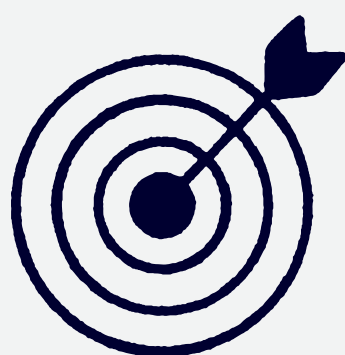


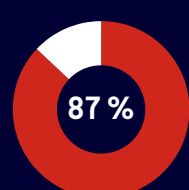
# LES PRINCIPALES TENDANCES EN MATIÈRE DE RH QUI FAÇONNENT LE MILIEU DE TRAVAIL CANADIEN EN 2026

## Les employeurs veulent enrichir l'expérience du personnel

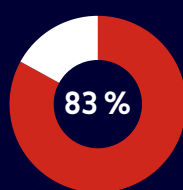
Les entreprises de toutes tailles sont d'accord : Il faut améliorer les processus fondamentaux de RH en matière d'embauche, d'intégration et de gestion des départs.<sup>1</sup> **Quelle est la prochaine étape?** Évaluez vos processus actuels afin de déceler vos failles, y remédier et améliorer les interactions entre employés



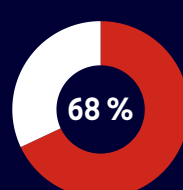
## Les entreprises s'engagent à assurer le bien-être du personnel



des employeurs assument leur responsabilité d'assurer le bien-être mental de leurs employés.<sup>1</sup>



des employeurs assument leur responsabilité d'assurer le bien-être physique de leurs employés.<sup>1</sup>



des employeurs assument leur responsabilité d'assurer le bien-être financier de leurs employés.<sup>1</sup>

## Les exigences en matière de transparence salariale augmentent



À partir de janvier 2026, les employeurs en Ontario devront s'adapter aux nouvelles règles concernant la transparence salariale qui exigent d'inclure leurs fourchettes de rémunération dans les offres d'emploi qu'ils publient. Les nouvelles exigences comprennent aussi la divulgation de l'utilisation d'intelligence artificielle (IA) lors du processus d'embauche.

À l'échelle du Canada, plusieurs territoires de compétence ont adopté des lois sur la transparence et l'équité salariale, notamment en Colombie-Britannique, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve et au Labrador. Les employeurs doivent rester à l'affût de l'évolution de ces exigences, s'y conformer et former leur personnel pour qu'ils respectent les obligations en matière de conformité.

## L'IA agentique devient une fonctionnalité de base émergente de la GCH

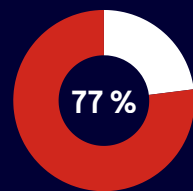
Les entreprises de toutes tailles utilisent l'IA agentique dans une certaine mesure. Bien que seulement 17 % des petites entreprises répondent qu'ils l'utilisent, 68 % d'entre elles connaissent l'IA agentique.<sup>1</sup> Afin d'exploiter le plein potentiel de l'IA agentique, il est crucial de la déployer en fonction des objectifs stratégiques de votre organisation.

36 %  
des grandes entreprises utilisent l'IA agentique

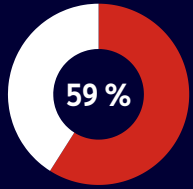
26 %  
des moyennes entreprises utilisent l'IA agentique

17 %  
des petites entreprises utilisent l'IA agentique

## La gestion éthique des données du personnel et de l'entreprise devient une priorité

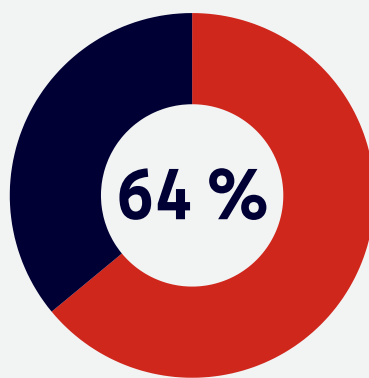


des entreprises priorisent la gestion éthique des données du personnel et de l'entreprise. Cette responsabilité s'accroît au fur et à mesure que l'entreprise s'agrandit.<sup>1</sup>



des entreprises ont des politiques et des directives en ce qui concerne la gestion éthique des données. Cette proportion augmente à 81 % pour les grandes entreprises.<sup>1</sup>

## Les leaders de RH et de TI sont de plus en plus interdépendants



64 %  
% des leaders de RH et de TI prévoient une fusion des RH et des TI dans les 5 prochaines années.<sup>2</sup>

## En savoir plus : Tendances du monde du travail au Canada en 2026

### Méthodologie du sondage

Earncliffe Strategies a mené un sondage en ligne auprès de 1 008 entreprises canadiennes à la demande d'ADP Canada. L'échantillon a été sélectionné dans le panel de répondants canadiens de Léger. Le sondage s'est déroulé du 4 au 16 septembre 2025. Les répondants donnaient leurs opinions sur les tendances en matière de RH d'aujourd'hui et de demain, la sécurité des données, les avancées dans le domaine de l'IA ainsi que leurs perspectives économiques et commerciales.

Petite entreprise : de 1 à 49 employés

Moyenne entreprise : de 50 à 999 employés

Grande entreprise : plus de 1000 employés

1. ADP Canada, Sondage sur les tendances du monde du travail en 2026 au Canada, analyse interne, 2025

2. Nextthink, la nouvelle mission des TI : rapport sur la science de la productivité, deuxième partie : l'expérience cloisonnée : les RH, les TI et le milieu de travail numérique, 2025 (en anglais seulement)



Axer le développement sur les personnes™