



GUIDE SALARIAL 2020 CANADA TENDANCES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ET DE RÉMUNÉRATION



TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	2
Principales conclusions et recommandations	4
Perspectives économiques	6
Tendances en matière de main-d'œuvre et d'embauche	8
Satisfaction en milieu de travail	14
Pénurie de compétences	16
Rémunération et avantages sociaux	20
Recrutement et maintien des effectifs	24
Proposition en matière de valeur de l'employeur	26
Diversité et inclusion	28
Incidence de la technologie sur le recrutement	30
Tableaux des salaires	32
■ Comptabilité et finance	34
■ Architecture et design d'intérieur	44
■ Construction	47
■ Ressources humaines	60
■ Technologies de l'information	66
■ Service juridique	73
■ Fabrication et logistique	76
■ Personnel de bureau	80
■ Approvisionnement	84
■ Gestion des biens immobiliers et des installations	88
■ Ressources et exploitation minière	97
■ Ventes et commercialisation	100
Hays Canada	104



AVANT-PROPOS

Pour notre dixième sondage annuel sur les tendances en matière d'embauche, nous avons reçu plus de 3 000 réponses de la part de professionnels et d'employeurs de partout au Canada. Cette année, les employeurs se sont attaqués à des problèmes courants en matière d'embauche et de maintien des effectifs, tandis que les employés ont augmenté leurs attentes en matière de rémunération et de satisfaction professionnelle.

Voici quelques solutions créatives à des problèmes courants

Chaque année, les employeurs signalent une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée, et cette année n'a pas fait exception. Dans le passé, les lacunes au niveau des compétences ont surtout affecté la productivité et limité les nouveaux projets. De plus en plus, la satisfaction des employés s'en ressent également. Aujourd'hui, plus de la moitié des employés interrogés signalent des niveaux de stress plus élevés au sein de leur équipe, les travailleurs s'efforçant de produire les mêmes résultats avec moins de ressources. Avec plus de 45 % des employeurs qui citent la concurrence locale pour les talents et les salaires comme leur plus grand défi en matière d'embauche, les conditions sont telles qu'il est temps d'adopter des solutions créatives à des problèmes familiers.

1. Offrir des options de travail flexibles

Bien que les augmentations de salaire soient toujours populaires, offrir des salaires plus élevés n'est pas la seule façon de recruter et de retenir les talents. À l'échelle nationale, 43 % des répondants ont déclaré que la capacité de travailler à domicile était l'un des avantages les plus importants qu'un employeur pouvait offrir. De plus, en raison de la demande croissante de travail flexible, certains travailleurs sont prêts à échanger leur rémunération contre des horaires flexibles, ce qui donne aux employeurs la possibilité de faire preuve de créativité dans leurs efforts de recrutement.

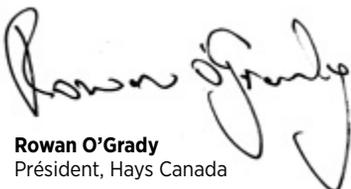
2. Investir des ressources dans le développement des talents internes

Un quart des employés disent que le manque de possibilités de perfectionnement est l'une des principales raisons pour lesquelles ils quitteraient leur poste actuel. Il s'agit là d'une double opportunité pour les employeurs. En investissant dans la formation et l'éducation à l'interne, les entreprises peuvent s'attaquer de manière proactive au déficit de compétences tout en réduisant le roulement du personnel. La bonne nouvelle, c'est que de nombreuses entreprises y œuvrent déjà. Cette année, 46 % des employeurs interrogés ont offert une formation en ligne, tandis que 37 % ont offert une formation à l'interne en classe.

3. Mise en valeur de l'image de marque d'employeur unique de votre entreprise

Étonnamment, plus de la moitié des personnes interrogées ont eu du mal à identifier l'image de marque d'employeur unique de leur entreprise. D'autre part, 40 % des entreprises disent utiliser leur culture d'entreprise pour recruter de nouveaux employés. Cela montre qu'en dépit des efforts déployés par les employeurs pour promouvoir leur image de marque, il existe un fossé entre ce qu'ils communiquent et ce que les employés perçoivent.

Au cours des 12 prochains mois, nous croyons que des stratégies d'embauche novatrices et axées sur les données permettront aux entreprises de faire un pas en direction de la réussite, et nous sommes heureux d'effectuer les recherches nécessaires pour les appuyer.



Rowan O'Grady
Président, Hays Canada

PRINCIPALES CONCLUSIONS



L'économie est prête pour la croissance, en dépit d'un démarrage morose

Les principaux secteurs d'activité au Canada ont fait état de perspectives économiques positives en 2020, même si le démarrage a été lent en 2019. Néanmoins, la pression à la baisse à partir du premier semestre de 2019 a entraîné une baisse des projections d'embauche par rapport à l'année précédente.



Les employeurs prêts à payer plus cher pour attirer de nouveaux talents

La majorité des employeurs sont prêts à payer plus cher pour attirer de nouveaux employés. Mais ils n'appliquent pas la même philosophie pour retenir les talents existants. Plus de la moitié des employeurs n'ont pas l'intention d'augmenter les salaires de leurs employés actuels au-delà du taux d'inflation annuel.



Un milieu de travail diversifié et inclusif est une grande priorité pour les employés d'aujourd'hui.

Cette année, la grande majorité des répondants ont indiqué leur désir de travailler dans des milieux de travail diversifiés et inclusifs. Cela dit, il semble que de nombreuses organisations ne prennent pas des mesures concrètes en matière de diversité et d'inclusion, ou ne communiquent pas clairement le positionnement de l'entreprise au personnel. En outre, la majorité des répondants ont déclaré qu'ils n'étaient pas au courant de l'existence de membres du personnel chargés de la diversité et de l'inclusion dans leur milieu de travail.



Les points de contact humains seront essentiels à mesure que la technologie révolutionnera le recrutement.

L'interaction humaine est au cœur des processus de recrutement et la technologie permettra de rationaliser ceux-ci en termes d'approvisionnement et de sélection. Cela augmentera l'importance des interactions humaines plus tard dans le processus d'embauche.

RECOMMANDATIONS



Embaucher des travailleurs occasionnels pour se prémunir contre les périodes économiques incertaines

Les employeurs qui sont prudents à l'égard du paysage économique, mais désireux d'augmenter leurs effectifs, devraient faire le compromis d'embaucher des travailleurs occasionnels. Nous recommandons de retenir les services d'un expert en recrutement pour embaucher des travailleurs qui ont l'habitude de mener leurs contrats à terme.



Investissez dans votre personnel interne tout en recrutant des talents externes

Les opportunités de développement interne créent une situation gagnant-gagnant. Les initiatives en matière d'éducation et de formation sont un moyen ingénieux de lutter de l'intérieur contre la pénurie de compétences. Ils augmentent également les niveaux de maintien en poste des employés qui mentionnent les possibilités de perfectionnement limitées comme principale raison de chercher de nouveaux postes. De plus, les employeurs devraient faire preuve de prudence lorsqu'ils adoptent une approche agressive pour attirer de nouveaux talents, tout en n'oubliant pas de se concentrer sur la rémunération qu'ils offrent au personnel actuel.



Effectuez un examen de votre marque d'employeur et créez une proposition de valeur de l'employeur unique

Créer une image de marque d'employeur convaincante pour que votre entreprise se démarque sur le marché des candidats. Persuader des travailleurs de grande qualité d'apporter leurs compétences à votre entreprise est un exercice de vente qui exige une proposition de valeur convaincante de la part de l'employeur.



Adoptez une approche de recrutement plus ciblée et appuyée par la technologie

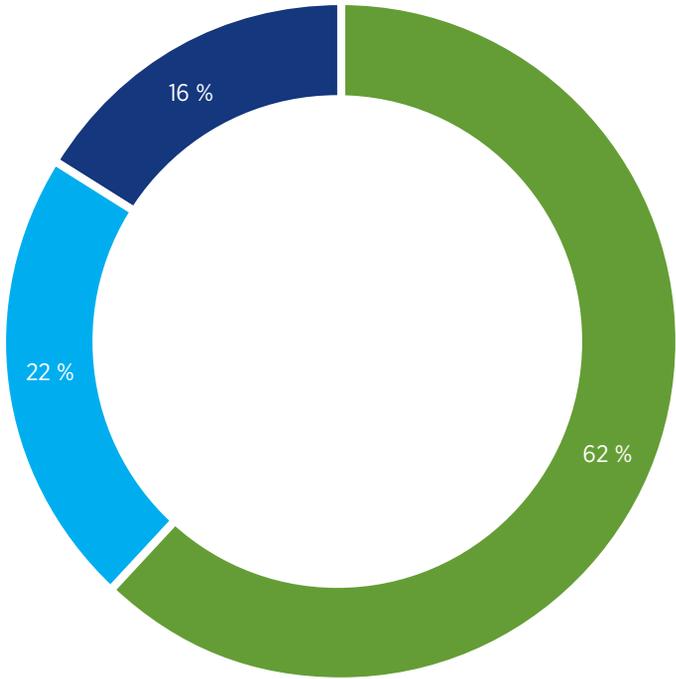
L'intelligence artificielle (IA) permet de rationaliser plusieurs activités de recrutement nécessitant une grande part d'intervention humaine. En plus d'adopter la technologie, les entreprises devraient aussi travailler avec des experts qui trouvent et engagent continuellement des talents possédant des compétences de pointe.

PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

Les entreprises canadiennes sont confiantes quant à la trajectoire économique du pays. Soixante-deux pour cent des employeurs croient que leur secteur d'activité se dirige vers une croissance économique.

Votre secteur d'activité est-il sur le point de connaître une croissance au cours des 12 prochains mois?

■ Oui ■ Non ■ Je ne suis pas sûr



Employeurs qui croient que leur secteur d'activité est prêt à connaître une croissance supérieure à la moyenne nationale (62 %)



69 %

Technologies de l'information



65 %

Construction

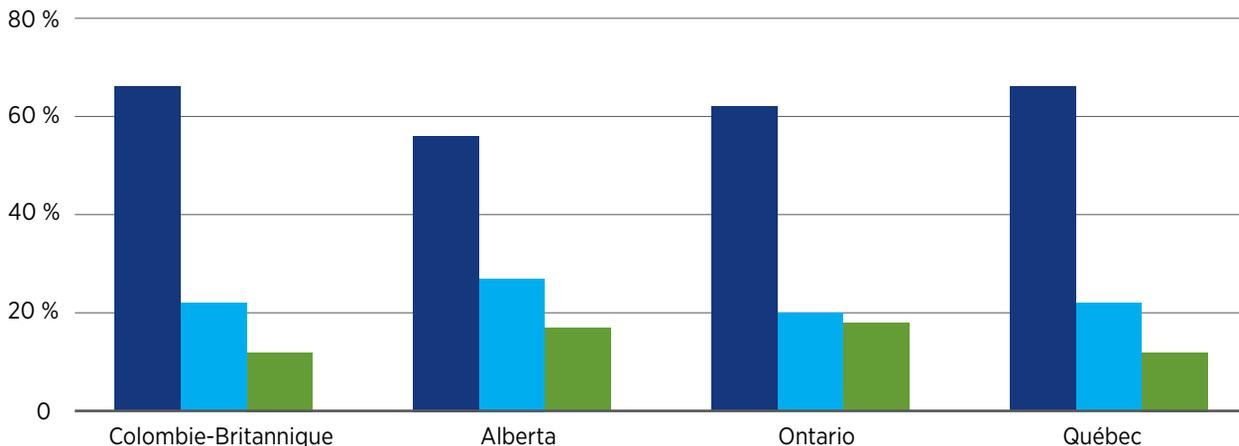


63 %

Gestion des biens immobiliers et des installations

Votre secteur d'activité est-il sur le point de connaître une croissance au cours des 12 prochains mois?

■ Oui ■ Non ■ Incertain

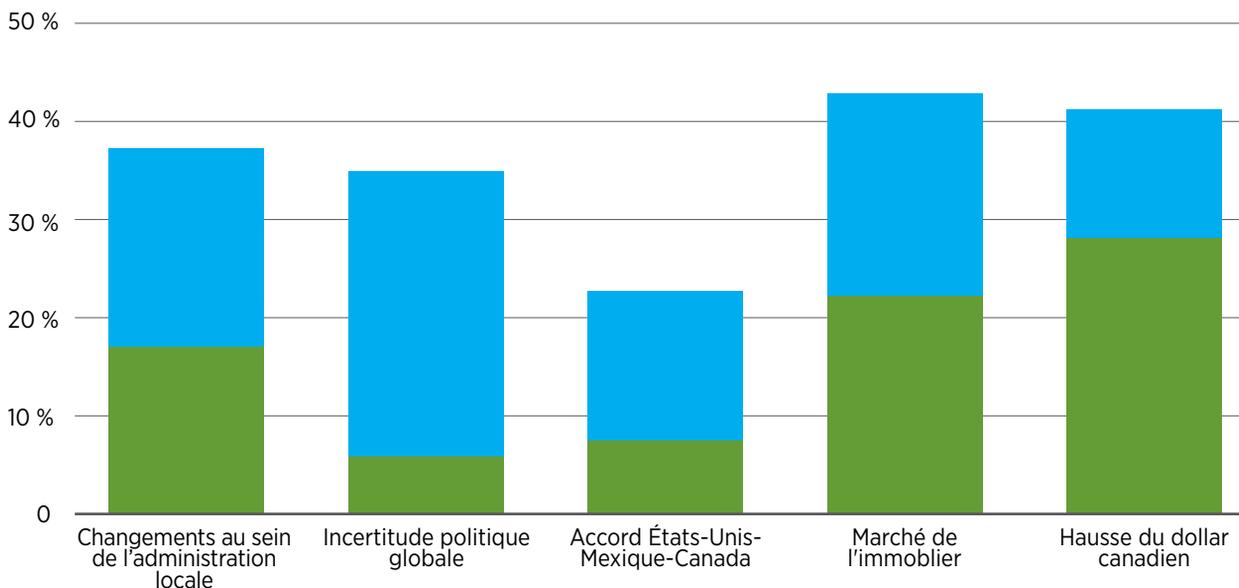


Défis économiques et préoccupations

Si 2018 a été définie par l'incertitude économique mondiale, 2019 a été une année d'ajustement au nouveau statu quo. Heureusement, les entreprises canadiennes ont trouvé leur place. Cette année, seulement 15 % des employeurs ont déclaré que l'Accord États-Unis-Mexique-Canada avait eu une incidence négative sur leurs perspectives économiques. En revanche, selon une majorité de répondants, les négociations de l'an dernier ont contribué à une perspective négative.

Incidence des événements économiques sur les perspectives des employeurs

■ Incidence positive ■ Incidence négative

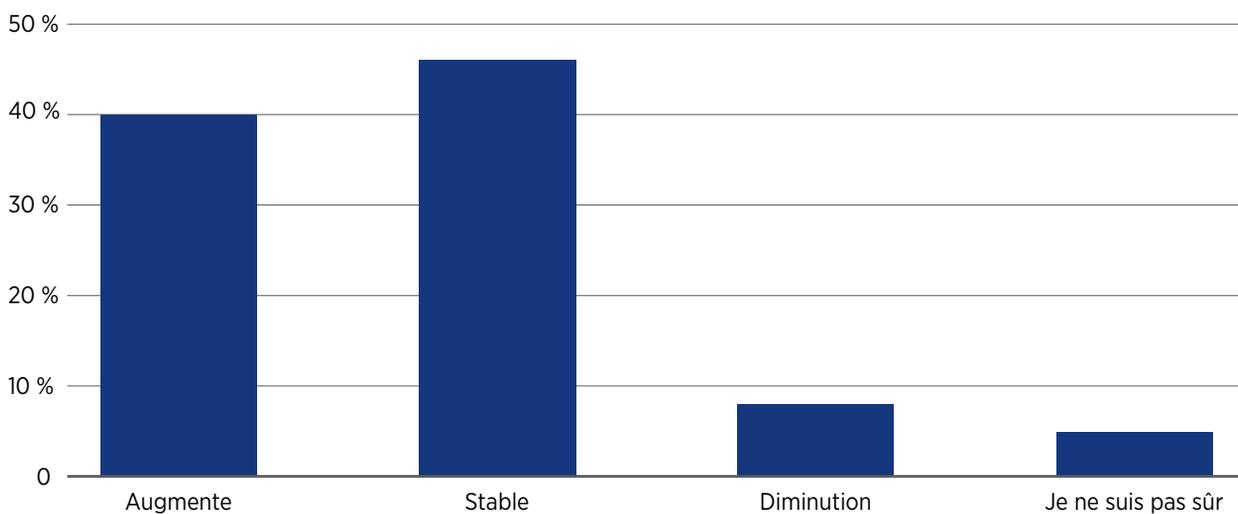


TENDANCES EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET D'EMBAUCHE

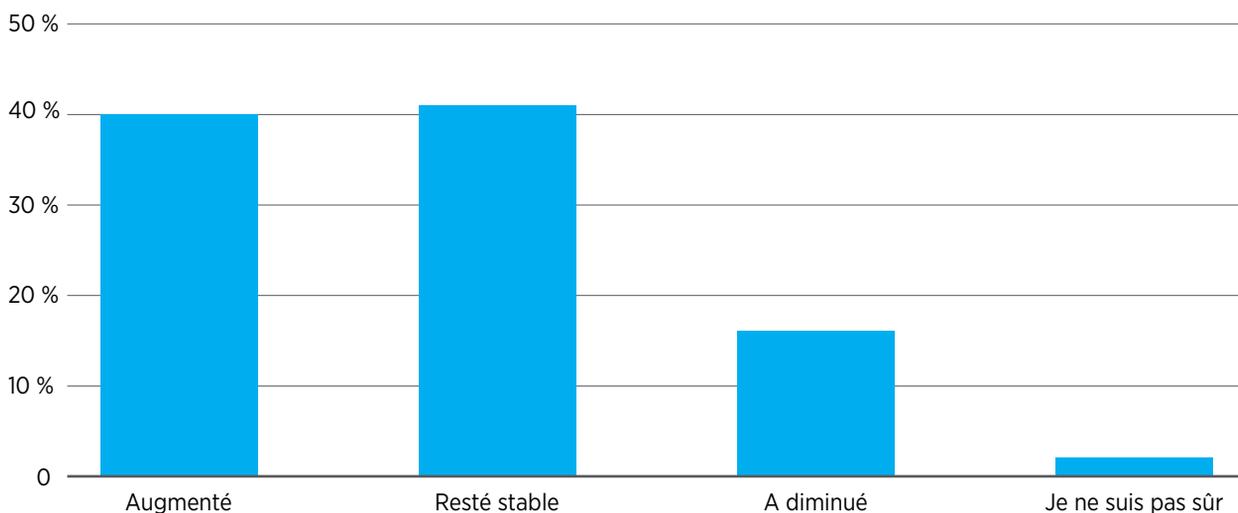
Les perspectives positives supplantent les inquiétudes liées à la récession

Malgré les inquiétudes suscitées par une éventuelle récession en 2019, les entreprises sont confiantes quant à leurs plans d'embauche pour 2020. Néanmoins, les employeurs demeurent prudents quant à l'embauche. Bien que 40 % aient l'intention d'augmenter leur effectif permanent au cours des 12 prochains mois, ce chiffre est inférieur aux prévisions de 52 % de l'an dernier. Par ailleurs, 15 % des employeurs ont l'intention d'augmenter la taille de leur personnel temporaire ou contractuel et plus d'un quart d'entre eux n'ont pas l'intention d'en embaucher du tout.

Activité d'embauche permanente prévue par les employeurs – 12 prochains mois



Activité d'embauche permanente prévue par les employeurs – 12 derniers mois



Secteur dont l'effectif permanent a augmenté au-delà de la moyenne nationale (40 %) au cours des 12 derniers mois



49 %

Ressources humaines



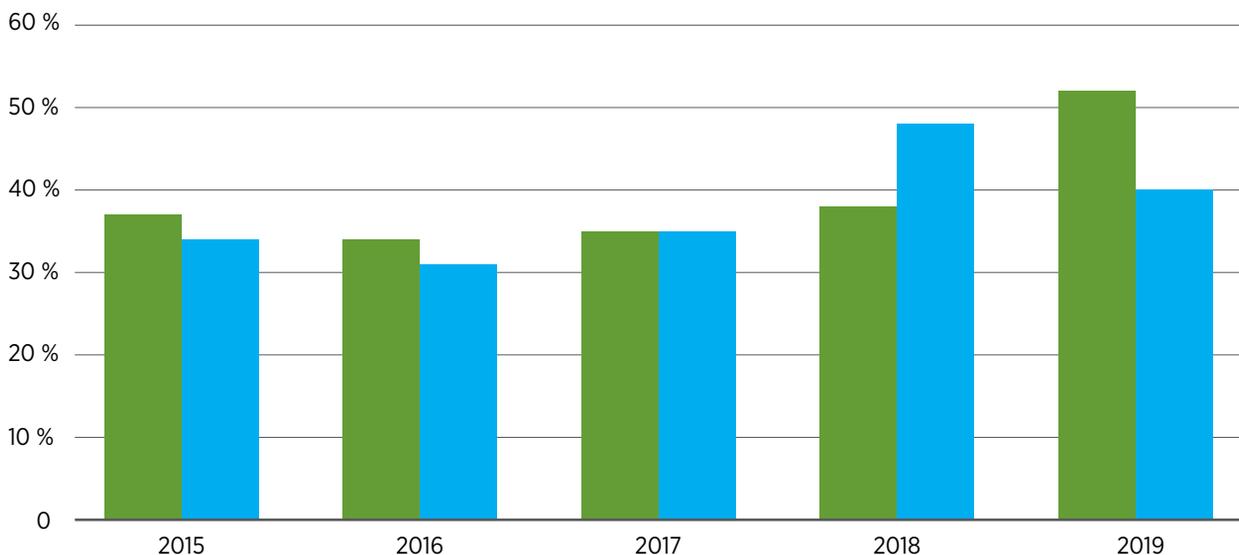
46 %

Ventes et commercialisation

Tendance sur cinq ans des plans d'embauche d'employés permanents

■ Augmentation prévue

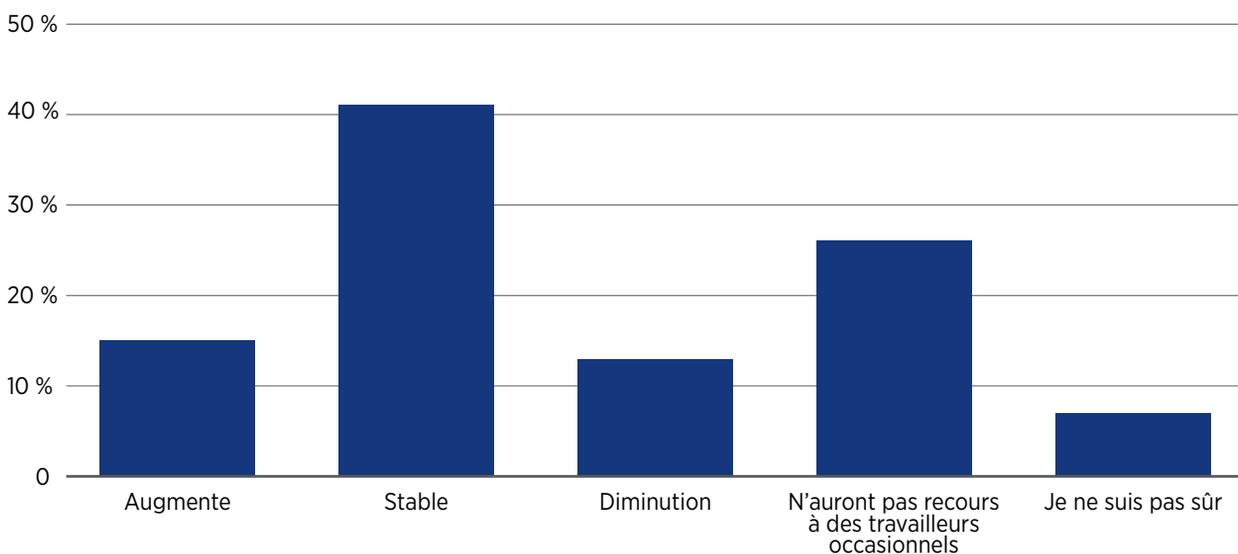
■ Augmentation réelle



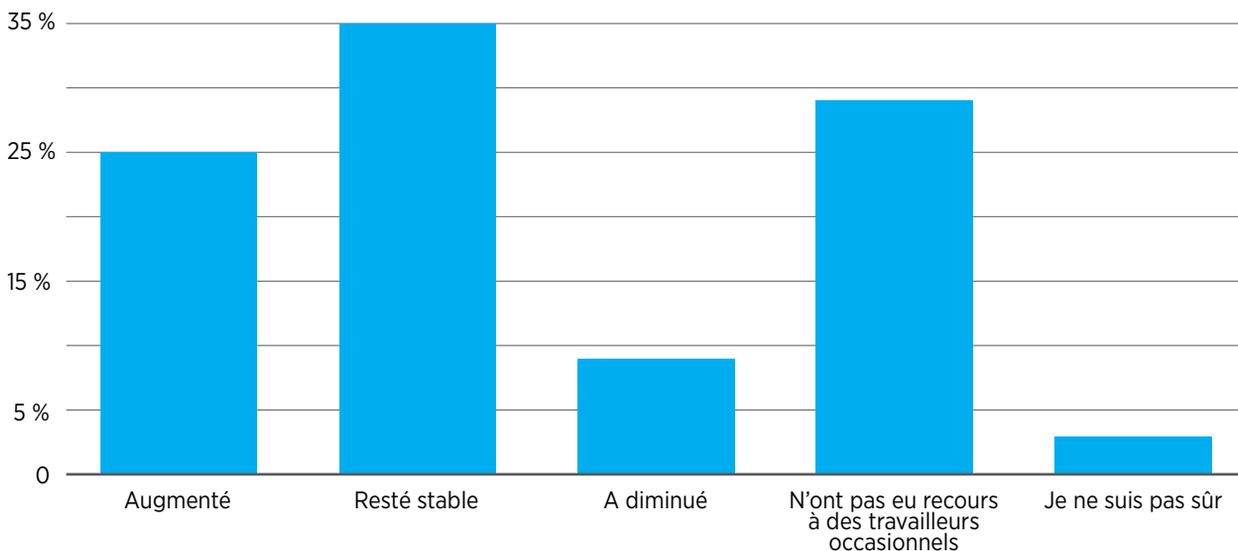
Plans d'embauche pour les travailleurs occasionnels.

Les inquiétudes suscitées par une éventuelle récession plus tôt cette année ont eu une incidence sur les prévisions d'embauche temporaire et contractuelle. Quinze pour cent des employeurs prévoient augmenter la taille de leur effectif au cours des douze prochains mois, tandis que plus de quarante et un pour cent d'entre eux prévoient continuer d'embaucher du personnel temporaire. En comparaison, l'an dernier, 25 pour cent des employeurs ont embauché de nouveaux travailleurs, tandis que 35 pour cent ont maintenu leur effectif au même niveau.

Activité d'embauche de personnel temporaire et contractuel prévue par les employeurs - 12 prochains mois



Activité d'embauche de personnel temporaire et contractuel par les employeurs - 12 derniers mois



APERÇU DE LA MAIN-D'ŒUVRE TEMPORAIRE ET CONTRACTUELLE

Secteurs d'activité dont l'effectif temporaire et contractuel a dépassé la moyenne nationale (25 %) au cours des 12 derniers mois



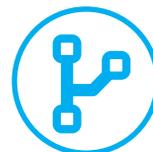
26 %

Construction



32 %

Fabrication et logistique



35 %

Technologies de l'information

Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre équipe fait appel à des travailleurs temporaires ou contractuels?



Compétences spécialisées



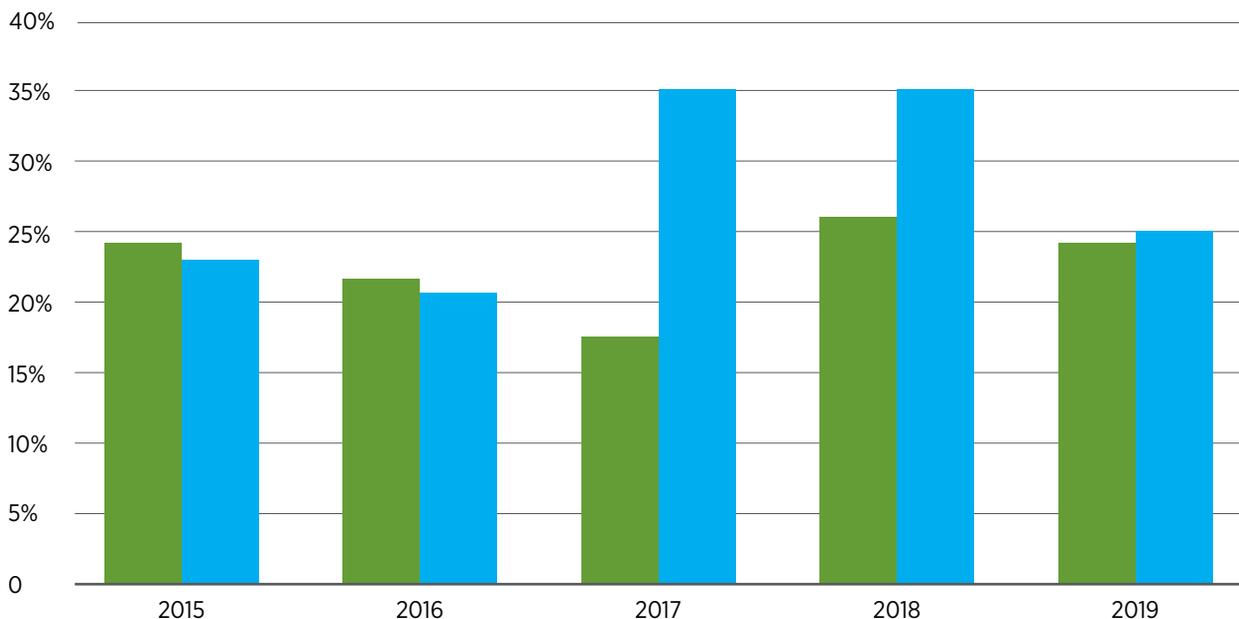
Demande saisonnière



Embauche en masse à court terme

Tendance sur cinq ans des plans d'embauche d'employés temporaires et contractuels

■ Augmentation prévue ■ Augmentation réelle



Comment identifier et recruter des travailleurs de qualité?

Quelles sont les caractéristiques d'un travailleur de qualité? Les employeurs sont de plus en plus conscients que les compétences spécialisées ne suffisent pas à elles seules. Dans l'économie du savoir d'aujourd'hui, le succès repose sur des employés qui peuvent travailler en collaboration au sein d'équipes interfonctionnelles pour élaborer des solutions novatrices et prêtes à l'emploi qui devancent la concurrence.

Lors de la recherche de « travailleurs de qualité », nos experts en recrutement évaluent la capacité d'un candidat à communiquer sa contribution aux équipes précédentes, son enthousiasme face à une opportunité d'emploi à venir et ses stratégies de résolution de problèmes. De plus, un processus d'embauche de qualité est tout aussi important. Les meilleurs candidats répondent aux offres de plusieurs employeurs et ont une tolérance plus faible pour les longs processus d'embauche.





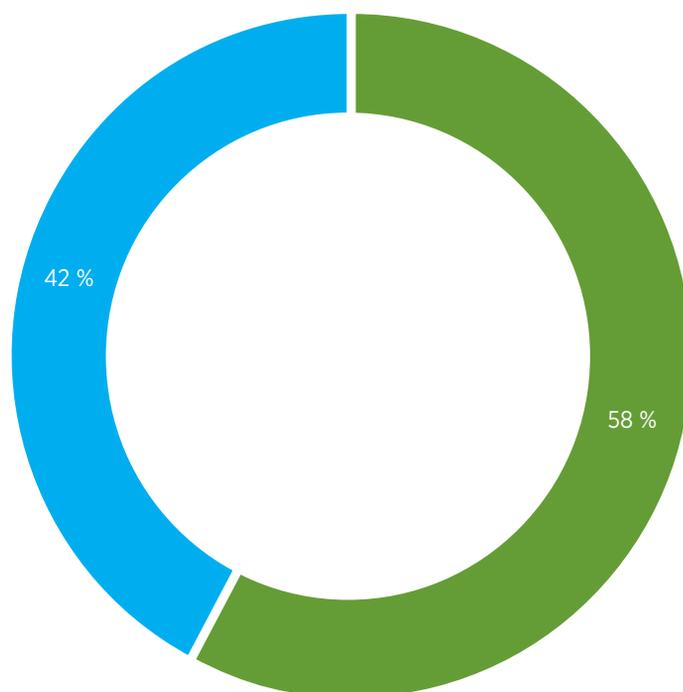
SATISFACTION DU PERSONNEL

La satisfaction des employés diminue à mesure que les salaires stagnent

Environ la moitié de tous les répondants sont actuellement satisfaits de leur rôle, comparativement à près de 60 % l'an dernier. Cette année, 58 % des personnes interrogées ont manifesté un vif intérêt à quitter leurs fonctions actuelles. Les principales raisons? Des attentes croissantes en matière de rémunération, d'opportunités de développement et de maintien d'une culture d'entreprise positive. En fait, le manque de clarté au sujet du perfectionnement et de l'avancement de carrière l'emporte sur le salaire comme raison pour laquelle les employés envisageraient de quitter leur poste actuel.

Répondants qui envisagent sérieusement de quitter leur rôle actuel

■ Oui ■ Non



53 %

des répondants sont satisfaits de leur rôle actuel

64 %

de tous les répondants n'ont pas d'activités de santé et de mieux-être offertes dans leur milieu de travail

Les trois principales raisons pour lesquelles les employés envisageraient de quitter leur poste



25 %

Occasion d'évolution de carrière



24 %

Salaire ou rémunération totale



12 %

Culture d'entreprise

QUELLE EST LA RECETTE D'UNE BONNE CULTURE D'ENTREPRISE?

Bien que le salaire soit une variable importante dans l'équation de la rétention, ce n'est pas la seule. Les employeurs qui souhaitent réduire leur chiffre d'affaires sans augmenter les salaires peuvent investir dans les initiatives suivantes pour améliorer la culture d'entreprise.

Conseil 1

Proposer des activités de santé et de mieux-être

Dans le milieu de travail moderne, la santé et le bien-être sont des priorités croissantes pour les employés. Qu'il s'agisse d'offrir des collations santé, des cours de conditionnement physique ou de la méditation de groupe, il y a beaucoup d'options parmi lesquelles vous pouvez choisir afin de garder vos employés satisfaits et en santé.

Conseil 2

Créer une main-d'œuvre motivée

Un objectif clairement défini, l'appréciation des employés et le maintien d'un environnement respectueux contribuent à créer un personnel heureux et motivé.

Conseil 3

Élaborer un programme formel de perfectionnement professionnel

Les employés motivés ne se contentent pas de faire le même travail pour toujours. Élaborer des plans d'avancement professionnel formels pour que les employés recherchent de nouvelles possibilités à l'interne plutôt qu'à l'externe.

Conseil 4

Discussions continues sur le rendement

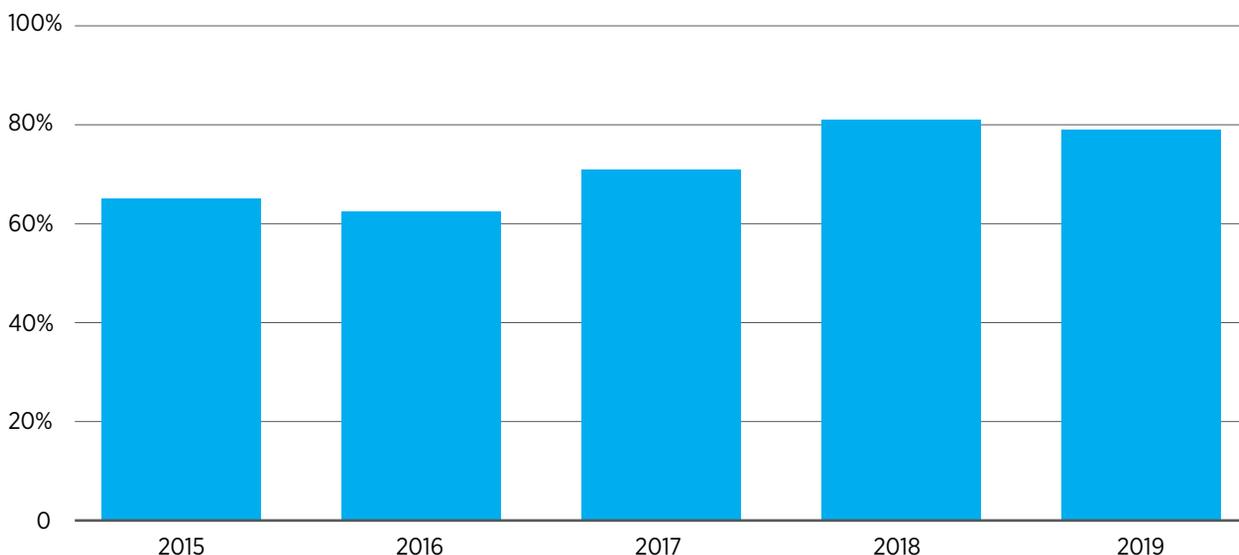
Les employés cherchent à obtenir une rétroaction significative, et les examens annuels n'offrent pas assez souvent ce type de dialogue. Mettre en place des points de communication mensuels pour que les gestionnaires discutent des progrès et des améliorations possibles dans des rapports d'appréciation directs.

PÉNURIE DE COMPÉTENCES

La pénurie de compétences se profile à l'horizon

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée demeure un enjeu important, mais les employeurs commencent à se tourner vers la formation interne. Près de quatre-vingts pour cent des entreprises font état d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans leur secteur. Cette lacune a une incidence sur les plans de croissance de l'employeur et sur la satisfaction au travail des employés. Cinquante-sept pour cent des employés ont signalé une augmentation du stress et de la pression vécus au sein de leur équipe, les employeurs tentant de se débrouiller avec moins de ressources.

Pourcentage d'employeurs touchés par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée - tendance sur cinq ans



Comment votre équipe a-t-elle été affectée négativement par la pénurie de compétences?



57 %

Augmentation du stress et de la pression au travail



32 %

Diminution du rendement



29 %

Baisse du moral des employés

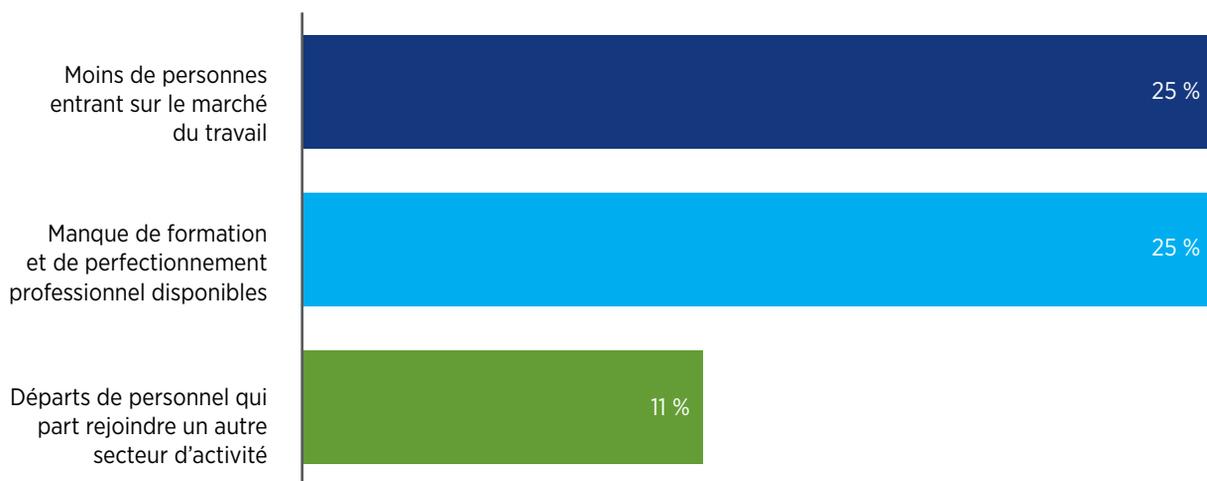
79 %

des employeurs souffrent d'une pénurie de compétences dans leur secteur d'activité

41 %

des employeurs ont offert une formation interne en classe ou en ligne pour améliorer les compétences de leur personnel au cours des 12 derniers mois

Quelles sont les principales raisons de la pénurie de compétences dans votre secteur d'activité?

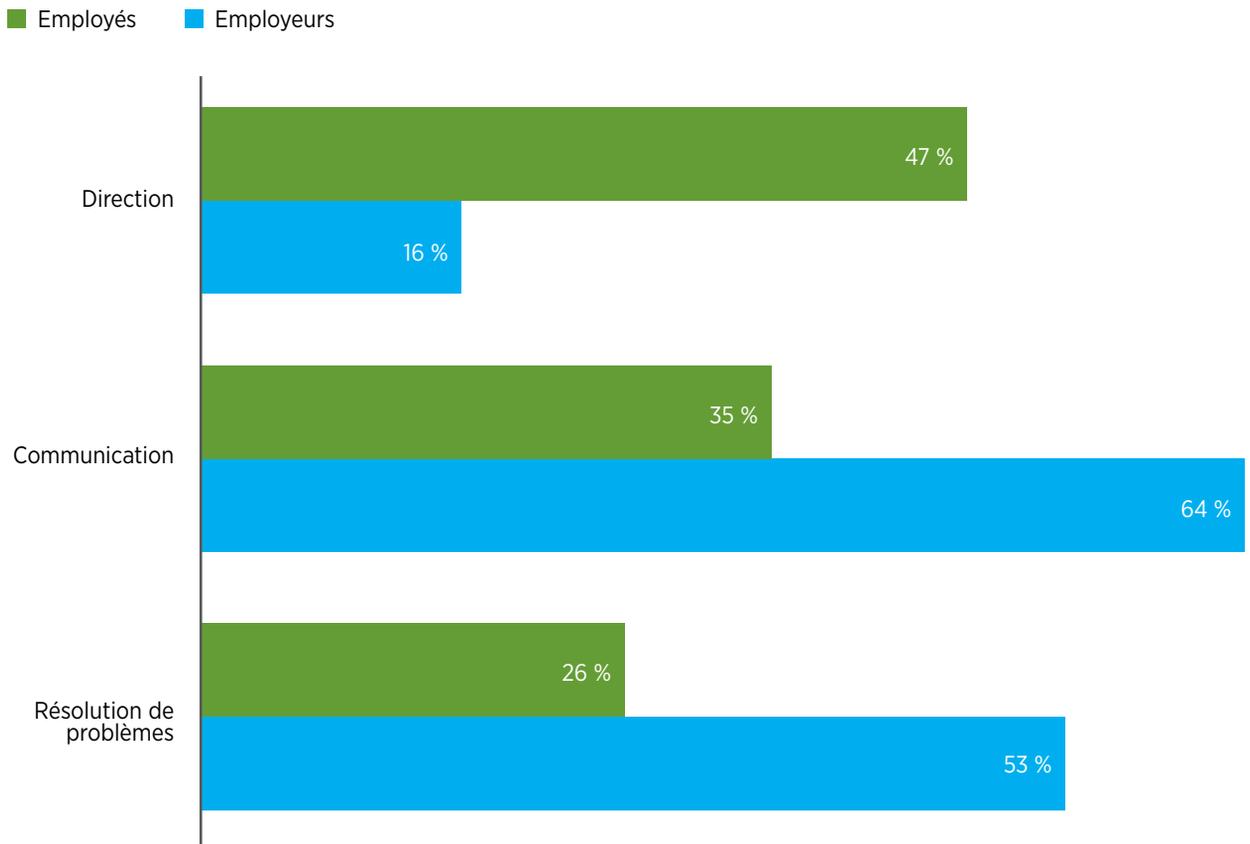


50 %

des employeurs pensent que la demande croissante de compétences générales a eu un impact sur leur entreprise

Bien que soixante-quatre pour cent des employeurs affirment que la communication est la compétence générale la plus recherchée chez les employés, quarante-sept pour cent d'entre eux affirment qu'ils travaillent activement à améliorer leurs compétences de meneur. Les employeurs ont ainsi l'occasion de communiquer les compétences générales dont ils ont le plus besoin de la part de leurs employés pour parvenir à une meilleure cohésion.

Priorités en matière de formation aux compétences générales pour les employeurs par rapport à celles des employés



EN DÉTAIL

Pourquoi les employeurs connaissent-ils une pénurie de compétences?

Il y a peut-être moins de personnes qui entrent sur le marché du travail, mais ce n'est pas la seule raison pour laquelle les employeurs connaissent une pénurie de compétences. Un quart des répondants croient que le manque d'occasions de formation et de perfectionnement professionnel est la principale cause de cette lacune dans les compétences. Les employeurs sont souvent tentés de chercher de nouveaux employés à l'extérieur et, cette année, ils ont indiqué qu'ils préféreraient payer davantage pour les nouveaux employés que d'augmenter les salaires du personnel existant.

LES MEILLEURS CONSEILS POUR FAIRE FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Conseil 1

Offrir des possibilités de formation continue

Un quart des employés disent que le manque de possibilités de perfectionnement est une source d'insatisfaction professionnelle. Offrir des possibilités de formation permet de combler le manque de compétences tout en contribuant à la satisfaction des employés.

Conseil 2

Embaucher des travailleurs occasionnels

Complétez les compétences de votre équipe avec des travailleurs temporaires et contractuels. Les travailleurs occasionnels peuvent fournir un moyen plus rapide et plus efficace d'ajouter les bonnes compétences à votre équipe. De plus, songez à vous associer à une agence de recrutement afin d'avoir accès à un plus grand bassin de travailleurs fiables qui ont l'habitude de terminer leurs contrats.

Conseil 3

Examiner vos pratiques de recrutement

L'engagement continu avec les candidats est nécessaire pour trouver les meilleurs talents sur le marché du travail d'aujourd'hui. Il est également important de rationaliser votre bassin de recrutement. Les candidats hautement qualifiés acceptent de multiples entrevues et peuvent ne pas s'empêcher de poursuivre d'autres possibilités d'emploi alors que les employeurs s'engagent dans un long processus d'embauche.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

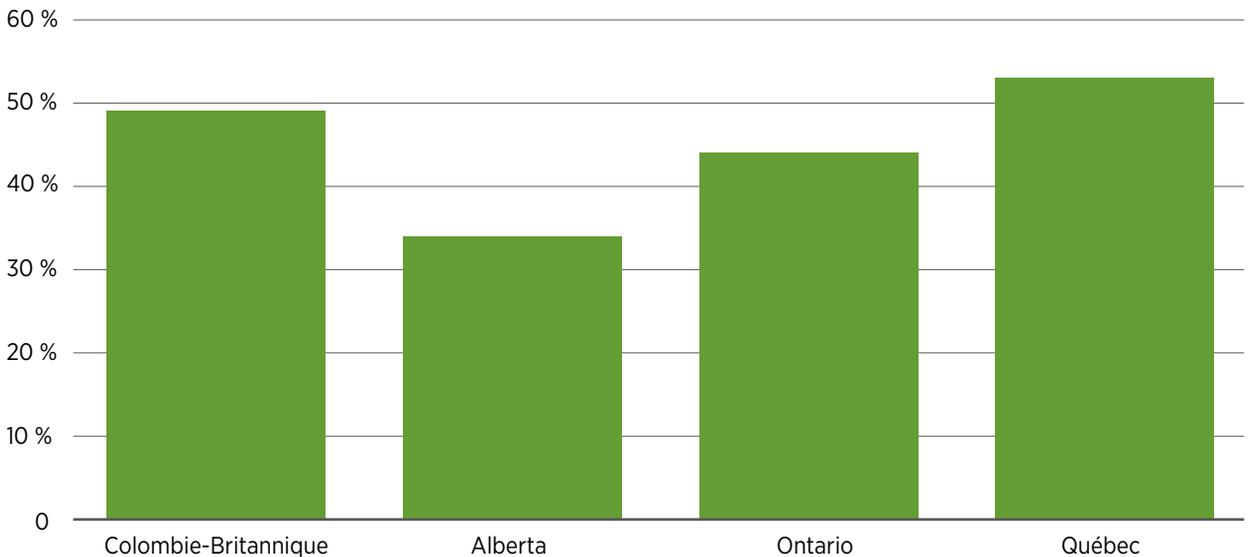
Cette année, soixante-six pour cent des employeurs ont déclaré qu'ils envisageraient d'aller au-delà de leur budget pour recruter de nouveaux talents. Cela dit, cinquante-sept pour cent des employeurs ne planifient pas ou ne sont pas certains d'augmenter les salaires de leurs employés actuels au-dessus du taux d'inflation. De plus, les employeurs doivent garder à l'esprit qu'une augmentation de salaire n'est pas la seule façon de retenir les talents actuels.

La rémunération augmente de plus de 2 % en 2019 par rapport à 2020

54 %
augmentation réelle en 2019

44 %
augmentation prévue en 2020

Employeurs qui s'attendent à une augmentation des salaires de plus de 2 % par région en 2020



Secteurs d'activité qui s'attendent à ce que les salaires augmentent de plus de deux pour cent au cours des douze prochains mois



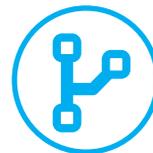
50 %

Fabrication et logistique



49 %

Banques et finance



45 %

Technologies de l'information

AU-DELÀ DU TALON DE PAIE

En raison de la pénurie imminente de main-d'œuvre qualifiée, les employeurs sont forcés d'augmenter les salaires pour attirer les meilleurs talents. Par exemple, la technologie de l'information a connu des augmentations salariales d'environ 10 à 20 pour cent d'une année à l'autre dans des domaines tels que la cybersécurité, l'expertise en science des données et le développement et l'exploitation. Bien que le salaire puisse être un facteur de motivation important pour les chercheurs d'emploi, voici quelques conseils que les employeurs devraient prendre en considération et qui vont au-delà de la solution habituelle d'augmentation salariale.

Conseil 1

Soyez informé du taux du marché

Faites vos recherches pour déterminer votre classement dans vos offres salariales par rapport à d'autres entreprises de votre secteur d'activité, et ajustez les salaires en conséquence si nécessaire. Les salaires offerts à un taux inférieur à celui du marché peuvent nuire à la réputation de votre entreprise et vous risquez d'être perçu comme un employeur qui ne paie pas selon les normes du secteur d'activités.

Conseil 2

Sortez des sentiers battus

Si vous n'êtes pas en mesure d'attirer des talents, songez à augmenter votre rémunération. Offrez plus de temps de vacances, des horaires flexibles et des avantages uniques comme des massages ou un environnement favorable aux animaux. De tels avantages contribuent à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés et sont toujours extrêmement appréciés par les candidats lorsqu'ils choisissent un lieu de travail.

Conseil 3

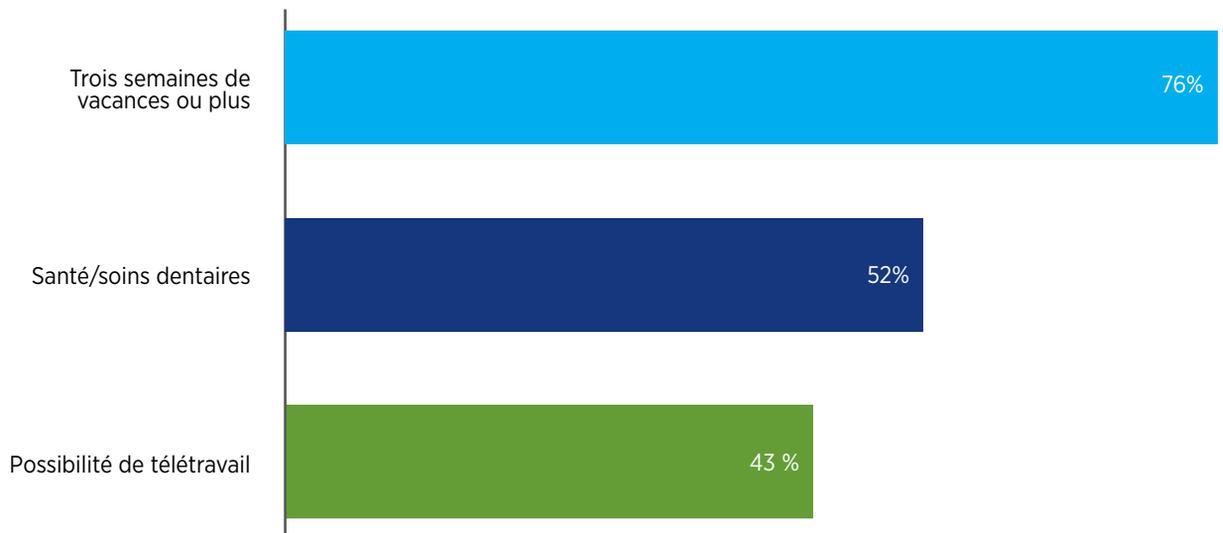
Mettez en valeur les forces de votre entreprise

Les candidats veulent travailler pour des entreprises qui ont une culture florissante. Mettre en évidence les avantages que vous proposez peut souvent aider à l'emporter sur le chèque de paie. Démontrer que vous vous souciez de la santé et du bien-être ou que vous participez à des initiatives de responsabilité d'entreprise peut être gratifiant pour les employés potentiels et vous aidera également à conserver les talents que vous avez mis tant d'effort à recruter.

37 %

des employeurs n'offrent aucune option de travail flexible

Les trois principaux avantages les plus recherchés par les répondants à l'échelle nationale



Avantages actuellement offerts par les entreprises à leurs employés



42 %

Travail à domicile/à distance



37 %

Horaires flexibles



21 %

Heures de travail comprimées

Dans quelle mesure les arrangements de travail de votre entreprise sont-ils souples?

Quarante-trois pour cent des répondants ont déclaré que les options de travail flexible étaient l'un des avantages les plus importants à leurs yeux. Pourtant, lorsqu'on a demandé aux employés d'énumérer les avantages sociaux qu'ils reçoivent, le travail à domicile ou les formules de travail souples ne comptaient pas parmi les trois principaux avantages retenus. Cela dit, les employeurs commencent à prendre des mesures pour répondre à cette demande. Quarante-deux pour cent des employeurs disent qu'ils offrent du travail à distance à leurs employés, tandis que trente-sept pour cent offrent des horaires de travail flexibles. L'introduction de régimes de travail innovateurs est une façon créative pour les employeurs d'attirer les talents et de retenir leur main-d'œuvre sans augmenter les salaires.



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DES EFFECTIFS

Les entreprises se livrent à la guerre de l'embauche sur plusieurs fronts

Lorsqu'ils affrontent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les employeurs doivent également faire face aux ressources des entreprises concurrentes.

Plus de quarante-cinq pour cent des entreprises ont indiqué que la concurrence locale pour les talents et les programmes de rémunération constituait leur plus grand défi en matière de recrutement. De plus en plus d'employeurs se disputent un bassin de candidats de plus en plus restreint.

Quels sont vos plus grands défis en matière d'embauche?



47 %

Concurrence locale pour le talent



46 %

Salaire ou rémunération totale



25 %

Manque de réseau de candidats

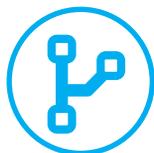
31 %

des employeurs s'attendent à embaucher de 2 à 4 personnes au cours de la prochaine année.

36 %

des gestionnaires d'embauche en ressources humaines prévoient embaucher plus de 21 personnes au cours de la prochaine année

Secteurs d'activité au-dessus de la moyenne nationale (31 %) pour l'embauche de 2 à 4 personnes au cours de la prochaine année



43 %

Technologies de l'information



41 %

Gestion des biens immobiliers
et des installations



34 %

Construction

Quels sont les canaux de recrutement gérés à l'interne que vous trouvez les plus efficaces?



Adopter la méthode « trouver et engager »

Près de la moitié des employeurs disent se fier aux sites d'emplois pour recruter malgré les préoccupations constantes concernant le manque de candidats qualifiés. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises changent de perspective et reconnaissent que notre méthode « trouver et engager » constitue une approche plus efficace que la méthode traditionnelle « annoncer et appliquer ». Par conséquent, les entreprises atteignent de meilleurs résultats grâce à une technique plus ciblée et passent moins de temps à l'étape de la présélection et plus de temps à rencontrer des candidats qualifiés.

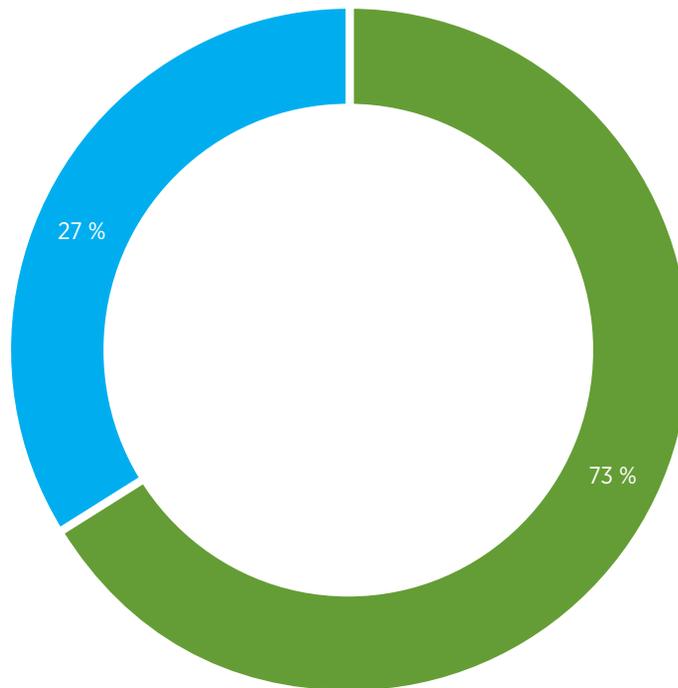
PROPOSITION DE VALEUR DE L'EMPLOYEUR

Se démarquer auprès des candidats dans un marché de l'emploi surchargé exige une image de marque d'employeur forte.

La proposition de valeur de l'employeur (PVE) est un énoncé interne qui représente la valeur que les employeurs sont censés apporter et la valeur qu'ils peuvent attendre en retour. En revanche, l'image de marque d'employeur est le visage externe de votre entreprise et ce pour quoi vous vous faites connaître. Votre entreprise se distingue-t-elle des autres? Moins de la moitié des répondants croient que leur entreprise a une PVE, tandis que soixante-treize pour cent des employés ne savent pas exactement quelle est la PVE de leur entreprise.

Connaissez-vous la proposition de valeur de l'employeur (PVE) de votre entreprise?

■ Oui ■ Non



73 %

des répondants ne sont pas au courant de la PVE de leur entreprise

43 %

des répondants pensent que leur entreprise a une image de marque d'employeur convaincante



40 %

des employeurs disent qu'ils utilisent leur culture d'entreprise pour promouvoir les possibilités d'emploi. Voici quelques conseils que les entreprises peuvent considérer pour se démarquer.

Conseil 1

Mettre en valeur les avantages sociaux offerts

Le chercheur d'emploi moyen a-t-il une bonne idée des raisons pour lesquelles il devrait travailler dans votre entreprise? Donnez des raisons convaincantes pour lesquelles les gens devraient mettre leurs talents à contribution de votre entreprise.

Conseil 2

Présenter des valeurs claires

Il est difficile de se démarquer en ayant rien à défendre. Des valeurs clairement énoncées créent une image distincte et attirent des personnes partageant les mêmes idées.

Conseil 3

Offrir un énoncé de mission solide

Quels objectifs votre organisation vise-t-elle et comment les différents services s'unissent-ils pour les atteindre?



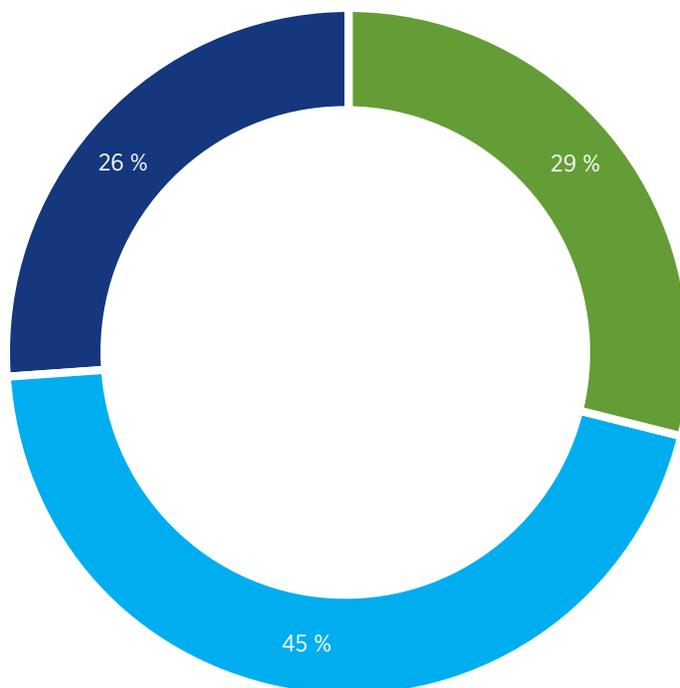
DIVERSITÉ ET INCLUSION

La diversité et l'inclusion renforcent la culture d'entreprise

Les trois quarts des répondants disent que travailler dans une organisation diversifiée et inclusive est pour eux une priorité. Cela dit, quarante-cinq pour cent des organisations n'ont pas de membre du personnel dévoué à la diversité et à l'inclusion. De plus, cinquante-six pour cent des employés ne connaissent pas les politiques de diversité et d'inclusion sur leur lieu de travail.

Votre entreprise compte-t-elle un ou plusieurs membres du personnel dévoués et à temps plein qui s'occupent de la diversité et de l'inclusion?

■ Oui ■ Non ■ Je ne suis pas sûr



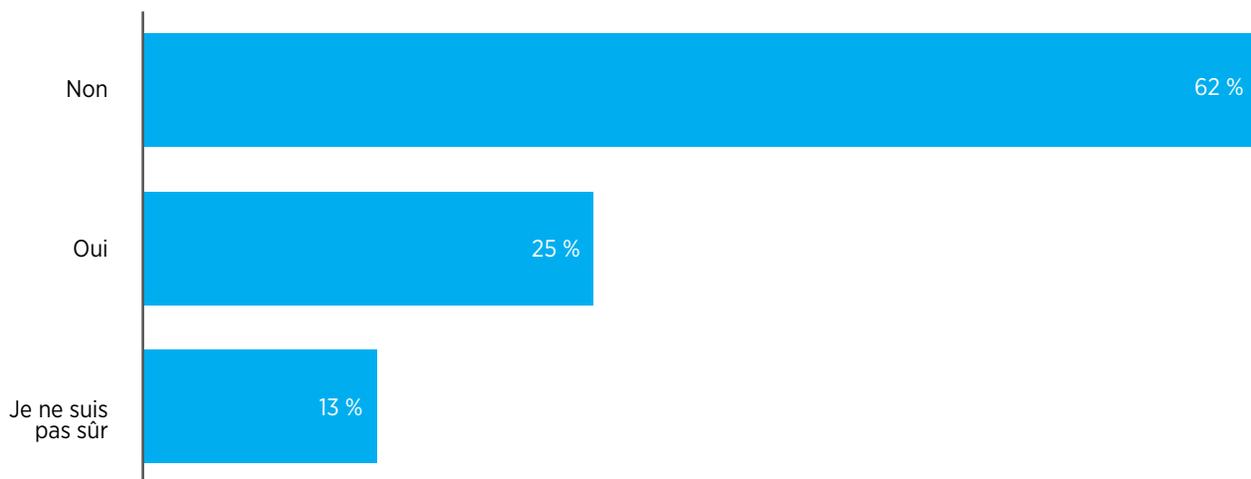
75 %

des répondants s'entendent pour dire que travailler dans une entreprise diversifiée et inclusive est une priorité pour eux

45 %

des entreprises n'ont pas de membre du personnel dévoué à plein temps à la diversité et à l'inclusion

Gestionnaires d'embauche dont les objectifs de rendement ont un but lié à la diversité



En quoi la diversité diffère-t-elle de l'inclusion?

Il y a une distinction importante entre diversité et inclusion. Alors que la diversité vise à accroître la représentation des groupes sous-représentés de la société au sein de l'effectif d'une entreprise, l'inclusion vise à créer un environnement accueillant. Un milieu de travail inclusif offre un accès égal aux possibilités d'avancement et de perfectionnement. Des études montrent également que des équipes diverses abordent les problèmes de manière créative, en parvenant à de nouvelles solutions et en augmentant la capacité concurrentielle d'une entreprise.



INCIDENCE DE LA TECHNOLOGIE SUR LE RECRUTEMENT

L'essor du recrutement dit « bionique »

Le volume croissant de données (et les outils permettant leur gestion) ont transformé de nombreux secteurs qui reposaient traditionnellement sur la prise de décision humaine. Le recrutement ne fait pas exception. L'intelligence artificielle et son sous-ensemble d'apprentissage machine auront une incidence sur la façon dont les entreprises recrutent et retiennent les candidats en introduisant des gains d'efficacité et en rationalisant le processus d'approvisionnement et de sélection qui exigent beaucoup de temps.

Les meilleures technologies dans le domaine de l'embauche utilisées actuellement par les employeurs



Vérification automatisée des curriculum vitæ



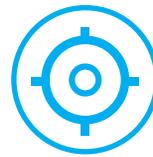
Outils de planification des entrevues



Logiciel d'intégration



Entrevues vidéo



Système électronique de suivi des candidatures (ATS)

Bien que de nombreux employeurs utilisent des systèmes électroniques de suivi des candidatures (ATS), il est important de noter que le seul recours à ces outils pourrait entraîner des taux de perte importants de candidats. À l'avenir, les entreprises se tourneront vers des technologies telles que le filtrage pré-entrevue par l'intelligence artificielle et l'analyse prédictive pour améliorer leur processus d'embauche. L'évolution la plus intéressante sera peut-être la convergence des procédés humains et des innovations technologiques. Plutôt que d'éliminer le besoin de ressources humaines, les progrès technologiques augmenteront l'importance d'activités de recrutement personnalisées comme la participation des meilleurs candidats et l'établissement de liens avec eux.

35 %

des employeurs comprennent l'incidence de l'IA sur leur processus d'embauche

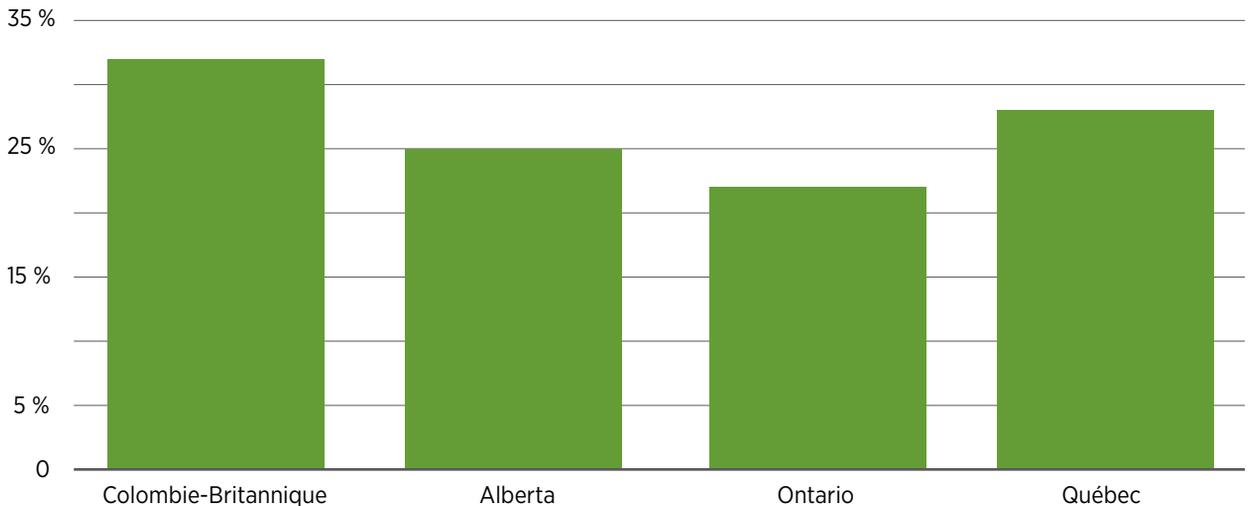
4 %

des employeurs utilisent actuellement des outils d'IA dans leur processus d'embauche

6 %

des employeurs prévoient intégrer l'IA ou l'apprentissage machine au cours des trois prochaines années, comparativement à 83 % l'an dernier.

Employeurs qui ne sont pas certains de l'incidence de l'IA sur leur processus d'embauche par province



SÉCURITÉ DES DONNÉES : ÊTES-VOUS PRÊT?

Les données sont l'un des actifs les plus précieux de votre entreprise. Les données peuvent se présenter sous différentes formes telles que les données électroniques, les données imprimées ou la propriété intellectuelle. Il est important de reconnaître qu'il ne suffit pas de rédiger des politiques. Les politiques doivent être mises en place, contrôlées, testées, améliorées en permanence et appliquées. Voici trois types de données que vous devriez connaître.

Conseil 1

Données électroniques

Demandez à votre service informatique de s'assurer que des politiques sont en place pour protéger les données sur les appareils électroniques. Par exemple, avoir un système d'authentification à deux facteurs pour les connexions.

Conseil 2

Données imprimées

Appliquer des politiques d'impression physique sur le lieu de travail pour protéger les fuites de données. Pour ce faire, les gestionnaires peuvent rappeler à leur équipe de verrouiller leur bureau tous les soirs avant leur départ.

Conseil 3

Propriété intellectuelle

Le service des ressources humaines devrait disposer d'une procédure d'accueil et d'intégration des nouveaux employés qui comprend des politiques protégeant les informations auxquelles les travailleurs ont accès lorsqu'ils travaillent pour une entreprise. Il s'agit d'une manière de garantir que l'information demeure confidentielle et ne sera pas partagée.

ÉCHELLES SALARIALES

Les pages suivantes fournissent une liste des salaires de base typiques pour les postes courants pour le personnel professionnel et qualifié dans les secteurs suivants :

- Comptabilité et finance
- Architecture et design d'intérieur
- Construction
- Ressources humaines
- Technologies de l'information
- Service juridique
- Fabrication et logistique
- Personnel de bureau
- Approvisionnement
- Gestion des biens immobiliers et des installations
- Ressources et exploitation minière
- Ventes et commercialisation

Le premier nombre indique le salaire minimum et le second le salaire maximum généralement payé dans chaque ville ou région. Lorsqu'une seule figure est déclarée, elle représente le salaire minimum pour les postes plus élevés qui peuvent avoir un très large éventail et aucune limite supérieure clairement définie. Les salaires sont exprimés en dollars canadiens (milliers, brut annuel) et ne tiennent pas compte des avantages sociaux, des primes ou de tout autre entente entre les employeurs et les candidats. Bien que toutes les précautions soient prises lors de la collecte et de la compilation des données, ce rapport a une portée interprétative et indicative et ses résultats peuvent ne pas correspondre à l'état exact de la situation.

Ces informations devraient être utilisées uniquement en tant que guide.



COMPTABILITÉ ET FINANCE

POSTES D'INTÉRÊT

Directeur(trice)
principal(e) en
fiscalité

Comptable
principal(e)

Comptable aux
immobilisations

Comptable de
projet

Contrôleur(se)

Analyste
financier(ère)

Sociétés cotées en bourse

Revenus de 500 millions de dollars et plus	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice) des finances	300-400	300-400	300-400	300-400	300-400
Vice-président(e), finance	180-275	200-250	185-255	180-230	180-250
Directeur(trice) des finances	145-190	180-225	145-185	140-180	145-225
Contrôleur(se)	130-170	130-190	130-165	120-150	125-160
Assistant(e) contrôleur(se) ou gestionnaire de compte	90-120	105-150	90-115	75-120	85-110
Comptable principal(e)	75-95	75-95	70-95	80-95	70-90
Gestionnaire de trésorerie	110-145	130-170	115-145	110-135	110-140
Analyste de la trésorerie	100-125	95-120	85-115	85-115	90-110
Directeur(trice) principal(e) fiscalité ou VP Impôts	150-220	180-220	185-255	150-220	150-220
Directeur(trice) fiscal(e)	130-180	150-190	155-205	130-180	140-200
Administrateur(trice) fiscal(e)	95-140	120-150	90-155	95-125	100-150
Analyste fiscal(e)	80-100	85-125	70-90	70-90	80-100
Directeur(trice) de la vérification interne	95-120	105 à 130	100-120	95-120	95-120
Vérificateur(trice) interne	75-95	80-110	80-95	70-90	75-95
Gestionnaire, rapports financiers	100-140	125-150	110-130	90-130	100-140
Gestionnaire, planification financière ou analyse	100-130	125-150	110-140	100-150	110-150
Analyste financier(ère) principal(e)	85-105	100-125	80-100	80-95	80-95
Analyste financier(ère)	75-95	75-95	70-90	70-90	70-95

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Fonction publique

Niveau intermédiaire	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice) principal(e) de la vérification	95-125	100-130	120-170	90-110	90-110
Directeur(trice) de la vérification	85-95	85-100	90-120	75-90	75-90
Premier(ère) vérificateur(trice)	60-70	70-80	65-85	60-75	60-75
Assistant(e) vérificateur(trice)	50-60	50-65	45-60	55-65	55-70
Directeur(trice) principal(e) de la fiscalité	100-130	110-150	120-170	100-120	100-120
Administrateur(trice) fiscal(e)	75-100	90-110	90-120	90-115	90-115
Fiscaliste principal(e)	60-75	70-90	60-85	70-85	70-85

Groupe des Quatre Grands	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice) principal(e) de la vérification	110-140	120-150	120-150	100-140	100-140
Directeur(trice) de la vérification	80-100	95-120	85-110	80-95	80-95
Premier(ère) vérificateur(trice)	65-80	65-85	65-80	65-80	65-80
Assistant(e) vérificateur(trice)	55-65	55-70	45-60	60-70	60-70
Directeur(trice) principal(e) de la fiscalité	110-150	120-170	120-160	110-150	110-150
Administrateur(trice) fiscal(e)	90-115	90-120	90-110	90-120	90-120
Fiscaliste principal(e)	75-90	75-95	60-85	75-90	75-90

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Entreprise privée

Revenus jusqu'à 100 millions	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice) des finances	150-250	170-220	185-230	150-200	110-200
Vice-président(e), finance	140-180	160-200	135-185	140-180	110-180
Directeur(trice) des finances	110-150	130-170	125-170	100-140	100-150
Contrôleur(se)	95-115	95-130	85-125	90-125	80-120
Contrôleur(euse) adjoint(e)	80-90	80-100	80-100	80-100	75-95
Comptable principal(e)	65-80	65-85	60-85	65-80	60-80
Directeur(trice) de la comptabilité	75-95	75-95	70-90	65-80	70-85
Gestionnaire de trésorerie	85-95	95-110	90-110	85-95	85-95
Analyste de la trésorerie	70-90	70-90	70-95	70-90	70-90
Directeur(trice) fiscal(e)	100-115	140-170	150-170	90-120	90-120
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	80-110	110-140	120-140	80-110	90-110
Administrateur(trice) fiscal(e)	90-120	90-110	98-120	70-95	70-95
Analyste fiscal(e)	70-85	70-95	60-85	65-85	65-85
Directeur(trice) de la vérification interne	70-85	85-105	70-90	65-90	65-90
Vérificateur(trice) interne	65-75	65-90	70-85	60-80	60-80
Gestionnaire, rapports financiers	90-100	100-120	90-110	80-110	80-110
Gestionnaire, planification financière ou analyse	90-110	100-110	90-120	80-110	80-110
Analyste financier(ère) principal(e)	75-90	75-95	70-90	75-90	75-95
Analyste financier(ère)	70-80	60-75	60-75	50-70	50-75

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Entreprise privée

Revenus de 100 à 250 millions de dollars	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice) des finances	200-250	190-250	185-260	160-250	160-250
Vice-président(e), finance	150-200	160-200	155-210	150-200	150-200
Directeur(trice) des finances	120-160	130-160	135-165	100-140	100-150
Contrôleur(se)	100-130	110-150	95-135	90-130	90-130
Contrôleur(euse) adjoint(e)	85-100	85-110	80-100	75-100	75-95
Comptable principal(e)	70-85	65-85	60-85	60-85	60-80
Directeur(trice) de la comptabilité	85-100	80-100	80-95	75-90	75-90
Gestionnaire de trésorerie	90-115	100-120	105-125	90-115	100-125
Analyste de la trésorerie	70-95	75-95	80-95	75-85	75-85
Directeur(trice) fiscal(e)	110-135	120-140	140-170	100-130	110-140
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	90-120	120-130	120-140	90-120	100-130
Administrateur(trice) fiscal(e)	85-105	100-120	90-115	80-100	85-110
Analyste fiscal(e)	70-85	80-100	65-85	70-85	70-90
Directeur(trice) de la vérification interne	85-95	80-100	85-105	70-90	80-100
Vérificateur(trice) interne	70-80	70-90	65-85	65-75	65-90
Gestionnaire, rapports financiers	90-100	100-125	95-115	80-110	90-125
Gestionnaire, planification financière ou analyse	90-110	95-115	95-120	80-110	90-115
Analyste financier(ère) principal(e)	75-90	75-95	70-95	75-90	75-95
Analyste financier(ère)	70-80	65-80	60-90	60-75	65-85

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Entreprise privée

Revenus de 250 millions de dollars et plus	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice) des finances	250-450	200-300	205-310	200-300	200-300
Vice-président(e), finance	200-300	190-250	185-260	180-250	180-250
Directeur(trice) des finances	150-200	150-200	135-185	150-200	130-180
Contrôleur(se)	100-130	120-150	105-135	90-130	100-145
Contrôleur(euse) adjoint(e)	85-110	100-120	90-105	90-105	80-100
Comptable principal(e)	70-85	75-95	60-85	65-85	60-80
Directeur(trice) de la comptabilité	80-100	80-105	80-100	75-100	80-100
Gestionnaire de trésorerie	100-120	100-120	105-125	100-120	100-130
Analyste de la trésorerie	70-95	75-95	80-95	70-95	75-95
Directeur(trice) fiscal(e)	110-150	140-180	160-180	100-140	120-150 et plus
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	95-120	130-160	125-145	95-120	100-140
Administrateur(trice) fiscal(e)	90-110	120-150	95-125	70-95	70-95
Analyste fiscal(e)	70-85	80-105	70-85	65-85	65-85
Directeur(trice) de la vérification interne	90-110	100-115	95-120	75-95	85-105
Vérificateur(trice) interne	65-80	80-95	70-95	80-90	80-90
Gestionnaire, rapports financiers	100-120	105-125	100-120	80-110	90-125
Gestionnaire, planification financière ou analyse	100-130	100-120	100-130	80-110	80-110
Analyste financier(ère) principal(e)	75-95	80-100	70-95	75-100	75-100
Analyste financier(ère)	70-85	70-85	65-85	60-75	70-85

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Soutien comptable

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Gestionnaire des comptes débiteurs	50-60	60-70	50-60	50-60	50-60
Superviseur(e) des comptes débiteurs	45-55	60-70	50-55	45-55	45-55
Commis aux comptes débiteurs	40-45	40-45	35-40	30-35	30-35
Gestionnaire des comptes créditeurs	50-60	60-70	50-60	45-55	45-55
Superviseur(e) des comptes créditeurs	50-55	50-60	40-48	40-45	40-45
Commis aux comptes créditeurs	40-45	40-50	35-40	30-35	30-35
Comptable principal(e)	55-65	55-65	50-55	45-55	45-55
Comptable intermédiaire	45-55	45-55	40-50	40-45	40-45
Comptable subalterne	40-45	35-45	35-45	40-45	32-38
Comptable principal(e) aux immobilisations	60-70	60-70	50-55	50-60	50-60
Comptable aux immobilisations	50-55	50-60	40-50	45-55	45-60
Comptable principal(e) de projet	60-70	60-70	45-55	50-60	50-60
Comptable de projet	50-60	50-60	40-45	40-50	40-50
Responsable de la paie	60-65	70-80	60-80	50-60	50-60
Chef d'équipe de la paie	55-65	65-75	50-53	50-55	50-55
Spécialiste de l'administration de la paie	50-60	55-65	48-52	40-50	45-50
Coordinateur(trice) de la paie	45-55	45-55	42-46	35-40	35-40
Administrateur(trice) de la paie	40-50	40-50	40-45	30-35	30-35
Directeur(trice), crédit et recouvrement	55-60	70-80	60-75	60-65	60-65
Superviseur(e), crédit et recouvrement	50-55	55-60	50-55	50-55	50-60
Spécialiste(e), crédit et recouvrement	40-50	45-55	40-45	40-50	40-50
Administrateur(trice), crédit et recouvrement	40-45	35-45	35-40	35-37	35-37

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Soutien comptable

Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Gestionnaire des comptes débiteurs	60-70	70-80	55-70	55-65	55-65
Superviseur(e) des comptes débiteurs	50-60	65-75	50-60	50-60	50-60
Commis aux comptes débiteurs	45-55	50-60	40-50	40-50	40-50
Gestionnaire des comptes créditeurs	60-75	70-80	60-70	50-60	50-60
Superviseur(e) des comptes créditeurs	55-65	60-70	50-60	45-50	45-48
Commis aux comptes créditeurs	45-55	50-60	40-45	40-45	40-45
Comptable principal(e)	65-75	65-80	60-70	60-75	50-75
Comptable intermédiaire	55-65	55-65	50-60	45-55	50-60
Comptable subalterne	40-50	45-55	40-50	40-45	35-45
Comptable principal(e) aux immobilisations	65-75	75-85	55-70	60-70	65-75
Comptable aux immobilisations	60-65	60-75	50-55	50-60	55-65
Comptable principal(e) de projet	65-80	70-80	55-65	60-70	50-70
Comptable de projet	60-65	60-70	45-55	50-60	45-60
Responsable de la paie	80-95	80-100	70-90	60-80	70-90
Chef d'équipe de la paie	70-80	70-85	50-60	50-65	60-75
Spécialiste de l'administration de la paie	55-60	65-80	48-55	45-55	45-55
Coordinateur(trice) de la paie	50-60	50-60	45-48	35-45	35-45
Administrateur(trice) de la paie	45-55	45-55	40-45	35-40	35-40
Directeur(trice), crédit et recouvrement	90-100	85-110	110-125	80-100	100-115
Directeur(trice), crédit et recouvrement	70-80	75-85	70-85	70-80	70-80
Superviseur(e), crédit et recouvrement	50-60	55-65	55-60	55-65	55-65
Spécialiste(e), crédit et recouvrement	45-55	55-60	45-50	45-50	45-50
Administrateur(trice), crédit et recouvrement	40-45	45-50	40-45	40-45	40-45

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Soutien comptable

Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Gestionnaire des comptes débiteurs	80-85	75-95	65-85	60-75	60-75
Superviseur(e) des comptes débiteurs	70-85	70-80	55-65	60-65	60-65
Commis aux comptes débiteurs	50-60	55-70	45-55	45-55	45-55
Gestionnaire des comptes créditeurs	80-85	80-100	65-85	55-70	55-70
Superviseur(e) des comptes créditeurs	65-70	70-80	55-65	50-60	50-60
Commis aux comptes créditeurs	55-60	58-65	45-55	45-55	45-55
Comptable principal(e)	70-80	80-95	65-80	65-80	65-80
Comptable intermédiaire	60-70	65-75	55-70	50-60	55-65
Comptable subalterne	50-55	55-60	45-55	45-55	40-50
Comptable principal(e) aux immobilisations	80-85	80-95	70-80	70-75	70-80
Comptable aux immobilisations	70-75	70-80	60-70	60-70	55-70
Comptable principal(e) de projet	75-85	75-90	70-80	65-80	65-80
Comptable de projet	70-75	68-75	60-70	60-75	60-75
Responsable de la paie	85-105	90-140	90-120	80-100	80-100
Chef d'équipe de la paie	75-85	75-95	65-75	60-75	60-75
Spécialiste de l'administration de la paie	60-75	70-85	55-65	50-60	50-60
Coordinateur(trice) de la paie	55-60	60-70	46-52	45-55	45-55
Administrateur(trice) de la paie	50-55	55-65	45-55	40-45	40-45
Directeur(trice), crédit et recouvrement	100-125	100-130	125-140	90-115	100-140
Directeur(trice), crédit et recouvrement	80-90	85-105	85-110	80-90	75-115
Superviseur(e), crédit et recouvrement	65-75	75-85	60-75	60-75	60-75
Spécialiste(e), crédit et recouvrement	55-60	60-75	50-55	40-55	50-60
Administrateur(trice), crédit et recouvrement	45-50	50-60	45-50	40-50	45-55

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Institutions bancaires et financières

Groupe des Cinq – Grands	National	PME	National
COF	300 et plus	COF	150-250
APGR	300 et plus	APGR	150-250
RC	300 et plus	RC	150-250
Vice-président(e), risque	170-230	Vice-président(e), risque	140-180
Vice-président(e), conformité	170-230	Vice-président(e), conformité	140-180
Vice-président(e), vérification	170-230	Vice-président(e), vérification	140-180
Vice-président(e), finance	170-230	Vice-président(e), finance	140-180
Directeur(trice) des finances	120-150	Directeur(trice) des finances	110-140
Directeur(trice) des risques	120-150	Directeur(trice) des risques	110-140
Directeur(trice) de la vérification	120-150	Directeur(trice) de la vérification	110-140
Directeur(trice) de la conformité	120-150	Directeur(trice) de la conformité	110-140
Gestionnaire principal des risques	90-120	Gestionnaire principal des risques	80-110
Gestionnaire principal de la conformité	90-120	Gestionnaire principal de la conformité	80-110
Gestionnaire principal de la vérification	90-120	Gestionnaire principal de la vérification	80-110
Gestionnaire des risques	70-90	Gestionnaire des risques	70-100
Gestionnaire de la conformité	70-90	Gestionnaire de la conformité	70-100
Gestionnaire de la vérification	70-90	Gestionnaire de la vérification	70-100
Services bancaires d'investissement, associé(e) débutant(e)	85-115	<i>Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.</i>	
Services bancaires d'investissement, associé(e) principal	125-175		
Services bancaires d'investissement, directeur(trice) adjoint	175-225		
Services bancaires commerciaux pour petites entreprises (> 750 000)	70-110		
Services bancaires commerciaux aux moyennes entreprises (1 à 10 millions)	90-145		
Services bancaires commerciaux pour grandes entreprises syndiquées (10 millions et plus)	90-145		
VPA ou chef d'équipe des services bancaires commerciaux	115-145		
Vice-président(e) , services bancaires commerciaux	145-200		

ARCHITECTURE ET DESIGN D'INTÉRIEUR

POSTES D'INTÉRÊT

Technologue
intermédiaire/
principal(e)

Gestionnaire en
modélisation des
données d'un
bâtiment

Architecte
concepteur(trice)/
architecte
principal(e)

Gestionnaire de
projet

Architecture

Bas	Vancouver	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Architecte stagiaire	45-60	40-55	40-55	55-65	40-60	40-60
Architecte	50-75	50-70	50-70	70-80	60-70	60-70
Technologues	50-60	45-65	45-65	45-55	35-50	35-50
Chef d'équipe	55-65	65-80	65-80	65-75	50-65	50-65
Gestionnaire de projet	60-75	70-80	70-80	70-80	60-70	60-70
Gestionnaire en modélisation des données d'un bâtiment	45-65	60-80	60-80	70-85	65-75	65-75
Concepteur(trice) en architecture	50-70	50-70	50-70	45-55	40-60	40-60

Typique	Vancouver	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Architecte stagiaire	60-80	55-70	55-70	60-80	55-75	55-80
Architecte	75-100	70-100	70-100	70-95	70-90	70-90
Technologues	60-80	65-85	65-85	60-80	50-70	50-70
Chef d'équipe	65-85	80-95	80-95	75-95	65-85	65-85
Gestionnaire de projet	75-95	80-100	80-100	80-120	70-100	70-100
Gestionnaire en modélisation des données d'un bâtiment	65-85	80-100	80-100	85-110	80-95	80-95
Concepteur(trice) en architecture	70-90	70-90	70-90	65-85	60-80	60-80

Élevé	Vancouver	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Architecte stagiaire	80-90	70-85	70-85	60-85	55-75	55-75
Architecte	100-135	100-135	100-135	100 et plus	100-130	100-130
Technologues	80-95	85-105	85-105	70-85	70-80	70-80
Chef d'équipe	90-100	95-115	95-115	90-105	80-95	80-95
Gestionnaire de projet	95-110	100-125	100-125	100-135	100-130	100-130
Gestionnaire en modélisation des données d'un bâtiment	85-100	100-130	100-130	110-140	80-100	80-100
Concepteur(trice) en architecture	90-100	90-120	90-120	70-90	60-85	60-85

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Design d'intérieur

Bas	Vancouver	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Designer d'intérieur principal(e)	60-70	60-70	60-70	60-75	60-70	60-70
Designer d'intérieur intermédiaire	35-45	40-50	40-55	50-60	40-50	40-50
Designer d'intérieur débutant(e)	35-50	40-50	40-50	40-45	35-45	35-45

Typique	Vancouver	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Designer d'intérieur principal(e)	70-80	70-85	70-85	70-95	70-85	70-85
Designer d'intérieur intermédiaire	55-70	60-75	60-75	60-75	50-70	50-70
Designer d'intérieur débutant(e)	50-65	50-60	50-60	40-45	35-45	35-45

Élevé	Vancouver	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Designer d'intérieur principal(e)	80-90	85-105	85-105	80-110	80-95	80-95
Designer d'intérieur intermédiaire	70-90	75-100	75-95	75-90	70-85	70-85
Designer d'intérieur débutant(e)	65-80	60-80	60-80	40-50	40-50	40-50

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

CONSTRUCTION



POSTES D'INTÉRÊT

Gestionnaire
de projet

Conducteur(trice)
de travaux

Estimateur(trice)

Gestionnaire du
développement

Construction générale

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	120-150	120-140	120-140	100-140	110-130	150-200	110-125	120-150
Gestionnaire de projet	80-90	80-110	80-110	75-90	70-90	70-90	65-75	65-90
Coordinateur(trice) de projet	40-55	50-65	50-65	50-60	50-60	45-50	45-55	45-55
Estimateur(trice) en chef	100-120	90-110	90-110	85-100	80-95	100-125	95-115	80-100
Estimateur(trice)	40-70	60-90	60-90	70-95	70-90	45-65	60-70	55-70
Conducteur(trice) de travaux	75-90	70-110	70-110	80-90	70-90	75-85	75-85	80-100
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	60-75	50-80	50-80	60-80	60-80	55-65	45-55	55-70
Coordonnateur(trice) mécanique et électrique	50-65	50-65	50-60	50-60	50-60	50-65	45-55	50-65
Gestionnaire mécanique et électrique	75-85	75-85	75-85	75-85	75-85	70-80	70-80	65-75
Typique	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	175-220	140-180	140-180	130-150	130-150	200-250	130-150	150-200
Gestionnaire de projet	110-130	90-125	90-125	80-110	80-110	90-120	90-125	90-120
Coordinateur(trice) de projet	65-75	60-75	60-75	55-70	40-70	50-65	60-70	55-70
Estimateur(trice) en chef	110-135	100-130	100-130	110-130	100-130	125-150	115-125	100-120
Estimateur(trice)	90-110	80-110	80-110	70-95	75-100	75-100	90-110	70-90
Conducteur(trice) de travaux	90-110	90-120	90-120	90-110	80-105	90-120	100-125	100-120
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	70-80	70-90	70-90	70-90	70-90	65-80	80-90	65-80
Coordonnateur(trice) mécanique et électrique	55-75	60-75	60-80	55-75	55-75	55-75	50-60	60-75
Gestionnaire mécanique et électrique	90-120	80-100	80-100	80 et plus	80 et plus	70-90	85-95	75-90
Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	200-300	160-210	160-210	140-200	160 et plus	250-300	175 et plus	200 et plus
Gestionnaire de projet	140-180	110-150	110-150	100-150	100-140	120-140	125 et plus	120-160
Coordinateur(trice) de projet	75-85	75-85	75-85	60-80	60-70	65-85	70-75	70-80
Estimateur(trice) en chef	130-185	120-170	120-170	110-160	110-160	150-200	125-135	115-140
Estimateur(trice)	110-140	90-130	90-130	90-120	100-120	100-130	110-120	90-110
Conducteur(trice) de travaux	120-150	110-150	110-150	100-135	100-130	120-150	125-140	120-160
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	80-95	80-100	80-100	80-100	85-100	90-110	80-100	75-90
Coordonnateur(trice) mécanique et électrique	80-100	60-75	60-80	55-75	55-75	60-80	60-75	70-85
Gestionnaire mécanique et électrique	120-200	80-100	80-100	80 et plus	80 et plus	90-120	90-100	90-110

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Construction de routes et construction lourde

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	120-150	100-130	100-130	90-110	75-90	90-110	100-120	90-110
Gestionnaire de projet	85-105	75-100	75-100	65-80	75-90	65-80	70-75	60-80
Coordinateur(trice) de projet	55-70	50-75	50-75	40-55	50-65	55-65	45-55	50-65
Estimateur(trice) en chef	95-110	80-100	80-100	70-80	80-95	80-100	80-90	80-95
Estimateur(trice)	75-100	50-80	50-80	50-65	60-80	55-65	55-65	55-70
Conducteur(trice) de travaux	80-95	70-100	70-100	65-75	75-90	65-80	65-80	75-95
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	65-75	55-80	55-80	45-60	60-75	45-55	55-65	45-60

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	150-180	120-180	120-180	120-140	120-140	110-130	120-140	110-140
Gestionnaire de projet	100-130	90-120	90-120	100-130	100-120	80-100	80-100	80-120
Coordinateur(trice) de projet	70-90	60-75	60-75	60-75	60-70	65-80	50-60	65-80
Estimateur(trice) en chef	110-150	100-130	100-130	90-140	100-120	90-110	90-120	95-110
Estimateur(trice)	95-120	80-110	80-110	75-110	80-100	65-80	85-100	70-100
Conducteur(trice) de travaux	100-120	90-120	90-120	80-120	90-110	80-100	90-120	95-110
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	70-90	75-90	75-90	70-90	70-90	65-75	70-80	65-80

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	180-250	150-250	150-250	140-160	140-160	130-225	140 et plus	150 et plus
Gestionnaire de projet	115-180	110-160	110-160	100-140	110-140	95-150	90-130	120-170
Coordinateur(trice) de projet	75-95	70-90	70-90	70-80	70-90	75-90	65-70	75-90
Estimateur(trice) en chef	130-185	125-175	125-175	100-140	110-160	100-150	115-150	110-150
Estimateur(trice)	100-130	100-120	100-120	90-120	90-130	80-95	90-120	100-120
Conducteur(trice) de travaux	115-160	100-150	100-150	100-130	110-150	100-120	100-130	110-160
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	80-95	75-110	75-110	70-100	90-120	70-80	80-95	75-95

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Génie civil

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto
Partenaire principal(e)	105-120	100-115	100-115	95-110	100 et plus	100-110
Partenaire associé(e)	100-115	90-105	90-105	85-100	85-100	90-100
Gestionnaire de projet civil(e)	65-80	55-75	55-75	50-65	75-90	70-80
Ingénieur(e) de projet génie civile	55-70	55-65	55-65	50-60	60-80	70-80
Ingénieur(e) civil(e)	50-65	50-60	50-60	50-60	50-60	50-60
Concepteur(trice) génie civil	42-55	45-55	45-55	45-55	40-55	45-55
Dessinateur(trice) en CAO génie civil	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto
Partenaire principal(e)	120-140	115-130	115-130	105-120	120 et plus	110-120
Partenaire associé(e)	105-120	110-125	110-125	100-110	100-120	100-110
Gestionnaire de projet civil(e)	85-110	70-95	70-95	65-85	85-100	80-90
Ingénieur(e) de projet génie civile	75-95	60-90	60-90	60-90	60-85	80-90
Ingénieur(e) civil(e)	65-85	60-85	60-85	60-85	60-75	65-85
Concepteur(trice) génie civil	65-85	55-70	55-70	55-70	55-70	55-70
Dessinateur(trice) en CAO génie civil	55-70	50-70	50-70	50-60	50-60	50-70

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto
Partenaire principal(e)	150-180	145-170	145-170	120-150	150 et plus	120-140
Partenaire associé(e)	125-150	130-150	130-150	110-140	120-140	110-130
Gestionnaire de projet civil(e)	95-120	90-120	90-120	85-110	100-130	90-110
Ingénieur(e) de projet génie civile	85-110	100-120	100-120	90-100	90-110	90-100
Ingénieur(e) civil(e)	85-100	85-95	85-96	85-95	90-110	85-100
Concepteur(trice) génie civil	75-100	70-90	70-90	70-90	80-90	70-90
Dessinateur(trice) en CAO génie civil	70-85	70-80	70-80	60-70	75-90	60-75

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Génie de l'environnement

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto
Partenaire principal(e)	105-120	105-120	100-115	100-115	100-110
Partenaire associé(e)	100-115	100-115	90-100	90-100	90-100
Associé(e)	85-100	80-95	80-95	85-95	85-95
Gestionnaire de projet génie de l'environnement	55-75	55-75	55-75	55-65	70-80
Ingénieur(e) de projet génie de l'environnement	55-75	55-75	55-75	55-65	70-80
Ingénieur(e) en environnement	55-75	55-75	55-75	50-60	50-60

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto
Partenaire principal(e)	120-140	120-135	120-135	115-125	110-120
Partenaire associé(e)	115-125	115-125	115-125	95-105	100-110
Associé(e)	105-120	95-105	95-105	95-105	95-105
Gestionnaire de projet génie de l'environnement	75-120	60-95	60-95	65-95	80-90
Ingénieur(e) de projet génie de l'environnement	75-120	75-120	75-120	65-90	80-90
Ingénieur(e) en environnement	75-90	60-90	60-90	60-85	60-80

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto
Partenaire principal(e)	130-160	130-140	130-140	120-140	120-145
Partenaire associé(e)	125-150	120-130	120-130	115-125	110-140
Associé(e)	115-140	100-120	100-120	100-110	100-110
Gestionnaire de projet génie de l'environnement	90-140	90-110	90-110	90-100	90-100
Ingénieur(e) de projet génie de l'environnement	90-140	90-140	90-140	90-120	90-110
Ingénieur(e) en environnement	90-120	90-120	90-120	80-95	80-95

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Construction d'immeubles en hauteur

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	140-155	120-155	120-155	120-155	100-130	150-200	120-140	120-150
Gestionnaire de projet – principal(e)	120-130	120-130	120-130	110-120	100-120	100-130	80-90	100-125
Gestionnaire de projet	100-110	100-120	100-120	100-115	85-100	85-100	75-80	80-100
Coordinateur(trice) de projet	45-65	50-65	50-70	45-55	40-50	40-50	40-50	50-60
Estimateur(trice) en chef	110-130	100-120	100-120	80-100	90-110	100-140	90-100	75-95
Estimateur(trice)	65-85	65-85	65-85	60-70	60-75	50-75	60-70	55-75
Conducteur(trice) de travaux	100-110	80-110	80-110	80-100	80-95	80-100	70-90	80-100
Surveillant(e) de la finition	80-90	70-85	70-85	70-85	70-85	70-80	50-60	75-90
Gestionnaire du service à la clientèle	60-75	60-75	60-75	60-75	40-55	70-80	50-60	55-75
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	35-50	40-50	42-50	40-50	35-45	40-50	35-40	45-55
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	70-80	60-80	60-80	50-65	55-70	50-60	45-60	50-70
Commis de chantier	35-40	35-45	35-45	35-50	35-45	35-45	35-45	40-50
Directeur(trice) de la construction	110-120	100-115	100-115	100-115	100-120	100-115	100-115	100-115

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	175-200	150-180	150-180	130-180	120-150	200-250	150-160	150-180
Gestionnaire de projet – principal(e)	130-150	130-160	130-160	120-160	110-140	130-160	125-140	125-150
Gestionnaire de projet	120-130	120-140	120-140	100-125	90-120	100-130	90-110	100-130
Coordinateur(trice) de projet	65-75	60-75	60-75	55-70	60-80	50-75	60-70	60-70
Estimateur(trice) en chef	140-160	120-150	120-150	100-115	110-120	140-180	115-125	95-120
Estimateur(trice)	80-100	80-100	80-100	80-120	80-100	75-125	80-100	65-90
Conducteur(trice) de travaux	120-130	90-140	90-140	95-130	100-120	100-160	80-120	100-125
Surveillant(e) de la finition	90-100	80-95	80-95	80-95	75-100	80-120	80-90	90-100
Gestionnaire du service à la clientèle	65-75	75-90	75-90	75-90	50-65	75-90	60-70	75-90
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	45-60	45-60	45-60	50-60	45-60	50-60	40-45	45-60
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	75-85	70-90	70-90	60-80	65-80	80-100	70-80	75-85
Commis de chantier	40-50	40-50	40-50	45-55	50-60	40-50	45-55	45-55
Directeur(trice) de la construction	130-150	120-150	120-150	115-130	100-140	110-160	125-140	115-130

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Construction d'immeubles en hauteur

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	200-300	180-250	180-250	185-250	140-180	250-300	175 et plus	180 et plus
Gestionnaire de projet - principal(e)	160-190	150-200	150-200	150-200	120-150	160-220	130-150	150-190
Gestionnaire de projet	130-160	150-180	150-180	130-160	110-120	130-160	110-130	130-160
Coordinateur(trice) de projet	75-90	70-80	60-80	65-85	60-80	75-90	65-75	70-80
Estimateur(trice) en chef	160-180	140-170	140-170	110-130	115-130	180-230	175-200	120-175
Estimateur(trice)	100-130	90-120	90-120	95-115	90-110	125-150	120-150	90-105
Conducteur(trice) de travaux	130-200	130-200	130-200	120-150	110-130	160-220	120-150	125-200
Surveillant(e) de la finition	100-120	90-120	90-120	90-120	90-110	120-160	90-110	100-130
Gestionnaire du service à la clientèle	65-80	80-110	80-110	80-110	55-75	110-150	70-75	85-100
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	50-60	50-65	50-65	55-65	55-65	60-80	55-65	50-65
Surintendant(e) adjoint ou contremaître	90-100	80-110	80-110	75-90	75-90	75-90	85-100	70-90
Commis de chantier	45-55	45-55	45-55	50-60	50-65	50-60	55-60	55-70
Directeur(trice) de la construction	150-190	150-200	150-200	130-160	130-180	160-220	130-160	130-160

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Construction résidentielle

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	125-150	125-150	125-150	110-150	100-120	110-150	110-150	110-130
Gestionnaire de projet – principal(e)	110-130	85-110	85-110	80-90	80-90	70-90	70-80	70-90
Gestionnaire de projet	80-95	70-85	70-85	65-75	60-75	60-70	60-70	65-75
Coordinateur(trice) de projet	40-60	50-55	50-55	50-75	50-75	40-45	40-50	45-55
Estimateur(trice) en chef	90-110	80-100	80-100	80-100	85-105	80-100	80-100	65-80
Estimateur(trice)	40-60	50-65	50-65	55-65	55-65	50-70	45-55	45-65
Conducteur(trice) de travaux	80-100	70-85	70-85	75-90	75-90	60-75	65-75	60-70
Surveillant(e) de la finition	70-80	60-70	60-70	55-65	70-80	50-60	60-70	60-70
Gestionnaire du service à la clientèle	60-75	60-75	60-75	60-70	40-55	60-70	50-55	60-70
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	40-50	40-50	40-50	40-50	30-40	45-55	40-45	45-55
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	60-75	60-70	60-70	50-60	50-60	50-60	55-60	45-60

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	150-185	125-185	125-185	125-175	120-140	150-180	125-175	130-150
Gestionnaire de projet – principal(e)	130-140	110-130	110-130	80-100	90-110	90-110	80-100	85-110
Gestionnaire de projet	100-120	85-100	85-100	70-85	70-95	80-100	70-90	75-95
Coordinateur(trice) de projet	60-75	55-65	55-65	50-60	40-65	45-60	45-55	55-65
Estimateur(trice) en chef	100-120	90-110	90-110	85-105	90-110	100-125	110-120	90-110
Estimateur(trice)	75-90	70-85	70-85	50-70	60-90	65-90	65-75	65-90
Conducteur(trice) de travaux	100-120	80-100	80-100	75-90	70-120	80-100	75-95	70-90
Surveillant(e) de la finition	75-85	65-80	65-80	60-70	70-95	65-80	65-75	70-90
Gestionnaire du service à la clientèle	65-85	60-80	60-80	60-70	50-65	70-95	60-70	70-80
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	45-60	45-60	45-60	45-55	45-55	45-60	45-55	55-65
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	65-75	65-80	65-80	60-70	60-75	60-70	60-70	50-65

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Construction résidentielle

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	REG	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), construction	150-225	150-225	150-200	150-200	150 et plus	180-230	150-200	150 et plus
Gestionnaire de projet – principal(e)	130-160	120-150	120-150	100-130	100-120	100-140	100-125	110-130
Gestionnaire de projet	120-150	95-110	95-110	80-120	90-100	90-120	95-115	95-120
Coordinateur(trice) de projet	70-80	65-75	65-75	55-65	65-80	60-70	60-70	65-75
Estimateur(trice) en chef	120-140	110-130	110-130	90-110	100-115	125-200	130-140	120-150
Estimateur(trice)	100-120	80-100	80-100	65-85	100-120	90-120	65-80	90-120
Conducteur(trice) de travaux	120-145	100-125	100-125	80-110	100-120	100-140	90-110	90-110
Surveillant(e) de la finition	80-90	70-90	70-90	70-80	90-110	90-120	70-80	80-100
Gestionnaire du service à la clientèle	80-110	70-100	70-100	70-90	65-85	80-100	60-65	80-100
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	50-80	50-80	50-80	50-80	50-70	60-70	50-60	65-80
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	75-85	70-90	70-90	70-85	80-95	70-75	65-75	60-70

Gestion du développement

Bas	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), développement	125-160	110-140	110-140	125-150	100-120	110-130
Directeur(trice), développement	110-120	90-110	90-110	100-125	100-110	90-110
Gestionnaire du développement	90-100	75-90	75-90	85-95	85-100	70-90
Gestionnaire adjoint(e) du développement	50-65	50-65	50-65	45-65	55-65	50-70

Typique	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), développement	150-175	125-160	120-160	150-250	125-150	130-150
Directeur(trice), développement	120-150	100-120	100-120	125-175	110-130	110-130
Gestionnaire du développement	100-120	85-110	90-110	100-130	95-110	90-110
Gestionnaire adjoint(e) du développement	65-80	60-70	60-75	60-80	65-75	60-80

Élevé	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), développement	200-300	160-220	160-220	200-300	160 et plus	150 et plus
Directeur(trice), développement	150-200	120-155	120-155	150-220	130-150	130-150
Gestionnaire du développement	130-150	110-130	110-130	125-160	110-130	110-130
Gestionnaire adjoint(e) du développement	70-90	70-95	70-90	65-90	75-85	70-85

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Construction mécanique

Bas	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT
Vice-président(e), construction	100-120	90-110	90-110	S. O.	80-100
Gestionnaire de projet	70-80	70-90	70-90	60-70	60-70
Coordinateur(trice) de projet	45-55	50-70	50-70	35-50	35-45
Estimateur(trice) en chef	80-100	80-100	80-100	S. O.	70-95
Estimateur(trice)	55-75	60-80	60-80	40-60	50-65
Conducteur(trice) de travaux	70-90	80-100	80-100	60-75	65-75
Surintendant(e) adjoint(e)	60-70	75-90	75-90	70-80	60-70

Typique	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT
Vice-président(e), construction	120-140	110-120	110-120	100 et plus	120-140
Gestionnaire de projet	80-95	80-110	80-110	70-90	75-90
Coordinateur(trice) de projet	55-70	60-80	60-80	50-65	50-60
Estimateur(trice) en chef	100-130	90-110	90-110	100-125	80-100
Estimateur(trice)	75-100	80-100	80-100	60-80	65-85
Conducteur(trice) de travaux	90-110	90-110	90-110	75-120	80-95
Surintendant(e) adjoint(e)	70-95	80-100	80-100	70-80	70-80

Élevé	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT
Vice-président(e), construction	140+	120-150	120-150	150-200	140-160
Gestionnaire de projet	95-130	90-130	90-130	100-150	90-125
Coordinateur(trice) de projet	70-90	70-90	70-90	70-90	60-70
Estimateur(trice) en chef	120-150	100-130	100-130	140-180	95-125
Estimateur(trice)	100-120	90-110	90-110	90-125	80-90
Conducteur(trice) de travaux	100-150	100-120	100-120	120 et plus	95-105
Surintendant(e) adjoint(e)	80-90	90-120	90-120	70-80	80-90

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Construction électrique

Bas	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT
Vice-président(e), construction	80-100	80-100	80-100	S. O.	80-100
Gestionnaire de projet	55-75	70-90	70-90	60-70	60-70
Coordinateur(trice) de projet	45-55	50-70	50-70	35-50	35-45
Estimateur(trice) en chef	80-100	80-100	80-100	S. O.	80-100
Estimateur(trice)	55-75	60-80	60-80	40-60	40-50
Conducteur(trice) de travaux	70-80	80-100	80-100	S. O.	60-70
Surintendant(e) adjoint(e)	60-70	75-90	75-90	60-70	50-60
Typique	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT
Vice-président(e), construction	100-150	90-120	90-120	90-120	120-140
Gestionnaire de projet	80-95	80-110	80-110	70-90	70-90
Coordinateur(trice) de projet	55-70	60-80	60-80	50-65	50-60
Estimateur(trice) en chef	120-150	90-110	90-110	90-110	70-90
Estimateur(trice)	75-100	80-100	80-100	60-80	70-85
Conducteur(trice) de travaux	90-110	90-110	90-110	75-100	70-85
Surintendant(e) adjoint(e)	70-95	80-100	80-100	70-80	60-70
Élevé	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT
Vice-président(e), construction	150+	100-150	100-150	150-200	140-160
Gestionnaire de projet	100-130	90-130	90-130	110-180	90-110
Coordinateur(trice) de projet	70-80	70-90	70-90	70-90	70-80
Estimateur(trice) en chef	150 et plus	100-130	100-130	140-190	85-105
Estimateur(trice)	100-120	90-120	90-120	80-120	85-100
Conducteur(trice) de travaux	100-150	100-120	100-120	120 et plus	85-100
Surintendant(e) adjoint(e)	80-90	90-120	90-120	80-90	80-90

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Automatisation des bâtiments

Typique	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Technicien(ne) en automatisation de bâtiment, Niveau 1	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50
Technicien(ne) en automatisation de bâtiment, Niveau 2	50-70	50-70	50-70	50-70	50-70	50-70
Technicien(ne) en automatisation de bâtiment, Niveau 3	75-110	75-110	75-110	80-120	70-90	70-90
Gestionnaire en automatisation de bâtiment	80-100	80-100	80-100	70-100	70-85	70-85
Estimateur(trice) en automatisation de bâtiment	80-110	80-110	80-110	80-110	75-90	75-90
Concepteur(trice) en automatisation de bâtiment	50-75	50-75	50-75	50-75	50-70	50-70

Génie mécanique

Bas	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Ingénieur(e) mécanicien(ne) principal(e)	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90	75-90
Ingénieur(e) mécanicien(ne)	60-70	60-70	60-70	65-75	60-70	55-65
Concepteurs(trices)	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50
Gestionnaire de projet	75-85	75-85	75-85	75-85	75-85	70-90
Administrateurs(trices) de la construction	55-65	55-65	55-65	55-65	55-65	55-65
Opérateurs REVIT	35-45	35-45	35-45	35-45	35-45	40-50

Typique	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Ingénieur(e) mécanicien(ne) principal(e)	90-100	90-100	90-100	90-100	85-100	80-100
Ingénieur(e) mécanicien(ne)	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90	60-80
Concepteurs(trices)	60-70	60-70	60-70	65-75	60-70	50-55
Gestionnaire de projet	90-100	90-100	90-100	90-110	90-100	80-100
Administrateurs(trices) de la construction	70-100	70-100	70-100	80-100	70-100	65-70
Opérateurs REVIT	50-65	50-65	50-65	50-65	50-65	50-60

Élevé	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Ingénieur(e) mécanicien(ne) principal(e)	95-105	95-105	95-105	115-120	90-110	100-140
Ingénieur(e) mécanicien(ne)	80-90	80-90	80-90	S. O.	80-90	80-100
Concepteurs(trices)	70-80	70-80	70-80	80-90	70-80	55-65
Gestionnaire de projet	90-100	90-100	90-100	110-180	90-100	90-120
Administrateurs(trices) de la construction	90-120	90-120	90-120	100-120	90-110	70-75
Opérateurs REVIT	65-80	65-80	65-80	65-80	65-80	55-70

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Génie électrique

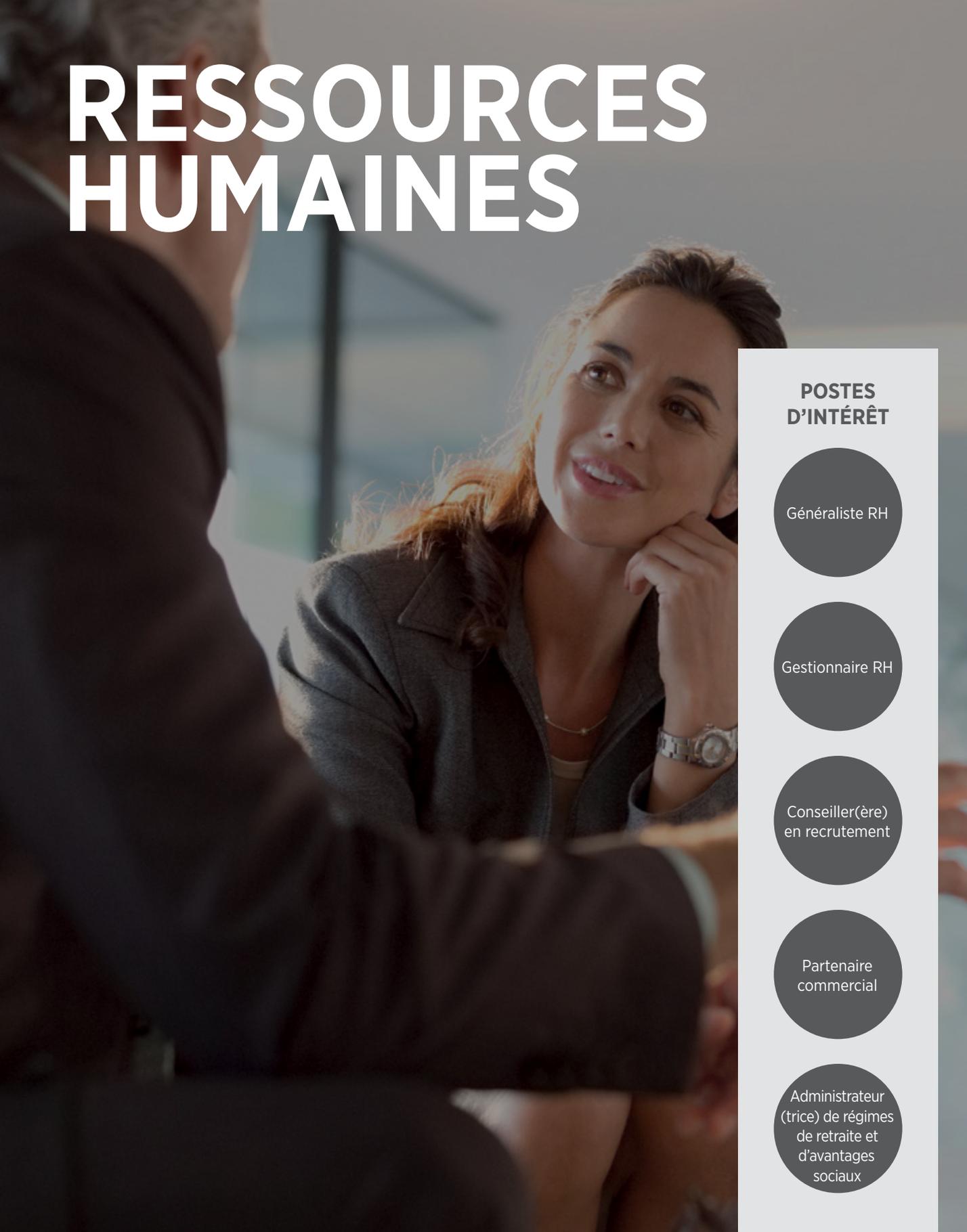
Bas	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Ingénieur(e) électricien(ne) principal(e)	80-90	80-90	80-90	80-90	75-90	75-90
Ingénieur(e) électricien(ne)	60-70	60-70	60-70	65-75	60-70	55-65
Concepteurs(trices)	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50
Gestionnaire de projet	75-85	75-85	75-85	75-85	75-85	70-90
Administrateurs(trices) de la construction	55-65	55-65	55-65	55-65	55-65	55-65
Opérateurs REVIT	35-45	35-45	35-45	35-45	35-45	40-50

Typique	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Ingénieur(e) électricien(ne) principal(e)	95-105	95-105	95-105	90-100	85-100	80-100
Ingénieur(e) électricien(ne)	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90	60-80
Concepteurs(trices)	60-70	60-70	60-70	65-75	60-70	50-55
Gestionnaire de projet	90-100	90-100	90-100	90-110	90-100	80-100
Administrateurs(trices) de la construction	70-100	70-100	70-100	80-100	70-100	65-70
Opérateurs REVIT	50-65	50-65	50-65	50-65	50-65	50-60

Élevé	VAN	CG	EDM	Grand Toronto	OTT	MTL
Ingénieur(e) électricien(ne) principal(e)	95-105	95-105	95-105	115-120	100-110	100-140
Ingénieur(e) électricien(ne)	80-90	80-90	80-90	S. O.	S. O.	80-10
Concepteurs(trices)	70-80	70-80	70-80	80-90	70-80	55-65
Gestionnaire de projet	90-100	90-100	90-100	110-180	90-100	90-120
Administrateurs(trices) de la construction	90-120	90-120	90-120	100-120	90-110	70-75
Opérateurs REVIT	65-80	65-80	65-80	65-80	65-80	55-70

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

RESSOURCES HUMAINES



POSTES D'INTÉRÊT

Généraliste RH

Gestionnaire RH

Conseiller(ère)
en recrutement

Partenaire
commercial

Administrateur
(trice) de régimes
de retraite et
d'avantages
sociaux

Généraliste

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e)	110-120	110-130	110-120	100-120	110-120
Directeur(trice)	90-110	90-110	95-110	95-100	95-110
Partenaire commercial	70-85	65-75	75-85	70-80	75-85
Gestionnaire	65-75	70-80	75-85	70-85	75-85
Généraliste	50-60	45-60	55-65	50-60	55-65
Coordonnateur(trice)	40-50	40-50	50-55	35-50	45-50
Administrateur(trice)/assistant(e)	35-40	38-45	50-55	35-40	45-50

Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e)	140-160	130-160	120-160	120-150	120-160
Directeur(trice)	120-145	110-130	110-130	100-130	110-130
Partenaire commercial	90-120	80-100	95-120	80-100	85-110
Gestionnaire	90-120	80-110	90-115	80-95	85-110
Généraliste	60-75	65-75	65-85	55-75	60-80
Coordonnateur(trice)	50-60	50-60	55-65	40-55	50-60
Administrateur(trice)/assistant(e)	45-50	42-55	55-65	40-50	45-60

Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e)	160-200	150-200	140-200	140-160	140-180
Directeur(trice)	145-165	145-160	130-160	125-140	130-140
Partenaire commercial	120-140	110-125	120-130	90-115	110-120
Gestionnaire	110-130	100-130	110-120	90-120	110-120
Généraliste	75-85	75-90	75-90	75-90	75-90
Coordonnateur(trice)	60-70	65-75	60-75	55-65	55-70
Administrateur(trice)/assistant(e)	50-60	55-65	60-75	50-60	55-70

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Développement organisationnel

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e)	100-120	100-120	100-120	100-120	100-120
Gestionnaire du changement	80-90	75-85	90-100	75-85	80-90
Gestionnaire de l'apprentissage et de la formation	70-80	60-70	70-80	60-80	70-80
Coordonnateur(trice)	55-65	45-50	55-65	40-50	50-60
Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e)	120-140	120-140	120-140	120-140	120-140
Gestionnaire du changement	90-110	90-100	100-120	80-100	90-110
Gestionnaire de l'apprentissage et de la formation	80-90	70-90	80-90	70-85	80-90
Coordonnateur(trice)	65-75	50-60	65-75	45-55	60-70
Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e)	130-160	130-160	130-160	130-160	130-160
Gestionnaire du changement	110-120	100-130	110-120	90-110	110-120
Gestionnaire de l'apprentissage et de la formation	90-100	90-100	90-100	70-90	90-100
Coordonnateur(trice)	75-85	60-70	70-80	50-70	70-80

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Rémunération et avantages sociaux

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e) directeur(trice)	100-110	110-130	110-120	100-115	110-120
Gestionnaire	80-90	90-110	90-100	80-100	90-100
Spécialiste	65-75	65-80	75-90	60-75	70-80
Analyste	55-65	65-75	65-75	55-70	65-75
Coordonnateur(trice)/administrateur(trice)	50-60	50-60	55-65	40-50	50-60

Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e) directeur(trice)	120-140	130-150	120-140	110-140	120-140
Gestionnaire	100-120	100-120	100-120	90-115	100-120
Spécialiste	80-100	75-85	80-100	65-75	85-100
Analyste	70-80	70-80	70-80	60-80	70-85
Coordonnateur(trice)/administrateur(trice)	60-70	55-65	60-70	45-65	55-65

Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Vice-président(e) directeur(trice)	140-200	145-160	140-200	120-150	130-160
Gestionnaire	120-140	110-130	120-140	100-120	110-130
Spécialiste	100-120	95-110	100-120	70-90	90-110
Analyste	85-100	90-100	85-100	75-90	85-95
Coordonnateur(trice)/administrateur(trice)	70-85	60-70	70-85	60-75	65-75

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Recrutement

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice)	95-110	90-105	95-110	80-100	90-100
Gestionnaire	80-95	80-90	80-95	70-80	75-85
Spécialiste	65-80	55-70	65-80	50-65	60-70
Administrateur(trice)	50-65	45-60	50-65	40-50	45-60

Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice)	110-130	105-120	110-130	100-120	110-130
Gestionnaire	100-120	90-110	90-110	80-100	85-110
Spécialiste	75-90	65-90	75-90	60-80	70-85
Administrateur(trice)	60-75	50-60	60-75	45-55	60-70

Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Directeur(trice)	120-140	120-140	120-140	115-140	120-140
Gestionnaire	100-120	110-130	100-120	90-115	100-120
Spécialiste	80-100	75-100	80-100	70-90	80-100
Administrateur(trice)	65-80	60-70	65-80	55-65	65-80

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

SIRH

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Gestionnaire	75-90	80-90	75-90	65-75	70-80
Spécialiste	65-75	65-75	65-75	45-60	60-70
Administrateur(trice)	55-65	55-65	55-65	40-45	50-60

Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Gestionnaire	85-100	90-100	85-100	70-80	80-90
Spécialiste	75-85	75-85	75-85	60-75	70-80
Administrateur(trice)	65-75	65-75	65-75	45-65	60-70

Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Montréal
Gestionnaire	90-110	100-120	90-110	80-100	90-110
Spécialiste	80-90	85-90	80-90	70-80	80-90
Administrateur(trice)	70-80	75-80	70-80	55-70	70-80

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

A woman with dark hair and glasses is smiling while looking at a laptop screen. She is wearing a light-colored sweater with a decorative beaded trim. The background is a blurred office setting.

POSTES D'INTÉRÊT

Développeur(euse)
de logiciels

Analyste des
systèmes
de gestion

Gestionnaire
de projet

Cybersécurité

Analyste des
mégadonnées

Intelligence artificielle (IA)

National	Bas	Typique	Élevé
Scientifique des données – Python	90-100	100-120	120-200
Scientifique des données – R	90-100	100-120	120-140
Ingénieurs des mégadonnées Hadoop	90-100	100-120	130-150

Informatique décisionnelle (BI)

National	Bas	Typique	Élevé
Architecte d'entrepôt de données/BI	90-100	110-130	130-150
Gestionnaire BI	95-110	120-130	130-150
Gestionnaire de base de données	90-100	110-120	120-130
Gestionnaire de l'information	85-90	90-100	100-120
Administrateur(trice) de base de données	75-85	85-95	95-110
Développeur(euse) de bases de données	80-90	90-100	100-120
Développeur(euse) ETL	70-75	80-85	85-95
Développeur(euse) BI	80-90	90-100	100-120
Analyste de performance	60-70	70-80	80-95
Analyste BI	70-80	80-90	90-100

Infrastructure en cloud

National	Bas	Typique	Élevé
Architecte d'entreprise	110-120	130-140	140-180
Architecte de solutions	95-110	110-120	120-140
Ingénieur(e) en infonuagique – AWS/Azure	90-100	100-120	120-130

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Développement

National	Bas	Typique	Élevé
Architecte logiciel	100-110	110-130	130-150
Responsable technique - C#/ASP.net	90-100	100-110	110-120
Responsable technique - Java	100-110	120-135	135-140
Responsable technique - Mobile	100-110	120-130	135-140
Développeur(euse) d'applications mobiles - iOS/Android	70-80	85-100	100-120
Développeur(euse) d'applications dorsales - Java	75-90	100-110	110-130
Développeur(euse) d'applications dorsales - .net	70-85	85-95	100-110
Développeur(euse) d'applications dorsales - LAMP/PHP/Drupal/WordPress/Joomla	70-80	85-95	95-100
Développeur(euse) d'applications dorsales - Ruby	75-80	90-100	100-115
Développeur(euse) d'applications dorsales - C/C++	70-75	85-100	95-100
Développeur(euse) d'interfaces	80-90	90-100	100-120
Développeur(euse) « full stack »	80-90	90-110	110-130
Développeur(euse) SharePoint	80-90	90-110	110-120
DevOps	80-90	90-110	110-120
Gestionnaire de version	100-105	110-120	120-125

Planification des ressources d'entreprise

National	Bas	Typique	Élevé
Gestionnaire de projet	90-100	100-120	120-140
Consultant(e) PGI	80-90	90-110	110-130
Développeur(euse) PGI	80-90	90-110	110-130

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Infrastructure

National	Bas	Typique	Élevé
Architecte d'entreprise	100-110	110-130	130-150
Architecte de solutions	90-100	100-120	120-140
Gestionnaire de la prestation des services	90-100	100-120	120-130
Ingénieur(e) réseau	90-100	100-120	120-130
Administrateur(trice) réseau	80-90	90-100	100-110
Administrateur(trice) des systèmes	80-90	90-100	100-110
Helpdesk/Analyste de centre de services	50-55	55-65	65-75

Direction

National	Bas	Typique	Élevé
CIO TSX 60	280-300	320-350	380-400
CIO TSX 300	180-190	210-220	230-250
CIO SME	130-150	170-190	200-220
CTO TSX 60	230-240	245-255	260-270
CTO TSX 300	145-165	175-195	200-220
CTO SME	130-150	160-170	180-200
Directeur(trice) TI TSX 60	215-225	230-260	270-290
Directeur(trice) TI TSX 300	145-165	175-195	200-220
Directeur(trice) TI SME	145-165	175-195	200-220
Directeur(trice), développement	120-125	130-160	160-170
Chef de la sécurité de l'information	145-155	160-170	170-180
Chef de la sécurité des TI	130-140	160-170	175-185
Chef des TI	110-120	150-160	160-165
Chef du développement	110-120	150-160	160-165
Chef de l'infrastructure	110-120	150-160	160-165
Chef de la prestation de services	110-120	150-160	160-165
Chef de l'informatique décisionnelle	130-140	160-170	175-185
Architecte administratif	120-130	140-150	165-175
Architecte d'entreprise	125-135	140-150	170-180
Architecte technique	110-120	130-150	160-165
Gestionnaire du développement	100-110	110-120	125-130

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Gestion de projets et conduite du changement

National	Bas	Typique	Élevé
Directeur(trice) de programme	150-170	180-200	220-230
Chef du PMO	130-135	150-155	160-165
Gestionnaire de portefeuille/programme	110-130	135-140	150-155
Gestionnaire de projet	110-115	115-120	120-125
Gestionnaire du changement	105-110	120-125	130-135
Analyste des systèmes de gestion	70-80	80-90	90-100
Analyste des systèmes de gestion des affaires	80-90	90-100	100-110

Sécurité

Direction des systèmes d'information		National
Chef de la sécurité de l'information		180-230
Vice-président(e), sécurité de l'information		130-200
Directeur(trice), sécurité de l'information		100-150
Gestion des identités et des accès		National
Architecte		110-140
Ingénieur(e) principal(e)		90-120
Ingénieur(e)		60-90
Direction de la gouvernance, du risque et de la conformité		National
Vice-président(e), gouvernance, risque et conformité		140-170
Directeur(trice), gouvernance, risque et conformité		110-140
Gestionnaire, gouvernance, risque et conformité		80-110
Gouvernance, risque et conformité		National
Consultant(e) principal GRC		80-110
Consultant(e) GRC		70-100
Coordonnateur(trice) / analyste en conformité		60-90
Consultant(e) en sécurité des données		60-90

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Sécurité

Direction en matière d'opérations de sécurité	National
Vice-président(e), centre des opérations de sécurité	135-165
Directeur(trice), centre des opérations de sécurité	110-140
Gestionnaire, centre des opérations de sécurité	95-125
Opérations de sécurité	National
Ingénieur(e) principal(e)	100-140
Architecte de sécurité réseau	105-135
Ingénieur(e) principal(e) en sécurité réseau	90-120
Ingénieur sécurité réseau	80-120
Ingénieur(e)	60-90
Administrateur(trice) de la sécurité	45-75
Sécurité des applications/sécurité infonuagique	National
Architecte en sécurité infonuagique	90-130
Ingénieur(e) en sécurité infonuagique	90-130
Ingénieur(e) principal(e) en sécurité réseau	80-110
Ingénieur(e) principal(e) en sécurité des applications	80-110
Intervention en cas d'incident	National
Ingénierie inverse	80-130
Gestionnaire, Intervention en cas d'incident	65-90
Analyste en criminalistique numérique	65-95
Analyste de logiciels malveillants	60-90
Testeur de pénétration	National
Testeur(euse) de pénétration en chef	90-120
Testeur(euse) principal(e) de pénétration	60-90
Développement, sécurité et exploitation	National
Architecte, développement, sécurité et exploitation	110-140
Ingénieur(e) principal(e) en développement, sécurité et exploitation principal(e)	100-130
Ingénieur(e) en développement, sécurité et exploitation	60-90

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Sécurité

Architecture	National
Architecte de la sécurité de l'entreprise	130-160
Architecte de solutions	110-140

Environ 80 % des travailleurs se situent dans cette fourchette.

Télécoms

National	Bas	Typique	Élevé
Ingénieur(e) IP et Ethernet	75-80	90-95	100-110
Ingénieur(e) de déploiement et soutien réseau	75-80	90-95	100-105
Ingénieur(e) conception de transmission PDH/SDH	65-70	80-85	90-95
Ingénieur(e) de soutien NOC/NMC	65-70	90-95	100-110
Ingénieur(e) de l'approvisionnement	70-80	80-90	90-100
Ingénieur(e) voix et centre de contact	65-70	80-85	95-100
Ingénieur(e) en planification de capacité réseau	80-85	90-95	100-110
Ingénieur(e)s RAN/RF	70-75	80-90	90-100
Architecte de réseau mobile	100-110	110-120	120-130
Architecte de solutions OSS/BSS	100-110	120-130	130-140
Gestionnaire de produit	90-100	110-120	130-140

Test

National	Bas	Typique	Élevé
Gestionnaire test	90-100	100-110	110-130
Responsable test	80-90	90-100	100-110
Analyste en AQ manuelle	55-60	65-75	75-85
Analyste en AQ automatisée	70-80	80-90	90-100
Analyste de l'AQ du rendement	70-80	80-90	90-100

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

DROIT



POSTES D'INTÉRÊT

Assistant(e)
juridique
d'entreprise

Adjoint(e)
juridique en
immobilier

Assistant(e)
juridique en
immobilier

Adjoint(e)
juridique
d'entreprise

Avocat(e)
plaidant(e) civil/
commercial

Pratique privée

Expérience	Petit	Moyen	Grand cabinet
1 ^{ère} année	65-85	80-95	100-110
2 ^e année	75-90	90-105	100-125
3 ^e année	80-100	90-110	130-150
4 ^e année	90-110	120-150	140-160
5 ^e année	100-120	130-150	145-170
6 ^e année	100-130	140-160	175-190
7 ^e année	100-140	150-180	190-220
Associé(e) en revenu	150+	170 et plus	225k+
Prime annuelle			10-25 %

Interne

Petites et moyennes entreprises	National
Avocat(e) adjoint(e) (généralement de 1 à 3 ans)	75-95
Conseiller(ère) juridique (généralement de 3 à 5 ans)	95-135
Avocat(e)-conseil adjoint(e) (généralement de 5 à 8 ans)	130-180
Avocat(e) général(e) (généralement 8 ans et plus)	170-225+

Grande entreprise	National
Avocat(e) adjoint(e) (généralement de 1 à 3 ans)	85-110
Conseiller(ère) juridique (généralement de 3 à 5 ans)	105-140
Avocat(e)-conseil adjoint(e) (généralement de 5 à 8 ans)	135-220
Avocat(e) général(e) (généralement 8 ans et plus)	200-300 et plus

*Ces chiffres peuvent varier d'un secteur d'activité à l'autre et en fonction d'autres facteurs du marché. Des conseils individuels peuvent être fournis.

*Les années tiennent compte de l'expérience postérieure à l'inscription au Tableau de l'Ordre.

*Salaires de base seulement, à l'exclusion des primes, des options d'achat d'actions ou d'autres avantages non pécuniaires qui auraient pour effet d'augmenter le total du montant annuel

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Soutien juridique

Petit cabinet	National
Technicien(ne) juridique débutant(e)	30-45
Technicien(ne) juridique intermédiaire	35-55
Technicien(ne) juridique principal(e)	45-65
Assistant(e) juridique débutant(e)	35-45
Assistant(e) juridique intermédiaire	45-55
Assistant(e) juridique principal(e)	50-70
Parajuriste	40-70
Directeur(trice)	50-80

Cabinet de taille moyenne	National
Technicien(ne) juridique débutant(e)	35-45
Technicien(ne) juridique intermédiaire	40-60
Technicien(ne) juridique principal(e)	50-70
Assistant(e) juridique débutant(e)	40-48
Assistant(e) juridique intermédiaire	50-65
Assistant(e) juridique principal(e)	60-80
Parajuriste	45-75
Directeur(trice)	70-110

Grand cabinet	National
Technicien(ne) juridique débutant(e)	38-48
Technicien(ne) juridique intermédiaire	44-65
Technicien(ne) juridique principal(e)	55-75
Assistant(e) juridique débutant(e)	40-65
Assistant(e) juridique intermédiaire	50-80
Assistant(e) juridique principal(e)	65-120
Parajuriste	55-90
Directeur(trice)	70-110

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

FABRICATION ET LOGISTIQUE



POSTES D'INTÉRÊT

Responsable de la chaîne d'approvisionnement

Professionnels de l'amélioration continue

« Lean Six Sigma »

Métiers spécialisés

Responsable de la logistique et du transport

Planificateur(trice) de l'offre et de la demande

Secteur manufacturier

National	Bas	Typique	Élevé
CO	200-220	250-400	400-700
V.-P., opérations	125-150	135-170	150-250
Vice-président(e), entreposage et transport	125-135	135-150	150-185
Vice-président(e), fabrication	125-135	135-150	150-185
Gestionnaire régional des opérations	115-140	140-150	150-170
Directeur(trice) régional(e), fabrication	115-140	140-150	150-170
Directeur(trice) régional(e), conformité d'entreprise	90-110	110-125	125-140
Directeur(trice) régional(e), assurance de la qualité	110-135	110-140	135-185
V.-P., chaîne d'approvisionnement	100-115	115-130	130-165
Gestionnaire, planification des ventes et des opérations	90-105	105-135	125-140
Gestionnaire, planification de l'approvisionnement	80-100	100-125	125-135
Gestionnaire, planification de la demande	80-100	100-125	125-135
Gestionnaire des opérations	80-95	95-110	110-125
Directeur(trice) d'usine	110-130	130-170	170-200
Chef du groupe des opérations	80-100	100-125	125-155
Chef de groupe/gestionnaire de production	80-100	100-115	115-125
Chef d'équipe/superviseur(e) de quart	55-65	65-75	75-85
Chef du groupe des opérations	80-100	100-125	125-135
Gestionnaire, planification de la production	80-100	100-125	125-135
Planificateur(trice) de production	55-65	65-80	80-85
Responsable de l'entretien	95-100	115-140	140-155
Chef de groupe de la fiabilité	95-100	115-140	140-155
Superviseur(e) en chef de l'équipe d'entretien de la fiabilité	75-85	85-95	95-105
Ingénieur(e) fiabilité	75-85	85-100	100-125
Directeur(trice), optimisation des processus	125-130	130-150	150-170
Directeur(trice), génie industriel	100-125	125-140	140-150
Directeur(trice), amélioration des processus	100-110	110-125	125-135
V.-P., fiabilité et génie	120-130	130-165	165-180

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Secteur manufacturier

National	Bas	Typique	Élevé
Directeur(trice) de l'automatisation de l'usine	100-110	110-125	125-150
Superviseur(e) de l'entretien	75-85	85-100	100-125
Ingénieur(e) de fabrication	65-75	75-90	90-110
Planificateur(trice) ARM	45-55	55-65	65-75
Superviseur(e) de la production et de l'emballage	55-65	65-85	85-100
Directeur(trice) de l'ingénierie	100-135	135-150	150-170
Gestionnaire, contrôle de la qualité	95-105	105-130	130-150
Chef de groupe, assainissement	70-80	80-90	90-125
Chef d'équipe, assainissement	50-60	60-70	70-90
Ingénieur(e) qualité	60-70	65-75	75-90
Ingénieur(e) de procédés	55-65	65-75	75-90
Analyste en modélisation des processus	50-55	55-65	65-80
Ingénieur(e) industriel(le)	75-90	90-105	105-120
Ingénieur(e) en chef de l'exploitation/Ingénieur électricien(ne)	90-105	105-135	135-180
Ingénieur(e) de machines fixes de deuxième classe	32-40/h*	32-40/h*	32-44/h*
Billet double	35-40/h*	40-42/h*	40-42/h
Électricien(ne) certifié(e)	28-32/h*	32-35/h*	35-40/h*
Mécanicien(ne) de chantier certifié(e)	28-32/h*	32-35/h*	35-40/h*
Réfrigération A	27-32/h*	32-38/h*	38-47/h*
Réfrigération B	27-32/h*	32-38/h*	38-47/h*

*Tarif horaire

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Logistique

National	Bas	Typique	Élevé
Vice-président(e), entreposage et transport	125-135	135-150	150-185
Vice-président(e), opérations	125-135	135-150	150-185
Directeur(trice) régional(e)	105-120	120-140	140-170
Directeur(trice), inventaire	105-120	120-140	140-170
Directeur(trice), amélioration des processus	105-120	120-140	140-170
Directeur(trice), chaîne d'approvisionnement	115-120	120-140	140-185
Directeur(trice), opérations	110-120	125-165	165-200
Gestionnaire du transport	90-105	105-120	120-145
Responsable logistique	85-100	100-110	110-135
Gestionnaire d'inventaire	90-115	85-110	110-130
Gestionnaire des douanes et de la conformité	75-85	85-100	100-110
Gestionnaire de flotte	75-85	85-95	95-110
Gestionnaire des prévisions	75-90	90-110	110-120
Gestionnaire d'entrepôt	80-90	90-115	85-130
Gestionnaire des opérations	75-95	95-120	120-135
Superviseur(e) du transport et de la logistique	55-65	65-80	80-95
Superviseur(e) de la flotte	55-65	65-80	80-95
Analyste de flotte	55-65	65-75	75-90
Ingénieur(e) de procédés	75-90	90-105	105-125
Analyste des prévisions	55-60	60-65	65-70
Superviseur(e) d'entrepôt	50-65	65-80	80-90
Analyste en transport	45-55	55-60	60-80
Superviseur(e) en chef de l'équipe d'entretien de la fiabilité	45-55	50-60	60-75
Coordonnateur(trice) de la logistique	38-42	45-55	55-65
Répartiteur(trice)	38-42	42-55	55-65

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

PROFESSIONNELS DE BUREAU

POSTES D'INTÉRÊT

Adjoint(e)
exécutif(ve)

Adjoint(e)
administratif(ve)

Adjoint(e)
juridique

Directeur(trice)

Administrateur(trice)
immobilier(ère)

Professionnels du travail de bureau

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa
Adjoint(e) principal(e) à la direction	55-65	60-65	70-80	50-60
Gestionnaire du service à la clientèle	50-60	55-65	48-60	50-60
Adjoint(e) administratif(ve) principal(e)	42-48	45-50	45-55	40-45
Adjoint(e) exécutif(ve)	48-55	50-60	50-60	45-50
Administrateur(trice)/adjoint(e) de projet	40-48	40-50	40-50	30-35
Directeur(trice)	50-55	50-60	55-75	40-50
Adjoint(e) administratif(ve)	32-37	40-45	35-45	30-35
Coordonnateur(trice) de l'accueil	30-35	30-35	30-35	25-30
Standardiste	30-32	30-35	30-35	25-30
Réceptionniste	28-32	30-35	30-35	25-30
Représentant(e) du service à la clientèle (RSC)	30-35	30-35	30-35	28-33
RSC bilingue	32-35	35-40	35-40	30-35
Commis de bureau général	30-32	30-35	30-35	28-32
Commis à la salle du courrier	28-32	30-35	30-35	25-30
Service des commandes	28-33	30-35	30-35	25-30
Commis archiviste	30-36	30-35	30-35	25-30
Commis à la saisie des données	28-32	30-35	30-35	25-30
Superviseur(e) de la saisie des données	31-35	31-32	30-35	36-40

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Professionnels du travail de bureau

Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa
Adjoint(e) principal(e) à la direction	65-75	70-80	70-90	60-70
Gestionnaire du service à la clientèle	60-70	60-80	60-80	60-70
Adjoint(e) administratif(ve) principal(e)	45-52	50-65	50-65	50-55
Adjoint(e) exécutif(ve)	60-70	60-70	65-80	55-60
Administrateur(trice)/adjoint(e) de projet	48-55	50-65	50-60	40-45
Directeur(trice)	60-70	55-75	60-75	50-60
Adjoint(e) administratif(ve)	38-48	45-55	45-55	40-50
Coordonnateur(trice) de l'accueil	40-45	40-45	40-50	32-40
Standardiste	32-35	35-40	35-40	30-35
Réceptionniste	40-45	35-45	40-45	32-40
Représentant(e) du service à la clientèle (RSC)	35-38	35-45	40-45	33-38
RSC bilingue	35-38	40-50	45-50	40-45
Commis de bureau général	32-36	35-40	35-38	35-40
Commis à la salle du courrier	32-35	35-38	32-36	30-35
Service des commandes	33-38	35-40	32-36	30-35
Commis archiviste	30-35	35-40	32-36	30-35
Commis à la saisie des données	32-35	35-40	32-36	30-32
Superviseur(e) de la saisie des données	36-41	36-41	32-36	42-45

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Professionnels du travail de bureau

Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa
Adjoint(e) principal(e) à la direction	75-85	75-90	90-100	70-90
Gestionnaire du service à la clientèle	70-85	80-100	80-100	70-85
Adjoint(e) administratif(ve) principal(e)	50-55	60-65	55-65	55-60
Adjoint(e) exécutif(ve)	62-75	75-85	75-95	60-70
Administrateur(trice)/adjoint(e) de projet	55-65	65-70	50-63	50-55
Directeur(trice)	60-75	70-80	75-85	60-65
Adjoint(e) administratif(ve)	48-60	55-60	50-55	45-50
Coordonnateur(trice) de l'accueil	38-45	45-50	45-50	40-45
Standardiste	35-40	40-50	45-50	35-40
Réceptionniste	35-45	45-55	45-50	40-45
Représentant(e) du service à la clientèle (RSC)	38-45	45-50	45-50	38-45
RSC bilingue	38-45	50-55	50-60	45-50
Commis de bureau général	35-40	40-45	40-45	45-50
Commis à la salle du courrier	35-38	38-42	35-40	35-40
Service des commandes	35-40	40-45	40-50	35-40
Commis archiviste	35-40	40-45	35-40	35-38
Commis à la saisie des données	35-38	40-45	35-40	35-38
Superviseur(e) de la saisie des données	41-46	41-46	35-45	48-52

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

APPROVISIONNEMENT

A man with a beard and glasses, wearing a blue suit jacket and a light blue shirt, is smiling broadly while talking on a mobile phone. He is gesturing with his right hand. The background is a plain, light-colored wall.

POSTES D'INTÉRÊT

Gestionnaire de
l'approvisionnement
informatique

Spécialiste des
achats

Acheteur(euse)

Gestionnaire de
produits

Approvisionnement

Approvisionnement

Bas	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa
Directeur(trice) du service des achats	130-160	130-160	130-160	130-160
Vice-président(e), approvisionnement	115-130	120-140	120-135	115-130
Directeur(trice) de l'approvisionnement	100-115	100-130	100-120	100-115
Gestionnaire principal(e) de l'approvisionnement	90-100	100-110	95-110	90-100
Gestionnaire de l'approvisionnement	75-85	85-110	75-100	75-85
Analyste des fournisseurs	60-70	60-70	65-75	60-70
Gestionnaire des fournisseurs	70-80	75-85	65-80	70-80
Gestionnaire de produits	70-85	80-90	75-90	70-80
Gestionnaire principal(e) des contrats	80-100	80-95	80-95	80-90
Gestionnaire des contrats	80-85	90-95	85-90	80-85
Spécialiste des contrats	70-80	75-90	75-90	70-80
Administrateur(trice) des contrats	55-60	70-75	60-65	60-65
Spécialiste principal(e) de l'approvisionnement	70-90	75-95	75-85	75-85
Spécialiste des achats	60-75	65-75	55-75	55-75
Analyste principal(e) de l'approvisionnement	55-75	60-80	60-80	55-75
Analyste de l'approvisionnement	40-45	60-70	45-55	40-45
Directeur(trice) de l'approvisionnement stratégique	70-85	80-90	80-90	70-85
Spécialiste de l'approvisionnement	60-65	70-75	60-65	55-60
Directeur(trice) des achats	70-85	90-100	75-90	70-85
Agent/spécialiste des achats	55-65	65-75	55-65	55-65
Adjoint(e) aux achats	40-45	50-55	40-45	40-45
Coordonnateur(trice) des achats	40-45	50-55	45-50	40-45
Agent principal des achats	65-70	75-80	75-80	70-75
Acheteur(euse)	55-65	60-65	50-60	50-60
Agent préposé aux achats	35-50	35-50	35-50	30-50

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Approvisionnement

Typique	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa
Directeur(trice) du service des achats	160-200	160-200	160-200	160-200
Vice-président(e), approvisionnement	130-160	130-160	150-180	140-170
Directeur(trice) de l'approvisionnement	115-125	110-140	110-130	115-125
Gestionnaire principal(e) de l'approvisionnement	100-110	105-130	105-115	100-110
Gestionnaire de l'approvisionnement	85-100	95-120	90-110	85-100
Analyste des fournisseurs	70-80	70-80	75-85	70-80
Gestionnaire des fournisseurs	80-95	85-100	85-100	80-95
Gestionnaire de produits	85-100	90-100	90-110	80-100
Gestionnaire principal(e) des contrats	100-120	95-110	95-110	90-110
Gestionnaire des contrats	70-80	80-95	75-85	75-85
Spécialiste des contrats	60-70	75-90	65-80	60-70
Administrateur(trice) des contrats	55-60	70-75	60-65	60-65
Spécialiste principal(e) de l'approvisionnement	75-90	80-95	85-95	75-90
Spécialiste des achats	65-75	65-80	70-85	60-75
Analyste principal(e) de l'approvisionnement	75-80	80-90	65-75	75-80
Analyste de l'approvisionnement	45-50	70-80	55-65	45-50
Directeur(trice) de l'approvisionnement stratégique	85-95	90-100	90-110	85-95
Spécialiste de l'approvisionnement	70-85	70-85	70-85	60-80
Directeur(trice) des achats	85-100	90-110	90-105	85-100
Agent/spécialiste des achats	65-75	75-90	65-75	65-75
Adjoint(e) aux achats	45-50	55-60	50-55	45-50
Coordonnateur(trice) des achats	40-45	50-55	45-50	40-45
Agent principal des achats	65-75	75-85	70-85	70-80
Acheteur(euse)	60-70	60-75	60-70	60-70
Agent préposé aux achats	45-50	40-55	45-55	45-55

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Approvisionnement

Élevé	Vancouver	Calgary	Grand Toronto	Ottawa
Directeur(trice) du service des achats	200-350	200-400	200-350	200-350
Vice-président(e), approvisionnement	160-180	150-200	180-200	170-200
Directeur(trice) de l'approvisionnement	125-155	130-165	130-160	125-155
Gestionnaire principal(e) de l'approvisionnement	110-125	110-140	115-130	110-125
Gestionnaire de l'approvisionnement	100-110	120-130	110-130	100-110
Analyste des fournisseurs	80-90	80-90	85-95	80-90
Gestionnaire des fournisseurs	95-105	100-120	100-110	95-105
Gestionnaire de produits	100-110	100-120	110-120	100-110
Gestionnaire principal(e) des contrats	100-130	110-140	95-120	95-130
Gestionnaire des contrats	90-110	95-130	85-110	85-110
Spécialiste des contrats	75-80	90-105	75-85	75-80
Administrateur(trice) des contrats	55-60	70-75	60-65	60-65
Spécialiste principal(e) de l'approvisionnement	85-100	90-110	85-100	80-95
Spécialiste des achats	75-80	75-85	75-85	75-85
Analyste principal(e) de l'approvisionnement	75-80	80-90	70-80	75-80
Analyste de l'approvisionnement	55-65	80-90	65-80	55-65
Directeur(trice) de l'approvisionnement stratégique	95-110	100-120	110-120	95-110
Spécialiste de l'approvisionnement	75-85	75-95	80-90	60-80
Directeur(trice) des achats	100-110	110-130	105-120	100-110
Agent/spécialiste des achats	75-85	90-105	75-90	75-85
Adjoint(e) aux achats	50-60	60-65	55-60	50-60
Coordonnateur(trice) des achats	50-55	50-60	50-60	50-55
Agent principal des achats	75-85	80-90	75-85	75-85
Acheteur(euse)	60-75	65-80	65-75	65-75
Agent préposé aux achats	50-55	55-65	50-60	50-60

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

IMMOBILIERS ET INSTALLATIONS



POSTES D'INTÉRÊT

Administrateur(trice)
des baux

Responsable
d'immeuble

Administrateur(trice)
immobilier(ère)

Directeur(trice)
de la gestion
immobilière
commercial(e)

Gestionnaire de
condominium

Gestionnaire de la
location

Gestion de biens immobiliers commerciaux

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), Gestion des biens immobiliers	130-134	135-145	130-140	100-120	140-180	105-109	120-140
Directeur(trice) de la gestion immobilière	100-115	120-130	115-125	100-104	90-110	100-104	100-120
Gestionnaire immobilier(ère)	90-100	100-109	100-109	100-110	95-115	100-104	95-105
Directeur(trice) général(e)	95-110	105-115	110-120	90-100	95-105	100-110	100-109
Gestionnaire immobilier(ère) principal(e) (bureau commercial, commerce de détail, ou portefeuille industriel)	80-100	90-100	80-89	75-79	70-85	70-74	80-89
Gestionnaire immobilier(ère) principal(e) (bureau commercial, commerce de détail, ou portefeuille industriel)	65-70	75-80	65-74	60-65	60-75	50-60	60-64
Assistant(e) immobilier(ère)	55-65	60-65	50-54	50-54	50-60	50-54	45-49
Administrateur(trice) immobilier(ère)	40-44	50-54	45-49	40-45	45-50	35-39	40-44
Représentant des services aux locataires	45-49	50-55	45-49	40-44	35-45	35-39	35-39

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), Gestion des biens immobiliers	150-164	150-164	140-150	120-140	180-210	134-139	150-175
Directeur(trice) de la gestion immobilière	120-140	130-140	125-135	110-114	110-130	110-120	120-140
Gestionnaire immobilier(ère)	100-120	120-129	115-124	110-120	110-129	105-109	110-125
Directeur(trice) général(e)	110-130	115-130	120-135	100-110	105-125	110-129	110-129
Gestionnaire immobilier(ère) principal(e) (bureau commercial, commerce de détail, ou portefeuille industriel)	100-120	100-115	90-125	85-89	85-105	80-90	90-104
Gestionnaire immobilier(ère) (bureau commercial, commerce de détail, ou portefeuille industriel)	80-95	80-95	80-110	65-75	70-85	65-75	65-74
Assistant(e) immobilier(ère)	55-70	65-70	60-80	55-60	55-70	55-59	50-59
Administrateur(trice) immobilier(ère)	50-55	55-62	50-59	45-49	45-55	45-55	45-49
Représentant des services aux locataires	45-55	55-60	50-54	45-49	45-55	45-50	40-44

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Gestion de biens immobiliers commerciaux

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), Gestion des biens immobiliers	170-184	160-180	154-164	140-160	210-260	140-150	175-250
Directeur(trice) de la gestion immobilière	140-150	140-150	135-145	120-124	130-150	125-135	150-160
Gestionnaire immobilier(ère)	120-130	130-139	125-135	120-130	130-149	110-129	130-140
Directeur(trice) général(e)	130-149	130-149	135-145	110-130	125-140	130-149	130-135
Gestionnaire immobilier(ère) principal(e) (bureau commercial, commerce de détail, ou portefeuille industriel)	120-130	115-130	110-129	95-105	95-110	85-94	105-120
Gestionnaire immobilier(ère) (bureau commercial, commerce de détail, ou portefeuille industriel)	90-100	95-115	90-110	75-90	85-100	75-89	75-85
Assistant(e) immobilier(ère)	70-80	70-75	70-80	60-65	60-75	60-64	60-70
Administrateur(trice) immobilier(ère)	60-65	62-75	60-64	50-54	55-63	55-60	50-60
Représentant des services aux locataires	50-65	60-70	60-65	50-64	55-65	50-55	45-50

Gestion de biens immobiliers résidentiels

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) de la gestion immobilière	85-95	85-95	80-90	80-90	105-130	80-90	75-80
Directeur(trice) principal(e) de la gestion immobilière	70-75	70-74	70-74	55-60	70-85	55-60	55-65
Gestionnaire d'immeuble	50-55	50-54	50-59	40-44	60-70	40-45	45-55
Administrateur(trice) immobilier(ère)	40-45	40-44	35-39	30-35	45-55	35-40	35-40
Gestionnaire de condominium	55-60	55-60	50-54	45-49	65-75	40-49	40-45
Gestionnaire de site/résident	40-45	40-44	40-45	30-35	45-50	35-39	40-45
Représentant(e)/agent(e) de location	35-40	38-45	35-39	35-40	40-45	30-35	35-40
Superviseur(e) de l'entretien	55-65	60-64	60-64	50-60	55-65	40-45	45-54
Responsable principal(e) du bâtiment	55-65	55-60	50-54	50-54	50-54	45-50	45-50
Responsable du bâtiment	45-55	50-55	45-50	40-44	40-44	40-44	35-44
Technicien(enne) d'entretien	40-50	40-50	45-50	30-35	28-35	30-35	35-40

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Gestion de biens immobiliers résidentiels

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) de la gestion immobilière	90-120	95-105	100-120	90-100	125-140	90-100	85-100
Directeur(trice) principal(e) de la gestion immobilière	75-90	75-79	75-85	60-70	85-95	60-70	65-74
Gestionnaire d'immeuble	55-70	55-65	60-69	45-55	70-80	50-55	50-64
Administrateur(trice) immobilier(ère)	45-50	45-49	45-49	35-45	55-60	45-50	40-44
Gestionnaire de condominium	60-80	60-70	55-65	50-55	75-85	50-54	50-59
Gestionnaire de site/résident	45-55	45-55	45-55	35-39	45-55	40-44	45-49
Représentant(e)/agent(e) de location	40-45	45-50	40-44	40-44	45-55	35-40	40-50
Superviseur(e) de l'entretien	65-75	65-69	65-69	60-65	65-75	45-64	55-64
Responsable principal(e) du bâtiment	65-75	60-65	55-65	55-60	55-60	50-55	50-59
Responsable du bâtiment	55-65	55-60	50-60	45-50	45-55	45-50	45-50
Technicien(enne) d'entretien	50-55	50-55	45-55	35-40	35-45	40-45	45-50

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) de la gestion immobilière	120-140	105-115	115-145	100-110	125-140	100-110	100-125
Directeur(trice) principal(e) de la gestion immobilière	90-100	80-89	80-95	70-80	85-95	80-90	75-90
Gestionnaire d'immeuble	60-75	65-75	70-80	55-65	70-80	55-65	65-75
Administrateur(trice) immobilier(ère)	55-60	50-59	50-59	45-55	55-60	50-55	45-50
Gestionnaire de condominium	80-90	70-85	85-100	60-70	75-85	60-79	60-70
Gestionnaire de site/résident	55-65	50-55	55-60	40-45	45-55	45-49	50-55
Représentant(e)/agent(e) de location	45-50	50-55	45-49	40-44	45-55	40-50	40-60
Superviseur(e) de l'entretien	75-80	70-74	70-74	65-70	65-75	65-79	65-75
Responsable principal(e) du bâtiment	75-85	65-70	65-70	60-65	60-69	55-60	60-70
Responsable du bâtiment	65-75	60-65	60-70	50-55	55-60	50-55	50-59
Technicien(enne) d'entretien	55-60	52-57	50-55	40-45	45-55	45-50	50-55

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Gestion des actifs

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), Gestion des actifs	130-155	140-154	130-134	115-124	140-180	120-129	120-145
Directeur(trice), Gestion des actifs	110-125	115-125	110-114	95-99	100-110	95-104	90-110
Gestionnaire des actifs	80-90	95-105	75-85	70-74	85-90	85-95	80-89
Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), Gestion des actifs	155-180	155-179	140-145	125-140	160-200	130-139	150-175
Directeur(trice), Gestion des actifs	125-140	125-135	120-124	110-114	120-135	110-119	120-135
Gestionnaire des actifs	90-110	110-120	85-95	75-85	90-110	95-104	90-119
Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e), Gestion des actifs	180-200	180-200	175-179	160-180	180-220	165-169	200-225
Directeur(trice), Gestion des actifs	140-160	140-149	130-134	120-130	125-145	130-134	140-175
Gestionnaire des actifs	110-125	120-135	95-104	100-109	110-125	105-109	120-135

Location commerciale

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e)/directeur(trice)/directeur(trice) principal(e) de la location	120-135	120-130	115-125	100-104	70-110	100-110	100-150
Gestionnaire de location/représentant(e)	65-75	80-90	80-84	60-70	55-65	70-74	55-95
Assistant(e) à la location/Coordinateur(trice)	50-55	50-54	45-49	35-40	45-55	35-40	40-44
Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e)/directeur(trice)/directeur(trice) principal(e) de la location	150-180	140-155	135-145	125-135	95-130	114-125	120-170
Gestionnaire de location/représentant(e)	75-95	90-105	90-100	75-85	70-90	75-85	60-115
Assistant(e) à la location/Coordinateur(trice)	55-75	55-59	50-59	40-45	55-68	45-50	45-54
Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Vice-président(e)/directeur(trice)/directeur(trice) principal(e) de la location	180-200	165-180	160-200	160-170	130-180	140-144	155-210
Gestionnaire de location/représentant(e)	95-125	120-140	115-119	85-100	85-105	95-105	65-135
Assistant(e) à la location/Coordinateur(trice)	75-85	60-64	60-80	45-50	65-75	50-55	55-65

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Administration de la location

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) administratif(ve) de la location	60-70	70-74	65-69	50-55	70-85	40-50	60-69
Administrateur(trice) de location – avec rédaction de bail	55-65	60-65	50-54	45-50	50-60	55-64	55-64
Administrateur(trice) de location – sans rédaction de bail	45-50	50-53	45-49	40-44	45-55	45-55	45-49
Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) administratif(ve) de la location	70-80	75-79	70-74	60-65	80-100	50-70	70-84
Administrateur(trice) de location – avec rédaction de bail	65-70	65-70	55-65	50-55	55-80	70-75	65-74
Administrateur(trice) de location – sans rédaction de bail	50-60	53-57	50-54	45-49	50-65	50-60	50-59
Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) administratif(ve) de la location	80-95	85-99	75-89	65-75	85-105	75-85	85-100
Administrateur(trice) de location – avec rédaction de bail	70-75	70-80	60-70	55-65	65-90	75-80	75-90
Administrateur(trice) de location – sans rédaction de bail	45-50	57-60	65-80	50-55	55-70	55-59	60-65

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Opérations et entretien

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) des opérations	90-110	95-99	90-94	80-85	105-109	95-105	80-85
Gestionnaire des opérations	75-85	85-90	75-79	60-65	75-79	80-89	60-70
Superviseur(e) des opérations	70-75	70-74	70-74	55-59	65-69	65-69	55-59
Chef mécanicien(ne)	65-70	75-80	70-80	70-75	80-84	75-89	50-54
Responsable principal(e) du bâtiment	55-65	65-70	65-69	50-55	50-54	50-54	45-49
Responsable du bâtiment	50-55	55-60	55-59	40-44	40-44	40-45	40-44
Ouvrier(ère) d'entretien	45-50	45-49	45-49	30-34	35-39	35-40	35-39

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) des opérations	110-125	100-115	95-105	85-95	105-125	105-109	90-115
Gestionnaire des opérations	95-100	95-100	80-90	70-80	85-100	90-99	75-85
Superviseur(e) des opérations	80-85	80-90	75-85	60-70	70-80	70-74	60-64
Chef mécanicien(ne)	75-80	80-85	70-80	75-80	85-100	110-120	55-64
Responsable principal(e) du bâtiment	65-75	70-75	70-80	55-65	60-73	55-59	50-54
Responsable du bâtiment	55-65	60-65	55-65	45-50	50-60	50-55	45-54
Ouvrier(ère) d'entretien	50-55	45-49	45-49	40-45	40-45	40-45	40-44

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) des opérations	125-135	115-135	105-115	100-115	120-150	120-124	120-145
Gestionnaire des opérations	100-110	100-115	90-95	80-90	100-120	100-110	90-100
Superviseur(e) des opérations	85-95	85-95	80-90	70-80	80-90	75-79	65-75
Chef mécanicien(ne)	80-85	85-90	70-80	80-85	90-110	130-150	65-75
Responsable principal(e) du bâtiment	75-80	75-85	80-85	65-69	68-80	60-64	55-65
Responsable du bâtiment	65-70	65-75	65-69	50-60	55-65	55-59	55-60
Ouvrier(ère) d'entretien	55-60	50-54	50-54	45-50	45-50	40-44	45-50

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Gestion des installations

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) de compte	110-120	130-134	125-129	85-95	110-119	100-109	100-109
Directeur(trice) de la gestion des installations	90-100	120-129	95-104	80-89	100-109	90-99	95-99
Directeur(trice) général(e)	110-119	100-109	110-119	90-99	95-99	95-99	90-99
Gestionnaire des installations	70-80	80-84	75-79	75-80	60-65	70-74	65-70
Coordinateur(trice) des installations	50-55	60-64	55-59	45-50	50-55	40-44	45-49

Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) de compte	120-140	135-145	130-134	95-110	120-139	110-119	110-125
Directeur(trice) de la gestion des installations	100-120	130-135	105-120	90-99	110-130	100-109	100-110
Directeur(trice) général(e)	120-129	110-125	120-129	100-109	100-109	100-109	100-109
Gestionnaire des installations	80-100	85-105	85-94	80-89	75-95	75-79	75-85
Coordinateur(trice) des installations	55-65	65-69	60-64	50-60	60-65	45-49	50-54

Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) de compte	140-150	145-155	135-145	110-120	140-159	120-130	130-155
Directeur(trice) de la gestion des installations	120-135	140-150	120-140	100-110	130-140	110-120	100-135
Directeur(trice) général(e)	130-140	130-140	130-140	110-120	110-119	110-119	109-115
Gestionnaire des installations	105-115	105-109	100-104	90-99	90-100	80-84	90-105
Coordinateur(trice) des installations	65-70	70-74	65-69	60-70	70-75	50-54	55-65

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Développement durable

Bas	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) du développement durable	100-105	105-109	90-94	85-89	110-114	60-70	75-79
Gestionnaire du développement durable	75-80	75-79	75-79	85-89	70-74	70-74	70-75
Gestionnaire de projet	75-80	75-79	70-74	40-50	65-69	70-75	60-64
Typique	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) du développement durable	115-120	115-119	105-114	90-99	100-125	70-74	85-99
Gestionnaire du développement durable	80-90	80-89	80-89	80-84	75-90	75-79	75-80
Gestionnaire de projet	80-100	89-110	84-95	60-64	70-85	70-79	65-69
Élevé	VAN	CG	EDM	WIN	Grand Toronto	OTT	MTL
Directeur(trice) du développement durable	120-140	130-149	120-124	109-120	140-144	95-99	100-105
Gestionnaire du développement durable	90-100	90-94	90-94	85-94	90-110	80-89	85-89
Gestionnaire de projet	100-110	120-124	110-119	85-89	85-95	80-84	70-80

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

RESSOURCES ET EXPLOITATION MINIERE



POSTES D'INTÉRÊT

Responsable de
l'entretien

Électricien(ne)

Ingénieur(e) en
exploitation
minière

Mécanicien(ne)
de machinerie
lourde

Exploitation
d'usine et
métallurgie



Exploitation minière

Siège social	National
Président(e) et chef de la direction	250-600
Chef des opérations	200-400
Responsable du service relations avec les investisseurs	130-200
Vice-président(e), exploration	150-250
Gestionnaire de l'amélioration continue	140-210

Génie minier	National
Directeur(trice) général(e)	155-250
Directeur(trice) de mine	150-210
Gestionnaire, services techniques	150-210
Conducteur(trice) de travaux	120-170
Directeur(trice) de l'ingénierie	165-200
Ingénieur(e) en chef	140-160
Ingénieur(e) minier principal(e)	120-135
Ingénieur(e) minier	80-110
Technicien(ne) minier	55-85
Ingénieur(e) mécanicien(ne)	80-120
Ingénieur(e) mécanicien(ne) principal(e)	110-140
Ingénieur(e) électricien(ne)	80-120
Ingénieur(e) mécanicien(ne) principal(e)	110-140
Ingénieur(e) en ventilation	80-120

Métallurgie/transformation	National
Directeur(trice) d'usine/directeur(trice) de processus	150-225
Métallurgiste en chef	140-180
Surintendant(e) d'usine	140-180
Ingénieur(e) de procédés principal(e)	120-135
Ingénieur(e) de procédés	90-110
Métallurgiste principal(e)	110-130
Métallurgiste	90-110
Métallurgiste débutant(e)	75-90

Direction principale de l'entretien et de la production	National
Responsable de l'entretien	150-225
Surintendant(e) de l'entretien	140-180
Planificateur(trice) de l'entretien	90-140
Contremaître d'entretien	100-115
Surintendant(e) de mine ou U/G	140-180
Contremaître de mine ou U/G	100-115

Géologie	National
Gestionnaire de l'exploration	140-180
Géologue de projet	65-85
Géologues d'exploration principaux	80-95
Géologues d'exploration	65-80
Géologue en chef	125-160
Surintendant(e) en géologie	100-140
Géologue principal(e) en ressources naturelles	90-120
Géologue minier principal(e)	85-100
Géologue minier(ère)	75-90

Santé, sécurité et environnement	National
Surintendant(e) ESL	130-200
Gestionnaire ESL	100-160
Responsable ESL	75-110
Coordinateur(trice) ESL	60-90
Responsable ESL	50-75
Gestionnaire principal(e) de l'environnement	100-140
Gestionnaire de l'environnement	70-110
Coordinateur(trice) de l'environnement	60-90
Gestionnaire de l'énergie	90-120

*Tarif horaire

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Foresterie

Développement minier et construction	National
Gestionnaire de projet	180-250
Gestionnaire/responsable des contrôles du projet	140-200
Contrôleur(euse) principal des coûts	100-140
Planificateur(trice) principal(e)	100-140
Contrôleur(euse) intermédiaire des coûts	80-105
Planificateur(trice) intermédiaire	80-105
Analyste des contrôles de projets	70-100
Estimateur(trice) intermédiaire	90-120

Métiers et entretien	National
Mécanicien(ne) de chantier – apprenti	27-35/h*
Mécanicien(ne) de chantier – accréditation Sceau rouge	37-50/h*
Mécanicien(ne) de chantier – apprenti	27-35/h*
Mécanicien(ne) de chantier – accréditation Sceau rouge	37-53/h*
Électricien(ne) apprenti(e)	27-35/h*
Électricien(ne) – accréditation Sceau rouge	37-50/h*

Foresterie	National
Ingénieur(e) forestier/planificateur(trice) forestier	75-90
Ingénieur(e) des procédés et du contrôle de la qualité	65-85
Directeur(trice) d'usine	120-160
Superviseur(e) de scierie/production	80-110
Surintendant(e) de scierie	95-125
Superviseur(e) de l'entretien	85-95
Surintendant(e) de l'entretien	95-115
Responsable de l'entretien	130-150
Santé, sécurité et environnement	60-130
Forestier sylvicole	60-80
Gestion des terres	90-115
Directeur(trice) des ventes de bois d'œuvre	80-100
Ingénieur(e) mécanicien(ne)	70-80
Ingénieur(e) mécanicien(ne) principal(e)	90-110
Ingénieur(e) électricien(ne)	70-80
Ingénieur(e) mécanicien(ne) principal(e)	90-110
Gestionnaire de l'énergie	90-110

Métiers et entretien	National
Mécanicien(ne) de chantier – apprenti	28-35/h*
Mécanicien(ne) de chantier – accréditation Sceau rouge	37-43/h*
Mécanicien(ne) de chantier – apprenti	28-35/h*
Mécanicien(ne) de chantier – accréditation Sceau rouge	37-43/h*
Électricien(ne) – apprenti	28-35/h*
Électricien(ne) – accréditation Sceau rouge	37-43/h*

*Tarif horaire.

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

VENTES ET COMMERCIALISATION

POSTES D'INTÉRÊT

Spécialiste/
gestionnaire du
commerce
électronique

Gestionnaire de
marque

Spécialiste de la
commercialisation
numérique

Directeur(trice) de
comptes
principaux

Directeur(trice)
national des
ventes

Commercialisation

National	Bas	Typique	Élevé
Chef du marketing	130-160	170-200	240-300
V.-P. marketing	110-140	150-170	180-210
Directeur(trice) du marketing	70-90	110-130	130-160
Responsable du marketing	60-75	90-110	110-125
Responsable adjoint(e) du marketing	50-55	60-75	70-80
Adjoint(e) au marketing	40-45	50-60	60-70
Coordonnateur(trice) du marketing	35-45	50-60	60-70
Spécialiste de la commercialisation numérique	40-50	55-65	60-75
Spécialiste des médias sociaux	40-50	55-60	45-55
Stratège en médias sociaux	70-80	65-70	100-110
Spécialiste en référencement naturel	40-45	45-55	55-70
Spécialiste de l'analyse marketing	40-50	50-65	65-75
Directeur(trice) du marketing de contenu	50-60	60-70	70-80
Concepteur(trice)-rédacteur(trice)	40-45	45-55	60-75
Dessinateur(trice)-maquettiste	45-50	50-55	60-65
Graphiste	40-50	55-65	70-90
Directeur(trice) de création	90-110	120-135	140-160
Directeur(trice) de la production	62-69	70-77	78-85
Coordonnateur(trice) de la production	40-45	46-50	51-55
Développeur(euse) de contenu	60-70	70-85	80-90
Rédacteur(trice) de propositions	60-65	69-77	78-86
Acheteur(euse) média	45-57	60-70	72-80
Responsable d'études de marché	47-60	58-65	70-85
Gestionnaire de produit	65-75	68-75	75-85
Analyste en marketing	60-70	70-85	85-95
Gestionnaire d'événements	50-60	60-70	70-80
Gestionnaire de marque/produit	55-65	70-85	85-100
Ambassadeur(drice) de marque	30-35	40-45	45-60

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

Ventes

National	Bas	Typique	Élevé
Spécialiste DDP*	55-60	60-70	65-75
Chef du développement des affaires*	75-90	80-95	95-110
Directeur(trice) des ventes*	100-120	120-150	130-160
Responsable des ventes*	85-100	100-120	120-130
Responsable de comptes principaux*	50-60	60-75	75-90
Adjoint(e) aux ventes*	40-45	45-55	50-55
Représentant(e) au développement des affaires*	40-45	55-65	65-75
Représentant(e) des services à la clientèle	30-35	40-45	45-55
Représentant(e) des ventes externes*	40-50	55-65	65-75
Représentant(e) des ventes internes*	35-40	45-50	50-55

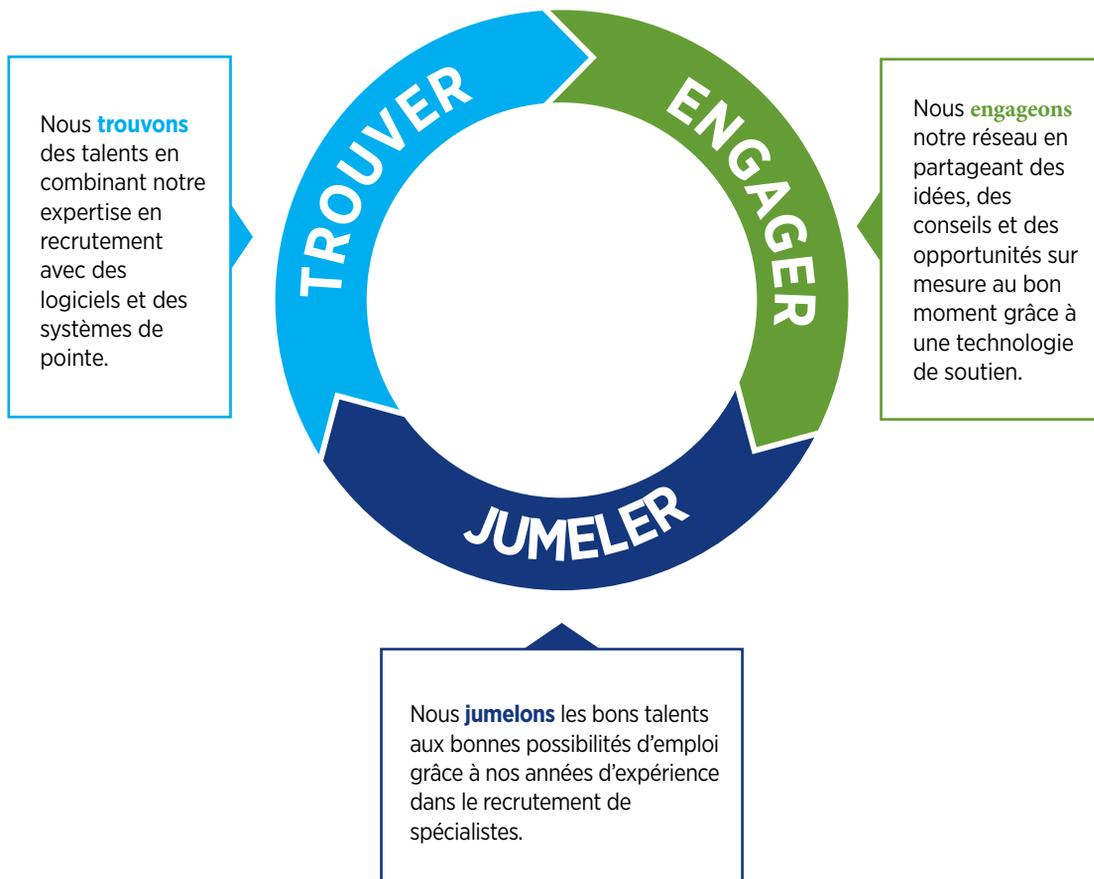
**La prime/commission peut varier de 20 % à 40 % selon le poste.*

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.



À PROPOS DE HAYS L'ART ET LA SCIENCE DU RECRUTEMENT

Nous enrichissons votre expérience de recrutement grâce à notre modèle **Trouver et engager**.





PORTÉE MONDIALE

- 33** marchés
- 265** bureaux dans le monde
- 11 500** employés dans le monde
- 81 000** placements permanents
- 254 000** travailleurs contractuels
- 51** ans en affaires



PRÉSENCE LOCALE

- 200** consultants de recrutement spécialisés
- 3 500** placements par an
- 8** bureaux
- 13** spécialisations
- Permanents, temporaires et contractuels
- Recherche conservée
- MSP, RPO, VMS



PRIX

- Prix Reader's Choice 2017, 2018 et 2019 – Parmi les 3 meilleures agences de recrutement au Canada
- Meilleure page d'entreprise sur LinkedIn 2017 et 2018
- 2016 La société de recrutement la plus engagée sur LinkedIn

VANCOUVER

2150-1050 West Pender Street
Vancouver, BC. V6E 3S7
Tél. : 604 648-HAYS (4297)

CALGARY

510-630 6th Avenue SW
Calgary, AB. T2P 0S8
Tél. : 403 269-HAYS (4297)

EDMONTON

Suite 3400
Manulife Place 10180 101 Street
Edmonton, AB. T5J 3S4
Tél. : 780 469 HAYS (4297)

WINNIPEG

300-330 St Mary Avenue,
Winnipeg, MB. R3C 3Z5
Tél. : 204 452 HAYS (4297)

MISSISSAUGA

701-201 City Centre Drive
Mississauga, ON. L5B 2T4
Tél. : 905 848 HAYS (4297)

TORONTO

600-6 Adelaide Street East
Toronto, ON. M5C 1H6
Tél. : 416 367 HAYS (4297)

OTTAWA

220 Laurier Ave W., Suite 600
Ottawa, Ontario, K1P 5Z9T
613 288 HAYS (4297)

MONTRÉAL

Suite 850, 1555 Peel St
Montréal QC H3A 3L8
T: 514 788 HAYS (4297)

SIÈGE SOCIAL CANADIEN

402-1500 Don Mills Road
North York, ON. M3B 3K4
Tél. : 416 367 HAYS (4297)

