



# Prévisions salariales 2026 au Canada

Des perspectives pour aider les employeurs  
à planifier la rémunération avec confiance

Novembre 2025



# Introduction :

## De la surchauffe à la modération

En 2025, les augmentations salariales ont atteint un sommet de 3,1 % à l'échelle du Canada, avec des ajustements structurels de 1,6 % (données provinciales détaillées à la page 4). Ces résultats s'inscrivaient dans un contexte de rattrapage marqué par l'inflation et la rareté de main-d'œuvre.

Pour 2026, la dynamique change. L'inflation est redescendue à 1,7 % en juillet 2025, la croissance économique plafonne à 1 %, et le chômage a grimpé à 7,1 % en août 2025. Dans ce contexte, les employeurs se montrent plus prudents. Les hausses prévues demeurent supérieures aux moyennes historiques de 2,5 % à 3 %, mais la tendance est à la modération.

### Ce qu'il faut retenir

- Les augmentations salariales 2026 devraient se stabiliser autour de 3 %, marquant une modération après les hausses record de 2025.
- Le Québec conserve un léger avantage, avec des hausses moyennes de 3,14 % à 3,26 % selon que l'on inclut ou non les gels salariaux. Les ajustements structurels y atteignent 2,5 % à 2,7 %, soit un niveau plus soutenu que celui de la moyenne canadienne.
- L'Ontario, deuxième province la plus représentée dans l'échantillon, affiche des hausses plus modérées — autour de 3,0 % à 3,2 % pour les salaires et de 2,4 % à 3,0 % pour les structures salariales — traduisant une volonté d'équilibrer compétitivité et prudence budgétaire.
- En Colombie-Britannique, les prévisions demeurent robustes : les salaires devraient progresser de 3,2 % à 3,6 %, tandis que les structures salariales augmenteront entre 2,0 % et 4,2 %, soutenues par un marché du travail toujours tendu.
- Ces trois provinces représentent la majorité des organisations sondées et constituent ensemble un indicateur fiable des tendances salariales nationales.
- Les gels salariaux, bien que minoritaires, influencent fortement les moyennes nationales.
- Les incertitudes commerciales internationales, comme les tarifs américains, pourraient encore modifier les plans de rémunération.



# À propos de ce rapport

Ce rapport s'appuie sur les résultats de l'Enquête sur les prévisions salariales 2026 de HUB International, menée entre juillet et août 2025. L'enquête a recueilli les perspectives de 185 responsables des ressources humaines, des finances et de la gestion d'entreprise partout au pays, couvrant un large éventail de secteurs, de tailles d'organisations et de régions.

Notre objectif : offrir un portrait national de la façon dont les employeurs abordent la planification de la rémunération pour l'année à venir.

Toutes les réponses ont été anonymisées et analysées de façon globale. Lorsque pertinent, nous avons inclus des ventilations par type d'organisation, secteur et région afin d'offrir un contexte utile aux décideurs.

En tant que partenaire de confiance, HUB s'engage à vous accompagner avec clarté — pour que vous ne vous contentiez pas de réagir au changement, mais que vous puissiez le prévoir et le planifier.



## **Vous avez des employés au sud de la frontière?**

Le Guide de planification de la rémunération 2026 de HUB International (en anglais seulement) fournit des informations sur les augmentations de budget salarial, les ajustements de structure salariale, les dépenses promotionnelles et les augmentations de budget de la rémunération variable pour aider à budgétiser les dépenses liées au personnel pour les employés basés aux États-Unis.

**Téléchargez le guide** pour obtenir des données sur la rémunération nationale et régionale afin de vous aider à planifier et à établir votre budget pour l'année prochaine.

## Aperçu national des prévisions salariales

### Comparaison des tendances - Canada et Colombie-Britannique

	<b>Canada 2025</b> (réel)	<b>Canada 2026</b> (incl. gels)	<b>Canada 2026</b> (excl. gels)	<b>C.-B. 2025</b> (réel)	<b>C.-B. 2026</b> (incl. gels)	<b>C.-B. 2026</b> (excl. gels)
<b>Salaires</b>	3,1 %	3 %	3,3 %	3,5 %	3,1 %	3,5 %
<b>Structures</b>	1,6 %	2 %	2,6 %	2,4 %	1,4 %	3,2 %

### Comparaison des tendances - Canada et Ontario

	<b>Canada 2025</b> (réel)	<b>Canada 2026</b> (incl. gels)	<b>Canada 2026</b> (excl. gels)	<b>Ontario 2025</b> (réel)	<b>Ontario 2026</b> (incl. gels)	<b>Ontario 2026</b> (excl. gels)
<b>Salaires</b>	3,1 %	3 %	3,3 %	3,2 %	3 %	3,2 %
<b>Structures</b>	1,6 %	2 %	2,6 %	2,4 %	2,2 %	3,1 %

### Comparaison des tendances - Canada et Québec

	<b>Canada 2025</b> (réel)	<b>Canada 2026</b> (incl. gels)	<b>Canada 2026</b> (excl. gels)	<b>Québec 2025</b> (réel)	<b>Québec 2026</b> (incl. gels)	<b>Québec 2026</b> (excl. gels)
<b>Salaires</b>	3,1 %	3 %	3,3 %	3,4 %	3,1 %	3,3 %
<b>Structures</b>	1,6 %	2 %	2,6 %	2,9 %	2,5 %	2,7 %

## Zoom provincial - Des nuances régionales à surveiller

Si les tendances nationales donnent le ton pour 2026, certaines provinces présentent des réalités distinctes, influencées par leur contexte économique et sectoriel. Les tableaux suivants illustrent les écarts entre la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Québec, tant pour les salaires que pour les structures salariales, selon la catégorie d'emploi. Ces données confirment que, malgré la modération généralisée, la pression sur les salaires demeure variable d'une province à l'autre.

## Colombie-Britannique (Salaires)

Catégorie d'emploi	Incluant gels	Excluant gels
Cadres supérieurs	3,0 %	3,6 %
Gestionnaires	3,3 %	3,7 %
Professionnels (vente et non-vente)	3,2 %	3,4 %
Employés de production (non syndiqués)	2,9 %	3,2 %
Techniciens et soutien administratif	3,1 %	3,3 %

## Colombie-Britannique (Structures salariales)

Catégorie d'emploi	Incluant gels	Excluant gels
Cadres supérieurs	0,9 %	2,2 %
Gestionnaires	1,3 %	3,1 %
Professionnels (vente et non-vente)	1,8 %	4,3 %
Employés de production (non syndiqués)	0,8 %	2,1 %
Techniciens et soutien administratif	2,0 %	4,2 %

## Ontario (Salaires)

Catégorie d'emploi	Incluant gels	Excluant gels
Cadres supérieurs	3,1 %	3,3 %
Gestionnaires	3,0 %	3,1 %
Professionnels (vente et non-vente)	3,0 %	3,1 %
Employés de production (non syndiqués)	3,1 %	3,2 %
Techniciens et soutien administratif	3,0 %	3,1 %

## Ontario (Structures salariales)

Catégorie d'emploi	Incluant gels	Excluant gels
<b>Cadres supérieurs</b>	2,0 %	3,1 %
<b>Gestionnaires</b>	2,4 %	3,0 %
<b>Professionnels</b> (vente et non-vente)	2,2 %	3,2 %
<b>Employés de production</b> (non syndiqués)	2,4 %	3,3 %
<b>Techniciens et soutien administratif</b>	2,2 %	2,8 %

### Québec (Salaires)

Catégorie d'emploi	Incluant gels	Excluant gels
<b>Cadres supérieurs</b>	3,2 %	3,4 %
<b>Gestionnaires</b>	3,1 %	3,3 %
<b>Professionnels</b> (vente et non-vente)	3,2 %	3,1 %
<b>Employés de production</b> (non syndiqués)	2,9 %	3,1 %
<b>Techniciens et soutien administratif</b>	3,1 %	3,3 %

### Québec (Structures salariales)

Catégorie d'emploi	Incluant gels	Excluant gels
<b>Cadres supérieurs</b>	2,5 %	2,7 %
<b>Gestionnaires</b>	2,6 %	2,7 %
<b>Professionnels</b> (vente et non-vente)	2,5 %	2,7 %
<b>Employés de production</b> (non syndiqués)	2,5 %	2,7 %
<b>Techniciens et soutien administratif</b>	2,5 %	2,7 %

## Canada – Stabilité salariale et structures renforcées

À l'échelle canadienne, les salaires augmenteront de 3 % (incluant les gels salariaux) et de 3,3 % (excluant les gels salariaux).

Les ajustements structurels, c'est-à-dire des hausses permanentes des échelles salariales visant à assurer l'équité entre les rôles, grimperont de 1,6 % en 2025 à des niveaux prévus entre 2 % et 2,6 % en 2026. Ces changements visent à corriger la compression salariale (lorsque les nouveaux employés gagnent un salaire proche ou supérieur à celui des employés plus anciens) et à renforcer l'équité interne entre les catégories d'emploi.

Ces ajustements structurels offrent aux responsables RH un levier concret pour renforcer l'équité interne et soutenir la rétention des talents.

### Les gels salariaux – Un choix stratégique à évaluer avec prudence

Derrière les moyennes, une part non négligeable des organisations maintiendra un gel salarial : 8 % pour les cadres supérieurs, 5 % pour les gestionnaires et 4 % pour les autres catégories. Ces décisions réduisent les moyennes globales et expliquent les écarts observés entre les scénarios avec et sans gels salariaux.

Catégorie d'emploi	% d'entreprises avec gel salarial
Cadres supérieurs	8 %
Gestionnaires	5 %
Professionnels (vente et non-vente)	4 %
Employés de production (non syndiqués)	4 %
Techniciens et soutien administratif	4 %

### Mise en relief par catégorie – Des dynamiques différentes

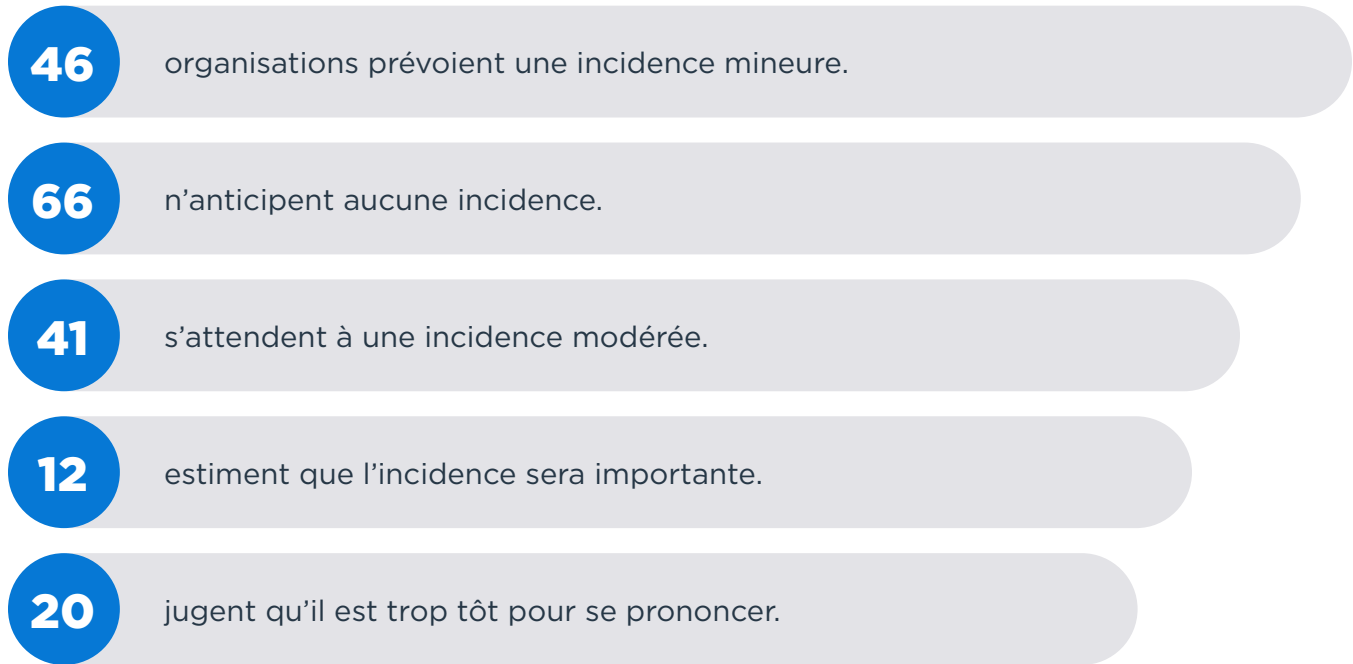
Chaque catégorie d'emploi connaît une réalité distincte. Les résultats de l'enquête mettent en lumière comment les employeurs adaptent leurs stratégies selon les profils, dans une logique de prudence et de compétitivité.

- **Cadres supérieurs** : plus touchés par la prudence, avec des hausses de 3 % (incluant gels) et 3,3 % (excluant gels), contre 3,5 % en 2025. Les budgets sont priorisés ailleurs.
- **Gestionnaires** : hausses modérées de 3,1 % (incluant gels) et 3,3 % (excluant gels), traduisant un alignement sur la tendance générale tout en maintenant leur rôle stratégique.
- **Professionnels** : augmentations de 3,1 % et 3,3 %, contre 3,4 % en 2025. Les investissements demeurent constants pour retenir des compétences clés.
- **Employés de production non syndiqués** : 2,9 % et 3,2 %, après 3,4 % en 2025, illustrant l'incidence du ralentissement économique, notamment dans le secteur manufacturier.
- **Techniciens et soutien administratif** : hausses de 3 % et 3,2 %, illustrant une stabilisation visant à soutenir ces fonctions essentielles.

En résumé, chaque groupe est touché différemment, mais l'objectif demeure le même : assurer un équilibre entre reconnaissance des talents, contrôle des coûts et maintien de la compétitivité globale.

## Facteurs externes – Naviguer dans l'incertitude commerciale

Ce qu'ont révélé les répondants :



### Prévoir l'imprévisible fait partie d'une stratégie salariale durable.

Au-delà des dynamiques internes de rémunération, un facteur externe pourrait influencer les plans salariaux de 2026 : la possibilité de nouveaux tarifs américains. Parmi les 185 organisations sondées, la majorité anticipe un effet limité. Toutefois, 41 répondants évoquent une incidence modérée, et 12 s'attendent à un effet important qui pourrait retarder ou réduire les hausses salariales. Vingt organisations jugent qu'il est encore trop tôt pour se prononcer.

Les estimations budgétaires varient largement : certains parlent d'un ajustement marginal (0,5 % à 2 % du budget), d'autres envisagent des niveaux bien plus élevés, jusqu'à 10 %, voire 20 % ou 30 % dans des cas isolés. Ces réponses illustrent un climat d'incertitude, mais aussi l'importance d'une planification proactive.

Lorsqu'on interroge les employeurs sur leur flexibilité, la majorité (71) préfère « suivre la situation de près » avant de prendre des décisions. Dix-huit estiment qu'une adaptation sera probablement nécessaire, et trois ont déjà décidé de retarder ou d'ajuster leur calendrier de hausses. À l'opposé, près de 38 répondants affirment qu'aucune modification n'est prévue, quels que soient les développements.

Ces résultats montrent qu'au-delà de la modération déjà acceptée, l'environnement international demeure une variable clé. Pour les employeurs, l'enjeu consiste à rester vigilants et à bâtir des stratégies résilientes. HUB peut accompagner vos équipes à intégrer ces incertitudes dans vos plans de rémunération et à transformer la complexité en avantage compétitif.



# Conclusion

## Une année de maturité salariale

Les employeurs qui intègrent à la fois la modération et la flexibilité auront un avantage concurrentiel en 2026.

L'année 2026 marque une transition vers plus de cohérence et de consolidation. Les hausses tournent autour de 3 %, avec des ajustements structurels renforcés. Partout au Canada, les employeurs s'efforcent de consolider les échelles salariales, le Québec conservant un léger avantage avec des augmentations plus importantes.

Au-delà des chiffres, la stratégie des employeurs est claire : contenir les hausses au sommet, soutenir les fonctions intermédiaires et préserver la stabilité des catégories opérationnelles. Ce recentrage vise à maintenir l'équilibre entre équité interne, compétitivité externe et contraintes budgétaires.

**En somme, l'année 2026 s'annonce comme une année de maturité salariale : moins d'excès, plus de cohérence, et un accent plus marqué sur les priorités organisationnelles.**

**Si vous avez des questions à propos de ce rapport, veuillez contacter votre consultant en rémunération globale de HUB :**



**Claudio Gardonio, MBA, FICB, CHRM, CEBS**

Vice-président, Rémunération globale

**(514) 245-8735**

[claudio.gardonio@hubinternational.com](mailto:claudio.gardonio@hubinternational.com)

# À propos de HUB

Lorsque vous faites affaire avec HUB, vous êtes au cœur d'un vaste réseau d'experts qui vous aideront à améliorer votre rentabilité, à renforcer la vitalité de votre main-d'œuvre et à rester résilient pour l'avenir. Pour plus d'informations sur la façon de gérer vos coûts d'assurance, de réduire vos risques et de prendre soin de votre personnel, contactez un conseiller de HUB ou rendez-vous sur [hubinternational.ca](http://hubinternational.ca).

Nous sommes là pour vous aider.

[hubinternational.ca](http://hubinternational.ca)

**29 G\$**

en valeur  
d'entreprise

**2M+**

de clients  
dans le monde

**650+**

emplacements en  
Amérique du Nord

**19 000+**

employés en  
Amérique du Nord

Les informations contenues dans ce document sont fournies à titre informatif uniquement et ne constituent en aucun cas des conseils fiscaux ou juridiques. Nous ne garantissons pas l'exactitude, l'exhaustivité ou l'utilité de ces informations. Nous déclinons toute responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite de ces informations par vous-même ou par toute autre personne ayant connaissance de leur contenu. Ces informations peuvent inclure des contenus fournis par des tiers. Toutes les déclarations et/ou opinions exprimées dans ces documents, à l'exception du contenu fourni par HUB, sont uniquement celles de ces autres parties et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de HUB. Nous ne sommes pas responsables du contenu ou de l'exactitude des documents fournis par d'autres parties.



Risque et assurance | Avantages sociaux | Retraite et gestion de patrimoine