



SONDAGE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DANS LES PETITES ET MOYENNES
ORGANISATIONS DU QUÉBEC

2024 - 8e édition

Merci à nos 154 répondants

Viaconseil

Chaque année, Viaconseil explore les tendances et pratiques en matière de rémunération globale dans les PME, les OBNL et les organisations publiques et parapubliques du Québec.

Pourquoi cette enquête est essentielle ? Parce qu'elle vous permet de situer vos pratiques par rapport au marché, d'identifier des pistes d'amélioration et d'alimenter vos réflexions stratégiques en gestion des ressources humaines.

Cette nouvelle édition s'appuie sur les réponses recueillies entre novembre 2024 et février 2025 et vous offre un portrait actuel et concret des conditions de travail et des avantages offerts aux employé·es.

Un outil, pas une norme ! Ces données ne dictent pas ce que vous devez faire, mais elles vous aident à mieux comprendre où vous vous situez et à prendre des décisions éclairées pour votre organisation.

Plongez dans les résultats et découvrez les tendances qui façonnent le monde du travail en 2025 !

www.viaconseil.ca/



CONTENU DU rapport

O1 Composition des répondant·es et faits saillants

Composition des répondant·es | p.3

Faits saillants | p.4

O2 Congés rémunérés

Congés fériés | p.6

Journées de maladie ou personnelle | p.7

Vacances | p.10

O3 Horaires de travail

Aménagement du temps de travail | p.13

Télétravail | p.16

O4 Rémunération

Rémunération globale | p.19

Prime de quart | p.20

Structure salariale | p.21

O5 Avantages sociaux

Assurances collectives | p.25

Régime de retraite | p.26

Prestations supplémentaires | p.28

Développement professionnel | p.30

Cellulaire, reconnaissance & déplacement | p.31 - p.32

O6 Défis RH

Attraction et rétention | p.35

Autres défis RH | p.37

O7 En savoir plus sur Viaconseil

En savoir plus sur nous | p.38

COMPOSITION DES RÉPONDANTS

Voici quelques informations concernant les répondants du sondage de 2024

Type d'organisation

50 % étant des OBNL ;
45 % étant des organisations privées ;
5 % étant des organisations publiques ou parapubliques.



Nombre d'employé·es

41 % ayant moins de 25 employé·es ;
17 % ayant de 25 à 49 employé·es ;
23 % ayant de 50 à 99 employé·es ;
11 % ayant de 100 à 199 employé·es ;
6 % ayant de 200 à 499 employé·es ;
3 % ayant 500 employé·es et plus.

Budget d'opération

16 % à moins de 500 000 \$;
14 % entre 500 000 \$ et 1 million ;
15 % entre 1 million et 2 millions ;
14 % entre 2 millions et 5 millions ;
14 % entre 5 millions et 10 millions ;
12 % entre 10 millions et 20 millions ;
15 % à plus de 20 millions.

Employé·es syndiqué·es

88 % ne sont pas syndiqué·es ;
6 % ont certains employé·es syndiqué·es ;
6 % ont tous leurs employé·es syndiqué·es
(à l'exception des membres de la direction)



LES FAITS SAILLANTS

Transparence salariale partielle

Un quart des organisations, soit 26 %, communiquent l'ensemble de leur structure salariale en 2024, contre 38 % en 2023. Ce recul de 12 points suggère que, malgré une volonté de plus en plus répandue d'ouvrir les données salariales, la majorité des employeur·es choisissent encore une transparence partielle ou restreinte.

Tendance vers des semaines de travail plus courtes

L'horaire de 35 heures est le plus courant (41 % des organisations). Moins d'entreprises maintiennent un horaire de 40 heures, indiquant un glissement vers des semaines plus courtes.

Transformation accélérée des horaires de travail

19 % des organisations ont changé l'horaire normal de travail pour certains ou tous les postes en 2024, soit le double de l'année précédente, illustrant une transformation accélérée des conditions de travail.

Modification des politiques de vacances

Près du tiers des organisations ont revu leur politique de vacances au cours des deux dernières années. Après une période d'ajustements marquée en 2023 (17 %), 16 % des organisations ont encore modifié leur approche en 2024.

Maintien du télétravail

47 % des organisations offrent au moins trois jours de télétravail par semaine, un ratio stable par rapport à 2023, confirmant une normalisation de cette pratique.

Réduction des hausses salariales prévues

51 % des organisations prévoient des augmentations salariales entre 3 % et 3,5 %, une baisse par rapport aux prévisions de 2023 (3 à 4 %).

Attraction et rétention des talents : principal défi

L'attraction et la rétention des employé·es restent la priorité numéro un (13 %), tandis que le transfert des connaissances et la relève gagnent en importance par rapport à 2023 (12 %).

Baisse des contributions aux régimes de retraite

En 2023, 51 % des organisations cotisaient 3 % ou plus à un régime de retraite. En 2024, ce pourcentage a chuté à 44 %, soit une diminution de 7 points de pourcentage, marquant une tendance à la baisse des contributions.

EN SAVOIR PLUS SUR NOUS



SOUTIEN RH ET RÉMUNÉRATION GLOBALE

Nous croyons que l'humain doit être au centre de l'organisation et que l'organisation doit être centrée sur l'humain

Nous croyons que chaque organisation a le pouvoir de changer le cours des choses si elle est bien conseillée.

Nous croyons que des employé·es engagé·es sont des générateurs de richesse et des ambassadeur·rices pour la vie.



**Prenons rendez-vous dès maintenant pour discuter
de vos besoins**

La qualité des grandes, l'accessibilité des petites !



info@viaconseil.ca

Viaconseil