1 % | 2,7 % | 2,7 % |
| Arts, spectacles et loisirs | 3,4 % | 3,4 % | 2,4 % | 2,6 % |
| Finance et assurances | 3,2 % | 3,2 % | 2,2 % | 2,2 % |
| Soins de santé et assistance sociale | 3,5 % | 3,5 % | 2,4 % | 2,4 % |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 3,2 % | 3,2 % | 2,7 % | 2,7 % |
| Technologies de l'information et des communications | 3,5 % | 3,5 % | 2,8 % | 2,8 % |
| Administrations publiques (municipal, provincial et fédéral) | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Autres secteurs de services incluant la construction | 3,5 % | 3,5 % | 3,2 % | 3,2 % |

*Note : nous avons indiqué « s.o. » pour certains secteurs d'activité, en raison d'un nombre de réponses inférieur à 3.*

## Prévisions par catégorie d'emplois

| | SALAIRES 2027 | | STRUCTURES 2027 | |
|---|---|---|---|---|
| **Catégories d'emplois** | **Incluant gels** | **Excluant gels** | **Incluant gels** | **Excluant gels** |
| Haute direction, cadres supérieurs | 3,3 % | 3,3 % | 2,6 % | 2,6 % |
| Autres cadres et professionnels | 3,3 % | 3,3 % | 2,6 % | 2,6 % |
| Opérations et production | 3,3 % | 3,3 % | 2,6 % | 2,6 % |
| Soutien administratif et technique | 3,2 % | 3,2 % | 2,6 % | 2,6 % |

## Prévisions selon le nombre d'employé·es au Québec

| | SALAIRES 2027 | | STRUCTURES 2027 | |
|---|---|---|---|---|
| **Nombre d'employé·es au Québec** | **Incluant gels** | **Excluant gels** | **Incluant gels** | **Excluant gels** |
| Moins de 50 employé·es | 3,5 % | 3,5 % | 2,8 % | 2,9 % |
| 50 à 99 employé·es | 3,1 % | 3,1 % | 2,6 % | 2,6 % |
| 100 à 249 employé·es | 3,0 % | 3,0 % | 2,4 % | 2,4 % |
| 250 à 499 employé·es | 3,1 % | 3,1 % | 2,4 % | 2,4 % |
| 500 à 999 employé·es | 4,0 % | 4,0 % | 3,1 % | 3,1 % |
| 1000 employé·es ou plus | 3,3 % | 3,3 % | 2,1 % | 2,1 % |

## Prévisions selon le chiffre d'affaires annuel ou revenu d'exploitation

| | SALAIRES 2027 | | STRUCTURES 2027 | |
|---|---|---|---|---|
| **Chiffre d'affaires ou revenus** | **Incluant gels** | **Excluant gels** | **Incluant gels** | **Excluant gels** |
| Moins de 5M$ | 3,5 % | 3,5 % | 2,9 % | 2,9 % |
| 5M$ à moins de 10M$ | 3,3 % | 3,3 % | 2,6 % | 2,7 % |
| 10M$ à moins de 50M$ | 3,1 % | 3,1 % | 2,5 % | 2,5 % |
| 50M$ à moins de 100M$ | 3,0 % | 3,0 % | 2,7 % | 2,7 % |
| 100M$ à moins de 500M$ | 3,3 % | 3,3 % | 2,5 % | 2,5 % |
| 500M$ à moins de 1G$ | 3,5 % | 3,5 % | 2,1 % | 2,1 % |
| 1G$ et plus | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |

*Note : nous avons indiqué « s.o. » pour certains segments, en raison d'un nombre de réponses inférieur à 3.*

## Budget additionnel

Au moment de répondre au présent sondage, pour 2027, est-ce qu'un budget additionnel est envisagé pour les cas particuliers ou exceptionnels (ex. : hauts performants, ajustements de marché, augmentations hors cycle, rattrapages dans l'échelle salariale, etc.)? Si oui, quel est le pourcentage envisagé?

| Choix de réponses | Nombre d'organisations | % d'organisations |
|---|---|---|
| Oui, un budget est envisagé | 48 | 33 % |
| Non, pas de budget additionnel envisagé | 98 | 67 % |
| **Total** | **146** | **100 %** |

Des organisations répondantes qui envisagent un budget additionnel, voici les mesures statistiques correspondantes :

| Mesure | % de la masse salariale |
|---|---|
| Moyenne | 1,27 % |
| Médiane | 1,00 % |
| Minimum | 0,30 % |
| Maximum | 3,00 % |

**Rémunération & Co.**
212 rue Beaubien Est
Montréal, Qc  H2S 1R4
contact@remuneration.co