

GUIDE SALARIAL 2021 CANADA

**TENDANCES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ET
INFORMATIONS SUR LA RÉMUNÉRATION**

Inspirer la nouvelle ère du travail

hays.ca/fr



TABLE DES MATIÈRES

1 Avant-propos	1
2 Principales conclusions et recommandations	3
3 État actuel du marché	5
4 Acquisition de talents	9
5 Rémunération et avantages sociaux	12
6 Pénurie de compétences	15
7 Travail à distance	17
8 Satisfaction et bien-être des employés	21
9 Réorienter les modèles d'entreprise	25
10 Barèmes des salaires	29
■ Comptabilité et finance	31
■ Architecture et aménagement intérieur	39
■ Construction	41
■ Ressources humaines	49
■ Technologies de l'information	52
■ Juridique	57
■ Manufacture et logistique	59
■ Fonctions support	63
■ Approvisionnement	65
■ Gestion des biens immobiliers et des installations	67
■ Ressources naturelles et minières	73
■ Ventes et commercialisation	77
À propos de Hays Canada	80





1 | AVANT-PROPOS



UNE REPRISE ÉCLATANTE SE DESSINE À L'HORIZON POUR LES ENTREPRISES CANADIENNES

Cette année, les entreprises du monde des affaires ont cessé de se faire concurrence pendant une courte période afin de joindre leurs efforts pour atteindre un objectif commun - aplatir la courbe et arriver à gérer la crise de la COVID. Les organisations canadiennes, tout comme leurs employés, se sont serrés les coudes et ont réorienté leurs modèles d'affaires pour survivre à cette crise. Alors que 2021 approche, une chose est claire : la reprise sera difficile. Ce n'est pas la première fois que le Canada fait face à des conditions économiques difficiles et je peux vous assurer que ce ne sera pas la dernière. Peu importe notre chute, c'est la reprise qui compte, et le Canada est sur le point de se relever.

La COVID n'a pas été le seul défi. Bien avant le début de la pandémie des signes de troubles économiques étaient déjà présents. Dès Janvier, nous sommes entrés dans une guerre commerciale avec les États-Unis, et avons été sous pression pour une baisse des prix de nos produits de base, sans compter la situation politique fâcheuse dans laquelle nous avons été pris avec la Chine. Le printemps ne prévoyait rien de bon et, à notre niveau le plus bas, nous avions 3,1 millions de personnes sans-emploi, le taux de chômage le plus haut depuis 1976 (13,7 %). L'été a soufflé un vent d'espoir nouveau et les Canadiens se sont retrouvés les manches. Notre système financier a survécu à la tempête et les feuilles d'automne ont enterré les mois précédents. L'économie canadienne se trouve dans une position optimale pour transformer les défis en opportunités.

Autant les économistes que les employeurs sont optimistes quant à la reprise économique du Canada

Notre guide fait écho à ce sentiment avec 71 % des employeurs affirmant qu'ils sont optimistes pour ce qui est des perspectives d'emploi au Canada. Alors que les entreprises reprennent leurs activités après une période d'arrêt due à la pandémie, elles se concentrent sur les opportunités à saisir aujourd'hui et demain. Par exemple, 61 % des entreprises nous ont affirmé avoir créé des processus de validation internes plus efficaces et être devenues plus agiles dans leur capacité à répondre aux changements des conditions du marché.

Les employeurs peuvent utiliser les défis pour insuffler un changement transformateur -, mais seulement si leurs employés mettent la main à la pâte et se montrent motivés

Il va de soi que, si les entreprises souhaitent mettre en place ces stratégies nécessaires et motivées par le changement, elles ont besoin des bons talents aux bons endroits. Tout au long de 2020, l'accent a été mis sur la stabilisation des activités. Pour la deuxième moitié de l'année et pour le début de 2021, le nouveau point focal est la reprise - favoriser la croissance des entreprises et saisir les parts de marché. Le recrutement de bons candidats restera toujours primordial, mais la rétention des employés actuels est plus importante que jamais. Vos concurrents rebâtissent leur organisation et notre guide révèle que 49 % des employés pensent sérieusement à quitter leur poste actuel.

43 % des employés ont dit que leur employeur n'avait pris aucune mesure pour assurer leur bien-être pendant la pandémie. 61 % des employés ont confié s'attendre à ce qu'on leur offre la possibilité de continuer à travailler depuis de la maison une fois la pandémie finie. La plupart des employeurs n'ont toutefois pas encore dévoilé leurs plans à long terme. Les organisations à l'avant-garde feront du bien-être de leurs employés une priorité et investiront dans la participation de ces derniers, peu importe où ils effectueront leurs tâches. Ce sont ces organisations-là qui gagneront la guerre aux talents.

Les employeurs doivent se tourner vers leurs ressources internes - et non pas seulement vers des ressources externes - pour pallier la pénurie constante de compétences

Les employeurs doivent faire preuve d'innovation non seulement en matière de produits et de services, mais aussi pour ce qui est de leurs programmes de formation internes. Cette année, presque la moitié des employeurs a fait état d'un manque de candidats qualifiés sur le marché et 44 % des employés ont indiqué que le développement professionnel joue un rôle décisif dans leur choix d'un nouvel emploi. Qu'est-ce qui explique cet écart? Il s'agit en fait d'un thème récurrent dans nos guides salariaux d'année en année. Les équipes des Ressources Humaines en charge de l'apprentissage et du développement doivent concevoir des programmes de formation internes solides, afin de développer les talents dont ils ont besoin - autant pour les nouveaux-venus que pour les employés actuels. Pendant ce temps, Hays Canada concentre ses efforts sur la formation des employés de talent, nécessaire pour garder l'entreprise solide, durable et concurrentielle.

L'année dernière a souligné non seulement l'importance de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais aussi celle de la justice sociale. Le rapport de cette année inclut un message de Deanna Matzanke, Cheffe des Services Clients du Centre Canadien pour la Diversité et l'Inclusion, sur la résolution des conflits en entreprise. Chez Hays, nous travaillons à l'interne pour atteindre nos propres objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et à l'externe pour aider nos clients à créer des milieux de travail diversifiés et inclusifs à travers des pratiques d'embauches non biaisées.

De la part de tous les employés de Hays, je souhaite à toutes les organisations une fin d'année 2020 pleine de santé et productive, ainsi qu'un départ en force pour l'année à venir.

Travis O'Rourke
Président, Hays Canada

MÉTHODOLOGIE

Ce sondage a été mené du 29 juillet au 25 août 2020 auprès d'un échantillon représentatif de n=1946. Le sondage a été mené en ligne en anglais et en français, et a une marge d'erreur de 2 % avec un niveau de confiance de 95 %.

¹ « L'économie canadienne est résiliente, malgré l'assombrissement des perspectives mondiales. » Banque du Canada. 2019.

² Produit intérieur brut, revenus et dépenses, deuxième trimestre de 2020. Statistiques Canada. 28 août 2020

³ Parkinson, David. Canada's economy sees record quarterly slump; June gains suggest early COVID-19 efforts 'paying off'. The Globe and Mail. 28 août 2020

2 | CONCLUSIONS



Les dirigeants d'entreprise sont optimistes quant à la reprise économique du Canada

Malgré la pandémie et le ralentissement économique, 71 % des employeurs canadiens se disent optimistes à propos des perspectives d'emploi du pays. Par conséquent, une majorité d'employeurs prévoit de garder un nombre d'employés constant au cours des 12 prochains mois.



Les employeurs réduisent leur budget pour les salaires et les employés restent inquiets

Seuls 19 % des employeurs actuels prévoient d'augmenter le salaire de leurs employés actuels entre 3 à 5 %. D'autre part, 21 % des employés prévoient de changer de poste dans les trois prochains mois et 17 % d'entre eux souhaitent le faire au courant de l'année prochaine.

3 |



La réponse des employeurs au problème du bien-être de leurs employés est insatisfaisante

Une proportion surprenante, 43 % des employés ont confié que leur employeur n'avait pris aucune mesure pour assurer leur bien-être pendant la pandémie, citant une augmentation de la charge de travail, l'isolation et la solitude comme étant les principaux défis auxquels ils ont dû faire face.



Les entreprises adoptent des méthodes de travail flexibles pour triompher de l'adversité dans une conjoncture économique difficile

Les entreprises de tous les secteurs revoient leurs vieilles méthodes de travail pour rester flexibles dans un environnement d'affaires qui pose beaucoup de défis. Pour ce faire, 61 % des entreprises affirment avoir créé de meilleurs processus de validation internes afin de devenir plus agiles et flexibles.

RECOMMANDATIONS



Les entreprises doivent faire preuve de créativité pour survivre dans le nouveau monde des affaires

68 % des entreprises ont révélé que la pandémie a eu des répercussions négatives sur leurs ventes. Au cours des derniers mois, la pandémie a fait accélérer des tendances telles que les paiements numériques, le magasinage en ligne et les expériences utilisateurs omnicanales. Les entreprises doivent se mettre à jour ou user de créativité pour rester concurrentielles et profitables.



Les employeurs doivent assumer leurs responsabilités en matière de formation et de développement professionnel

48 % des employeurs ont cité le manque de talents qualifiés comme exemple de leurs plus grands défis en matière d'embauche. Concevoir de solides programmes de formation à l'interne pourrait se révéler être un investissement profitable. 44 % des employés confient que le développement professionnel représente un des facteurs les plus importants lorsqu'ils évaluent une opportunité d'emploi, outre le salaire.



Les dirigeants d'entreprise doivent prêter attention au bien-être de leurs employés pour survivre dans cette reprise économique

Plus de la moitié des employeurs affirment n'avoir pris aucune mesure pour améliorer la santé mentale des travailleurs. Négliger le bien-être des employés à court terme peut avoir une incidence négative sur le long terme puisque les employés qui ne reçoivent pas de soutien vont chercher de meilleures possibilités ailleurs.



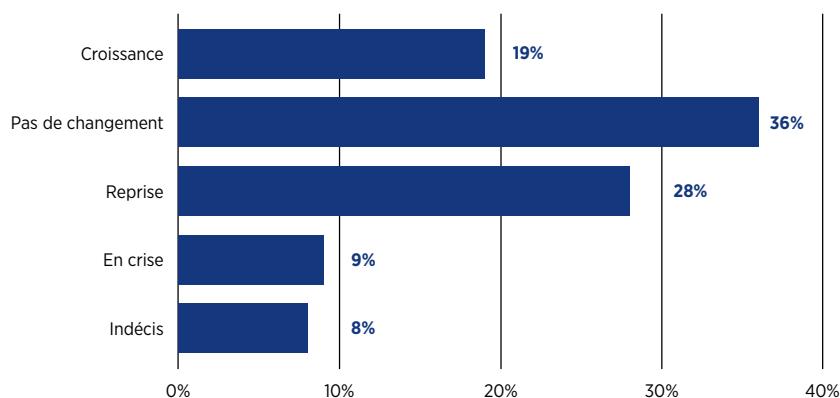
Les employeurs devront inclure des options de travail à distance dans leur plan d'affaires « en temps normal »

61 % des employés s'attendent à ce que les options de travail flexibles, à partir du domicile, continuent à être offertes après la fin des mesures adoptées en raison de la pandémie. Les employés savent désormais qu'ils peuvent effectuer leurs tâches à la maison et cela change leurs attentes en matière de lieu de travail.

3 | ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ

Cette année, 61 % des employeurs affirment se sentir optimistes par rapport aux perspectives d'emploi futures au Canada. Alors que 36 % des employeurs décrivent la phase dans laquelle leur entreprise se trouve actuellement comme « normale », 28 % sont actuellement en phase de reprise.

Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux la phase actuelle de votre entreprise?



Pourcentage des employeurs optimistes par rapport aux perspectives d'emploi actuelles au Canada, par province



71 %

des employeurs sont optimistes quant aux perspectives d'emploi actuelles au Canada

68 %

des employeurs ont avoué que la pandémie a eu un effet négatif sur les ventes de leur entreprise

76 %

des gestionnaires de l'embauche des services de RH sont optimistes par rapport aux perspectives d'emploi futures au Canada, un pourcentage plus élevé que la moyenne nationale de 71 %



PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES



JOHN FARAGUNA
Président, Hays Amériques

Relire le guide salarial de l'an dernier m'a fait réfléchir. Bien que nous ayons parlé dans cette édition du guide de la nécessité toujours croissante pour les entreprises de soutenir le travail à distance et que nous ayons mis l'accent sur la nécessité et les avantages de l'adoption des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans la main-d'œuvre, nous ne pouvions pas prévoir la tempête qui se dessinait à l'horizon.

J'ai véritablement l'impression qu'une année est passée depuis cette époque pré-COVID. Il est réellement choquant de penser combien tout a changé en un tour autour du Soleil. Les répercussions sanitaires de la COVID, avec plus de 20 millions de cas et 1 million de morts dans le monde, le stress émotionnel, l'anxiété et les conséquences financières ont été tragiques pour un bon nombre de personnes et continueront assurément à affecter notre vie pour des mois encore, si ce n'est pas pour des années. De plus, la COVID a apporté des changements inédits dans notre économie et a affecté la plupart des aspects de notre vie. L'école se poursuit désormais en ligne, les divertissements et les loisirs en général ont été gravement perturbés. On nous rappelle tous les jours, si ce n'est pas toutes les heures, combien le monde a été bouleversé sous de nombreux aspects. Je n'ai donc pas besoin de m'attarder là-dessus maintenant.

Pour ce qui est de l'avenir, j'entrevois une longue et lente reprise partout sur le continent américain. On prévoit que les PIB du Canada, des États-Unis et des pays de l'Amérique latine chuteront d'environ 6,5 %, 5,6 % et 8,4 % respectivement en 2020. Les prévisions pour la croissance du PIB en 2021 se situent respectivement autour de 5,5 %, 3,8 % et 3,6 %.

Il convient de noter que le Canada a mieux su contenir la propagation du virus que les États-Unis, c'est pourquoi nous prévoyons une reprise un peu plus soutenue par rapport à nos voisins du Sud. Le Canada devrait retourner à une situation de plein-emploi d'ici la fin de l'an prochain ou au début de 2022. Nous avons observé que l'approche du Canada à la crise a été plus efficace que celle des États-Unis, avec des politiques et une réponse sanitaire plus robustes.

Le Canada a aussi ressenti la pression à la baisse des prix des produits de base et il en va de même pour tous les pays dont l'économie est ouverte et dépend des marchés américains.

C'est un cliché mais il est vrai que le plus grand atout de toute entreprise sont ses employés. Nous offrons notre sympathie à toutes les personnes qui ont perdu leur emploi et aux gestionnaires qui ont dû prendre ces décisions difficiles. De plus, des entreprises de longue date avec des marques fortes et une histoire remplie de succès ont déjà succombé à une combinaison de différents facteurs, dont une fragilité financière préexistante, la COVID et la concurrence de modèles d'affaires alternatifs. Il ne fait aucun doute qu'il y aura des répercussions dans de nombreux secteurs, en particulier ceux où le contact en présence est inévitable, comme pour l'industrie du divertissement, les voyages et les restaurants.

Ces changements auront un effet domino sur la vente au détail, et les ventes et locations d'espaces de bureau, et une reprise pourrait se faire attendre pendant des années. Toutefois, certains en ressortiront gagnants, du positif découlera de cette situation et nous aurons des raisons d'être confiant.

Les entreprises ayant accès à des liquidités, que ce soit par le biais de dettes ou de capitaux propres, seront mieux placées pour résister à ce qui pourrait arriver et pour investir dans le personnel, les nouveaux modèles commerciaux, les technologies et les processus qui seront nécessaires pour prospérer à l'avenir. Chez Hays, par exemple, nous avons levé des fonds propres au début de la pandémie afin de nous assurer d'avoir suffisamment de liquidités pendant la récession à venir, et, ce qui est tout aussi important, d'avoir des capitaux à investir pour profiter rapidement de la reprise.

Les tendances de longue date en matière de commerce électronique, de travail à distance, d'enseignement à distance, de divertissement numérique à domicile et d'autres transformations soutenues par la technologie se sont considérablement accélérées. Les entreprises offrant des services en ligne ou à distance en sortiront certainement gagnantes, tout comme les entreprises du secteur de la technologie. Notre sondage le confirme, tout comme nos activités de recrutement et de dotation en personnel, en effet, nous n'avons noté qu'une légère baisse de la demande de professionnels de l'informatique et, ironiquement, nous constatons toujours des pénuries de compétences.

De nombreuses entreprises se sont adaptées rapidement à la pandémie et ont désormais éprouvé le concept du travail à distance et du travail flexible, et les résultats ont augmenté leur confiance dans le jugement et l'engagement de leurs employés. Bon nombre d'entreprises, y compris Hays, adoptent au maximum les concepts d'équité, de diversité et d'inclusion, qui sont appelés à jouer un rôle plus important et bénéfique dans le monde du travail.

Beaucoup de nos clients utilisent ces temps de perturbation comme occasion d'ajouter de bons éléments à leur main-d'œuvre en recrutant des personnes qui n'auraient pas été disponibles ou qui auraient été impossibles à joindre avant la COVID.

Pour ce qui est du long terme, la nécessité d'investir dans nos infrastructures numériques et de perfectionner les compétences de nos employés n'a jamais été aussi claire.

On ne doit aussi jamais sous-estimer la vitalité et la créativité de la race humaine. Nous nous adaptons aux nouvelles réalités et créons de nouvelles solutions et opportunités. Les investissements et les entreprises de nature anticyclique effectués en temps de récession tracent souvent la voie pour l'avenir.

Enfin, il nous a été rappelé à quel point la vie et le bonheur peuvent être éphémères, combien la santé, les finances, la famille et les amis (et même les animaux de compagnie) sont importants, combien nous ne devons jamais les considérer comme acquis et à quel point nous devons profiter de chaque instant.

67 %

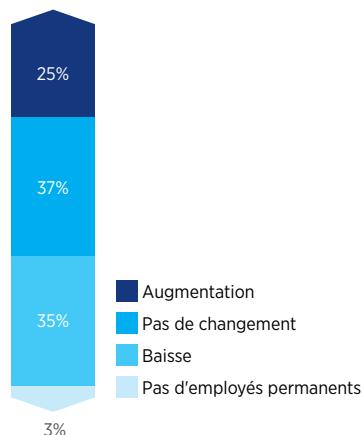
des employeurs sont convaincus
que l'économie canadienne
montrera des signes de
reprise positifs au courant des
12 prochains mois

4 | ACQUISITION DE TALENTS

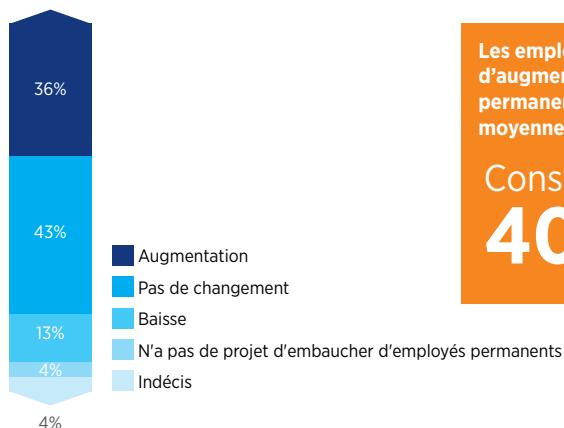
43 % des employeurs comptent maintenir leur nombre d'employés au courant des 12 prochains mois et 36 % d'entre eux planifient d'agrandir leurs équipes. Bien que l'effectif de 35 % des employeurs ait diminué dans les 12 derniers mois, pour l'année à venir, 36 % d'entre eux comptent augmenter leur nombre d'employés permanents.

Activités d'embauche permanente prévue des employeurs

12 derniers mois



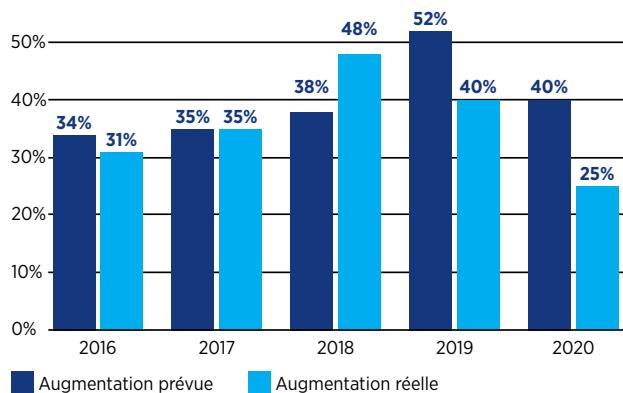
12 prochains mois



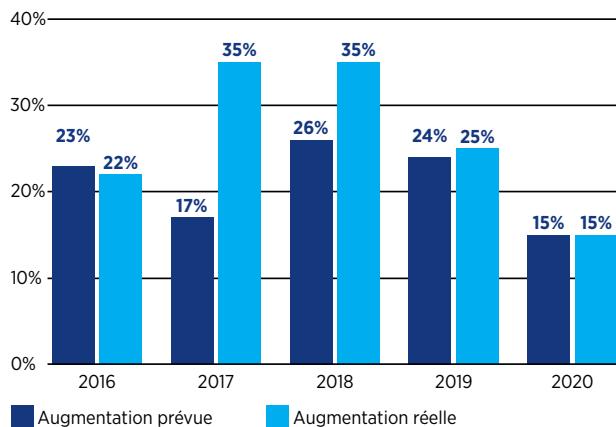
Les employeurs qui prévoient d'augmenter leurs embauches permanentes, au-dessus de la moyenne nationale de 36 %

Construction
40 %

Tendance pour les 5 prochaines années dans les plans d'embauche permanente



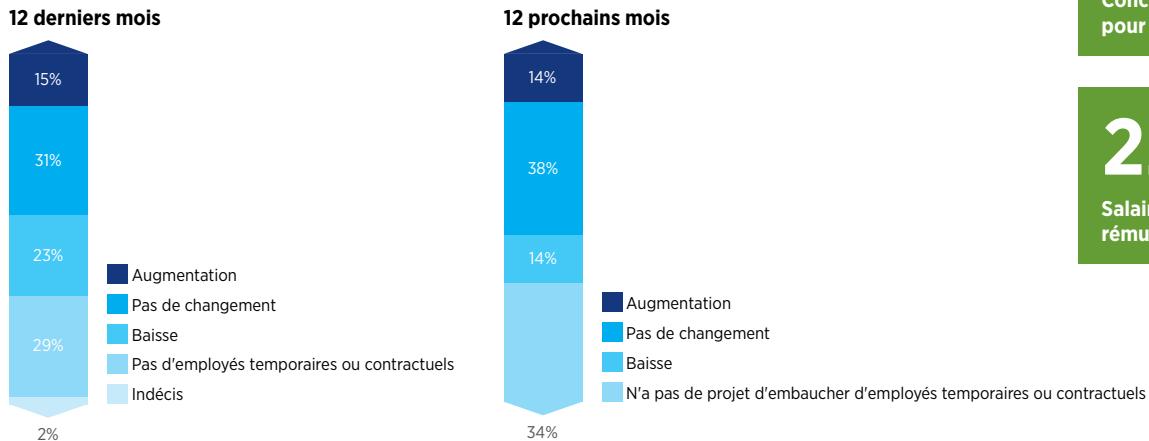
Tendance pour les 5 prochaines années dans les plans d'embauche temporaire ou contractuelle



PLANS D'EMBAUCHE POUR LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS

Pour ce qui est des employés temporaires ou contractuels, 38 % des employeurs prévoient de maintenir leurs effectifs constants pour les 12 prochains mois. D'autre part, seuls 14 % des employeurs comptent augmenter leurs effectifs temporaires ou contractuels, alors que 38 % prévoient de maintenir leurs effectifs pour cette catégorie.

Embauches prévues d'effectifs temporaires ou contractuels par les employeurs



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

48 %

Talent qualifié/de qualité

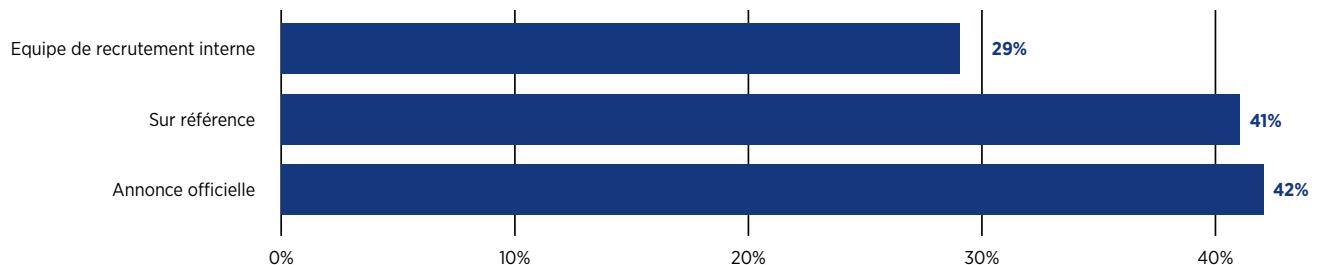
28 %

Concurrence locale pour le talent

22 %

Salaire ou rémunération totale

Quels canaux de recrutement trouvez-vous les plus efficaces pour trouver les meilleurs talents?



GÉRER LES CONFLITS DE MANIÈRE EFFICACE ET INCLUSIVE

La clé de voûte pour une plus grande inclusion



Deanna Matzanke

Cheffe des Services Clients, Centre Canadien pour la Diversité et l'Inclusion

Pour toutes les entreprises, peu importe leur taille, il est primordial d'avoir des politiques claires et transparentes en matière de langage qui explicitent l'engagement de l'entreprise envers certains standards et qui établissent des attentes en matière de comportements exigés pour respecter ces standards. Mon expérience m'a appris que, même lorsqu'il y a un ensemble exhaustif et inclusif de politiques en place, le domaine le plus négligé est bien souvent la résolution de conflits. Cela est dû au fait que, lorsque des personnes travaillent ensemble, ce n'est qu'une question de temps avant que des différences d'opinions ou d'autres conflits ne surgissent, et, sans un cadre solide en matière de politiques, chaque individu aura une idée différente de ce à quoi on devrait s'attendre. Cela rend donc l'apparition de conflits plus probable.

La résolution de conflit correspond au processus formel ou informel par lequel deux parties ou plus tentent de trouver une solution pacifique à leurs différends. La question à laquelle toutes les entreprises devraient pouvoir répondre est : comment pouvons-nous donner une réponse efficace à tout problème ou conflit? Pour répondre à cette question, il faut s'assurer d'avoir un processus clair pour identifier et gérer les conflits. La manière la plus efficace et inclusive de gérer les conflits et de créer un environnement inclusif où tout le monde peut être entendu et se sentir valorisé est de mettre à disposition de tous un processus explicite pour la résolution de conflit aussi tôt que possible et d'offrir des options.

Une bonne méthode de résolution de conflit doit prévoir des méthodes alternatives qui fournissent des options formelles et informelles, ainsi que des formats confidentiels ou transparents. Idéalement, la meilleure personne pour gérer un conflit est un(e) gérant(e) ou un(e) superviseur(e) puisque cette personne est la plus au courant de la situation quotidienne au travail. Il s'agit d'une option transparente. Il peut cependant y avoir des situations où un(e) employé(e) n'a pas envie ou ne se sent pas à l'aise de parler à son ou sa superviseur(e) direct(e). Dans ces cas, l'option suivante doit être une escalade de premier niveau à la personne qui supervise le ou la superviseur(e). Aussi, si la nature du conflit fait en sorte que l'employé(e) veut être rassuré(e) par rapport à la confidentialité, comme dans les cas de harcèlement sexuel ou de problème d'ordre éthique, alors il devient primordial d'offrir une méthode d'escalade alternative. Dans la plupart des entreprises, cela se traduit par la participation des ressources humaines, qui fournissent un niveau plus élevé de confidentialité, mais qui peuvent rendre le tout plus formel. Certaines entreprises offrent également des méthodes anonymes comme les lignes d'alertes éthiques, les lignes de dénonciations ou même un(e) médiateur(trice), qui peuvent offrir un soutien plus informel. La chose la plus importante à inclure en complément du processus et des options est une description de la politique, où sont décrits les rôles et les attentes pour chacune des étapes et où l'on souligne l'engagement de l'entreprise à identifier et résoudre les conflits de manière efficace et inclusive.



Deanna Matzanke est une avocate bilingue, spécialiste des ressources humaines stratégiques et de la diversité, qui possède plus de 25 ans d'expérience dans tous les aspects de l'inclusion des minorités et des systèmes et pratiques d'emploi. Elle possède une certification en tant que professionnelle mondiale en ressources humaines (du Human Resources Certification Institute) et détient une désignation de stratège en capital humain (du Human Capital Institute). Elle se spécialise également en politiques et cadres de conformités pour les ressources humaines.

5 | RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES

En 2021, seulement 19 % des employeurs comptent augmenter le salaire de leurs employés actuels entre 3 et 5 %. Lorsqu'ils tentent d'attirer les meilleurs talents, seuls 52 % des employeurs se disent prêts à augmenter les salaires de base au-delà de ce qui est prévu au budget, par rapport à 66 % l'an dernier. Cette année, les employés ont cité la possibilité de travailler à partir de la maison comme un de leurs avantages sociaux les plus convoités.

Pourcentage des employeurs qui ont augmenté le salaire de base de leurs employés entre 3 et 5 % en 2020 par rapport à 2021

29 %
Augmentation
réelle en 2019

19 %
Augmentation
prévue en 2021

Les employeurs qui envisageraient d'augmenter le salaire de base au-delà de ce qu'ils ont prévu au budget, au-dessus de la moyenne nationale de 52 %

Construction
56 %



Pourcentage des employeurs qui comptent augmenter les salaires qu'ils offrent entre 3 et 5 % en 2021, par province

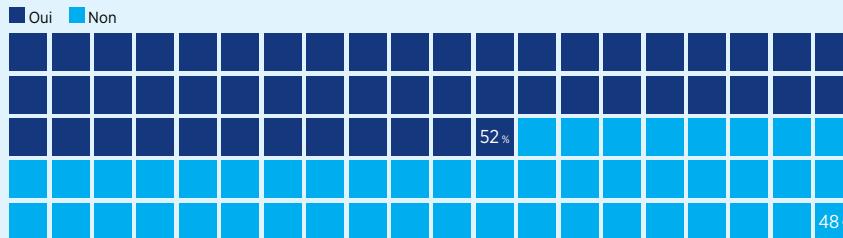
30 %
Colombie-
Britannique

25 %
Québec

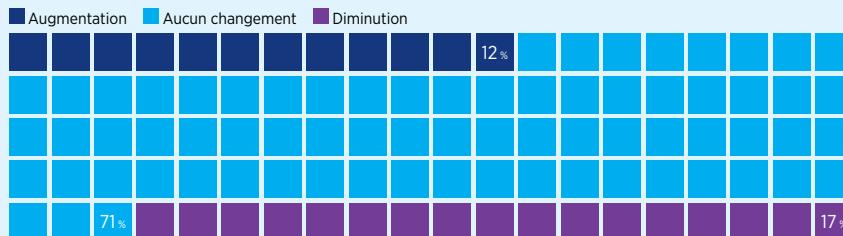
15 %
Ontario

10 %
Alberta

Envisageriez-vous d'augmenter le salaire de base en dehors de la fourchette prévue au budget pour attirer les meilleurs talents au cours des 12 prochains mois?



Votre salaire de base a-t-il évolué depuis le début de la pandémie?



Les avantages sociaux les plus convoités par les répondants à l'échelle nationale

3 semaines et plus de congés

Assurance -maladie/ dentaire

Heures de travail flexibles

Possibilité de travailler à distance

En dehors du salaire, parmi les facteurs suivants, lequel est le plus important à vos yeux lorsque vous envisagez un nouveau poste?

53 %
Ensemble d'avantages sociaux

44 %
Évolution de carrière

40 %
Équilibre travail-vie personnelle

RÉÉVALUER VOTRE OFFRE D'AVANTAGES SOCIAUX DANS LA NOUVELLE ÈRE DU TRAVAIL

En ces temps de grands changements, il est important de réévaluer les avantages sociaux que vous offrez à vos employés et de vous assurer que ces derniers connaissent les ressources à leur disposition. Vu la rapidité avec laquelle le monde du travail évolue, les besoins et attentes des employés changent eux aussi. Alors que nous entrons dans la nouvelle ère du travail, vous trouverez ci-dessous des avantages sociaux importants à garder à l'esprit lorsque vous reverrez vos offres de rémunération.



Horaires de travail flexibles

Bon nombre d'employés recherchent des environnements de travail qui conviennent à leur style de vie particulier. Cela peut avoir une incidence considérable pour les employés comme les étudiants, les personnes qui s'occupent des soins personnels et les nouveaux parents. Il vous convient assurément de penser à offrir cet avantage si la rétention du personnel et la loyauté représentent des domaines d'attention particulière pour vous. Pour les entreprises qui pourraient ne pas être en mesure d'offrir des heures de travail flexibles, pensez à des options de partage des tâches qui permettront aux employés de travailler à temps partiel ou de partager un poste. Le programme fédéral de [travail partagé](#) soutient également cette initiative, en permettant aux employés de toucher l'assurance-emploi (AE) pour les jours où ils ne travaillent pas.



Offre en matière de santé mentale et de bien-être

Des avantages tels que les programmes d'aide aux employés (PAE) ou la gestion du stress sont offerts de manière plus généralisée par les employeurs. Ceci est tout particulièrement important pour les employés qui sont aux prises avec des facteurs stressants provenant de leurs environnements externes, de leur vie familiale ou de leur lieu de travail. Envisagez des options comme les bureaux assis-debout, la vaccination contre la grippe sur le lieu de travail et un abonnement ou des subventions pour la salle de gym.



Augmentez votre offre de jours de congé maladie et de congé personnel

Augmenter le nombre de jours offerts, par exemple de 7 à 10 jours, peut faire une différence considérable pour le bien-être du personnel. Cela encouragera également vos employés à rester à la maison et à bien prendre le temps de se remettre de leur maladie.

6 | PÉNURIE DE COMPÉTENCES

La pénurie de compétences est encore présente. La situation s'est toutefois améliorée de 11 % par rapport à l'an dernier avec 68 % des employeurs qui rapportent une pénurie de compétences dans leur secteur. Cet écart a une incidence autant sur les plans de croissance des employeurs que sur la satisfaction au travail des employés. 40 % des employés ont rapporté une augmentation du niveau de stress et de pression dans leur équipe alors que leur employeur tente de faire plus avec moins.

68 %

des employeurs souffrent d'une pénurie de compétences dans leur secteur. Cette situation s'est toutefois améliorée de 11 % par rapport à l'année dernière

Les employeurs qui sont moins aux prises avec une pénurie de compétences dans leur secteur, en deçà de la moyenne nationale de 68 %

Comptabilité et finance

52 %

Selon vous, quelles sont les raisons principales de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans votre secteur?

29 %

Moins de personnes entrant sur le marché du travail dans votre secteur

28 %

Le manque de formation et de perfectionnement professionnel disponible

15 %

Les personnes qui partent pour rejoindre une industrie différente

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

40 %

Augmentation du stress et de la pression au travail

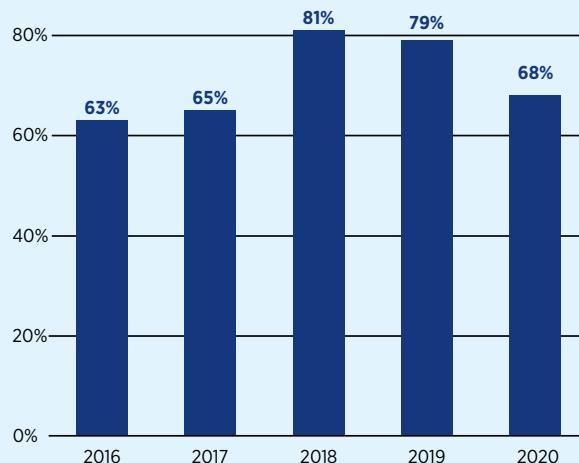
26 %

Augmentation des inefficacités

22 %

Augmentation des heures supplémentaires

Tendance sur 5 ans pour les employeurs aux prises avec une pénurie de compétences



COMMENT POUVEZ-VOUS COMBLER LE MANQUE DE COMPÉTENCES DANS VOTRE ÉQUIPE?

1 | Recherchez des plateformes de formation en ligne pour votre équipe

La formation en ligne est pratique, flexible et souvent plus économique que les autres méthodes de formation. Sa pertinence a d'ailleurs augmenté ces temps-ci, où beaucoup sont ceux qui travaillent à distance. Bien que les budgets soient serrés, il y a une panoplie de ressources de formation en ligne gratuites ou économiques, comme [Hays Thrive](#), examinez donc vos options pour trouver la solution la plus adaptée à votre équipe. Tenez aussi compte des webinaires, et des conférences et événements en ligne.

2 | Organisez un appel d'équipe hebdomadaire consacré entièrement à l'apprentissage et au développement

Il est primordial de faire de l'apprentissage et du développement des éléments centraux de la culture de votre équipe et de les inscrire à votre programme hebdomadaire plutôt que d'organiser des webinaires occasionnels ici et là. Un moyen d'atteindre cet objectif est de tenir des réunions régulières avec votre équipe afin de discuter de ce que tous les membres ont appris dans la semaine ou possiblement des compétences qu'ils tentent de développer dans leur projet de formation continue. Peut-être que vous pourriez demander à un membre différent de votre équipe d'être l'hôte de l'appel chaque semaine et de donner un court séminaire de 10 minutes sur quelque chose d'intéressant qu'il a appris récemment?

3 | Créez une conversation de groupe consacrée à l'acquisition de nouvelles compétences

Il pourrait s'agir d'un endroit idéal pour que vos employés partagent des liens vers des articles et ressources qui les ont récemment inspirés. Peut-être qu'un membre de votre équipe a récemment écouté une baladodiffusion, téléchargé une application ou lu un livre qu'il a trouvé très intéressant et utile? Vos employés peuvent également faire part des détails de webinaires, de conférences TED ou de « dîners-conférences » auxquels ils participeront prochainement. Tous ces éléments contribuent à favoriser un environnement et une culture d'apprentissage, dans laquelle votre équipe sait que vous vous souciez de son développement et que vous vous engagez à leur donner accès à des ressources utiles.

4 | Embauchez des travailleurs temporaires

Au cours des 12 derniers mois, 15 % des employeurs ont augmenté leurs effectifs de travailleurs temporaires ou contractuels. Lorsque vous embauchez des professionnels, vous n'avez pas à vous engager à long terme ou à prendre des risques financiers. Ils sont leur propre employeur et ne sont payés que pour leurs heures travaillées, et vous n'êtes pas tenu de leur fournir une assurance-maladie, une rémunération pour leurs vacances ou de payer leurs congés. « Tirer parti des entrepreneurs pour aider à combler les manques en matière de compétences dans votre équipe vous assurera d'avoir les bonnes compétences dans votre équipe en tout temps. En ayant une combinaison optimale d'employés contractuels et permanents, les entreprises peuvent être mieux équipées pour répondre rapidement aux pressions du marché. Les travailleurs contractuels n'aident pas uniquement à vous fournir les compétences dont vous avez immédiatement besoin, mais ils sont également habitués à intégrer un projet rapidement et à contribuer dès le premier jour. », selon Thomas Harrer, Directeur Régional de Hays.

7 | TRAVAIL À DISTANCE

Pourcentage des employeurs qui font confiance à leurs employés lorsque ces derniers travaillent à distance

Dans un contexte de travail à distance, les employeurs ont de la difficulté à maintenir le niveau de motivation et d'engagement de leurs employés, tandis que les employés trouvent difficile de se déconnecter après les heures de travail. Curieusement, seuls 16 % des employeurs ont eu l'impression que la productivité de leurs employés avait augmenté, alors que 33 % de ces derniers ont eu l'impression que leur productivité avait augmenté avec l'arrivée du travail à distance.

44 %

Avant la pandémie

63 %

Pendant la pandémie

Les 3 principaux défis du travail à distance

Employeurs



Le maintien de la motivation
et de l'engagement des
employés



Intégrer
de nouveaux employés



Maintenir son niveau
de productivité et d'efficacité

Employés



Se déconnecter après
les heures de travail



Gérer les
distractions à la maison



Le maintien de
communications efficaces



Dans quelle mesure la productivité a-t-elle été affectée par le travail à distance?

Employeurs

16 %

ont eu l'impression que leurs employés étaient devenus plus productifs

Employés

33 %

ont eu l'impression qu'ils étaient devenus plus productifs

Dans quelle mesure le moral a-t-il été affecté par le travail à distance?

Employeurs

35 %

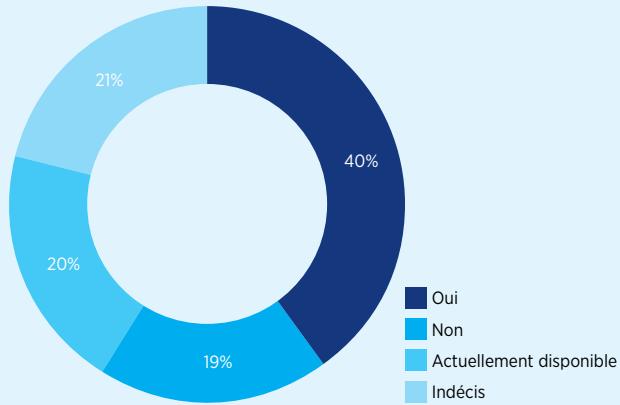
ont eu l'impression que le moral de leurs employés avait diminué

Employés

19 %

ont eu l'impression que leur moral avait diminué

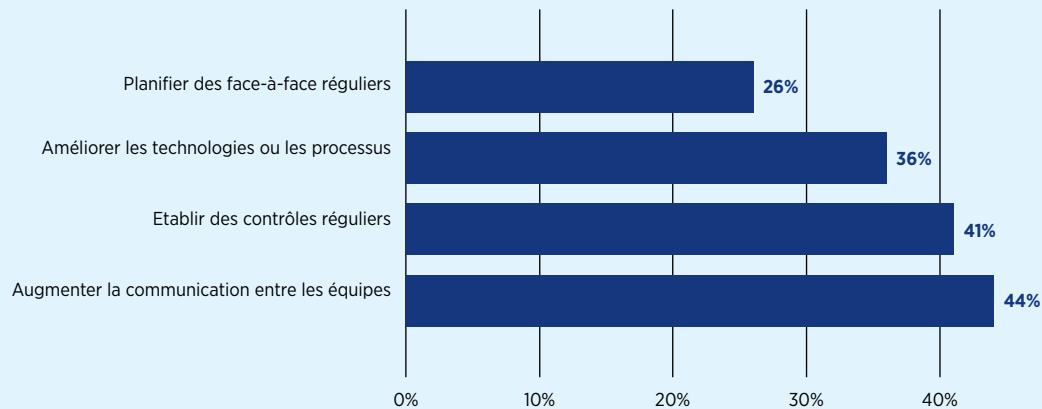
Des options de travail à distance seront-elles ajoutées aux pratiques normales de vos employés?



61 %

des employés espèrent pouvoir choisir à tout moment de travailler à distance selon leurs propres besoins

Quelles mesures mettez-vous en œuvre pour permettre à vos employés de travailler davantage à distance?



Retour au travail

41 %

des employés ont mentionné que leur entreprise n'avait pas établi de politique de retour au travail

48 %

des employés ne sont pas retournés au travail

OPTIONS DE TRAVAIL À DISTANCE - COMME D'HABITUDE? 3 PISTES DE RÉFLEXION POUR LES GESTIONNAIRES

S'il y a bien une chose que cette pandémie nous aura apprise, c'est qu'une grande partie de la main-d'œuvre peut travailler efficacement de la maison. En fait, 40 % des employeurs ont confié que des options de travail à distance seront intégrées aux pratiques normales pour leur main-d'œuvre. Voici 3 pistes de réflexion principales pour aider les gestionnaires à comprendre comment ils peuvent rendre le travail à distance possible pour leur entreprise et leurs employés de manière continue.

1 | Quelle proportion (en pourcentage) de votre main-d'œuvre pouvez-vous faire travailler à distance?

Il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que 100 % de vos effectifs puissent continuer à travailler à partir de chez eux 100 % du temps. Il est cependant également irréaliste de penser que tous vos employés doivent retourner à une modalité de travail en présence dans un lieu de travail commun une fois que la nécessité du travail à distance s'estompera. C'est pourquoi vous devez penser à la proportion quotidienne idéale de vos effectifs à laquelle vous pourrez permettre de travailler à distance sans que cela affecte la participation des clients, la santé mentale ou la culture de l'équipe. Que ce soit 20 %, 30 %, 50 % ou plus, vous devez vous attendre à ce que cela devienne la nouvelle norme puisque les employés voudront continuer à travailler à distance.

2 | Devez-vous continuer à faire des appels vidéo votre modalité de rencontre par défaut?

Dans une équipe hybride, les outils de conférence vidéo et les plateformes de collaboration devraient continuer à être des canaux privilégiés pour les rencontres d'équipe régulières et la collaboration. Cela aidera à minimiser le sentiment de déconnexion de vos employés à distance. De plus, tout comme vous l'avez fait lorsque tous vos effectifs travaillaient à distance, assurez-vous de maintenir une communication et un rapport réguliers avec vos travailleurs à distance. Évitez la fatigue causée par les courriels en appelant vos employés de manière régulière et ne sautez pas les rencontres individuelles avec vos travailleurs à distance, qui dépendent de cette connexion régulière avec vous pour établir leurs priorités ou poser les questions nécessaires pour aller de l'avant avec leurs tâches.

3 | Comment les membres de votre équipe hybride peuvent-ils faire part avec succès de leurs connaissances les uns aux autres?

Faire partie d'une équipe où chaque employé travaille de la maison chaque jour, ce n'est pas du tout la même chose que de travailler lorsque certains collègues sont de retour au lieu de travail commun. Il est important de penser à comment vous pouvez réunir les membres de votre équipe pour qu'ils puissent faire part de leurs impressions et qu'ils puissent avoir l'expérience de l'échange informel d'information qui découle normalement des conversations informelles entre personnes qui discutent de leur journée et de leurs tâches actuelles. Par exemple, peut-être que vous pourriez inciter vos employés qui travaillent à distance à parler à au moins un collègue travaillant au bureau par jour.

8 | SATISFACTION ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

49 % des employés pensent sérieusement à quitter leur poste actuel et 21 % d'entre eux prévoient de changer d'emploi d'ici les 3 prochains mois. Quelles en sont les raisons principales? Les attentes croissantes par rapport à la rémunération, le manque d'opportunité de carrière et les types d'avantages sociaux offerts.

Quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous pensez quitter votre poste actuel?

51 %
Salaire/
rémunération

47 %
Opportunité de
carrière

27 %
Avantages sociaux
offerts



49 %

des employés envisagent sérieusement de quitter leur poste actuel

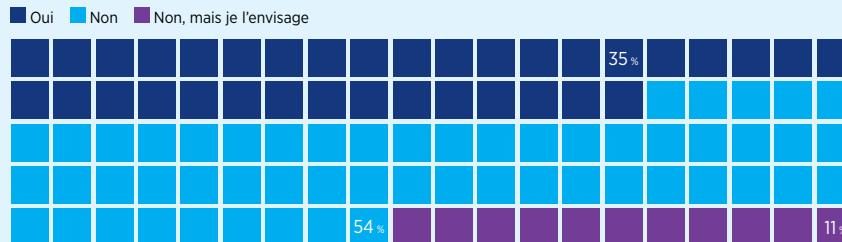
21 %

des employés prévoient de changer d'emploi d'ici les 3 prochains mois

FAIRE DU BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL UNE PRIORITÉ

Le confinement peut tous nous affecter d'une manière différente puisque nous vivons tous une expérience qui nous est propre. Il est important de faire de l'équilibre travail-vie personnelle une priorité afin de favoriser un meilleur bien-être global. Heureusement, 62 % des employés ont indiqué maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle pour l'instant.

Avez-vous apporté des modifications aux politiques ou aux avantages sociaux pour soutenir la santé mentale et le bien-être de votre personnel au cours des 6 derniers mois?



43 %

des employés ont indiqué que leur entreprise n'avait pris aucune mesure pour contribuer au bien-être du personnel en ces temps de pandémie

71 %

des employés sont satisfaits des mesures en matière de santé et de sécurité prises par leur entreprise pendant la pandémie

Défis en matière de bien-être pour les employés



Manque
d'interactions
sociales



Isolement/
solitude



Augmentation
de la charge
de travail

Pourcentage des employés qui ont indiqué bien se porter généralement

81 %

Avant la pandémie

64 %

Premiers mois de la pandémie

68 %

En ce moment

Pourcentage des employés qui ont indiqué maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle

70 %

Avant la pandémie

60 %

Premiers mois de la pandémie

62 %

En ce moment



SANTÉ MENTALE

LE LEGS DE LA COVID



Dr^e Maggi Evans

Psychologue du travail agréée, Conseillère et Coach

Il est toujours important de favoriser la santé mentale et le bien-être de ses employés, mais la COVID-19 a mis cet aspect encore plus à l'ordre du jour que jamais. Tout d'abord, les employeurs ont dû soutenir leurs employés dans la gestion de leur anxiété générale et leur transition soudaine vers le travail à distance, mais ils doivent maintenant gérer l'incertitude continue et un retour graduel à un environnement de bureau (quoique sous certaines nouvelles conditions strictes en matière de santé et de sécurité). Alors, que peuvent donc faire les dirigeants et gestionnaires? Comment pouvons-nous aider nos équipes à s'épanouir en ces temps difficiles? Voici mes trois principaux conseils

1. L'anxiété est une réponse normale à la situation actuelle.

Nos employés sont aux prises avec un grand niveau d'incertitude, des exigences supplémentaires comme s'occuper des enfants et travailler à la maison par exemple, et leurs systèmes de soutien habituels (comme la socialisation, les vacances ou la salle de gym) ne sont plus accessibles comme avant. Il n'est donc pas surprenant d'apprendre que c'est une situation difficile pour eux. Nous devons nous assurer que nos employés savent à qui s'adresser et qu'ils se sentent à l'aise de parler de problèmes de santé mentale sans avoir peur d'être stigmatisés.

2. Autonomisez vos employés et enseignez-leur à s'aider eux-mêmes.

Nous pouvons aider nos employés à s'aider eux-mêmes en partageant de l'information et en les motivant à rester sains

Maggi est une conseillère et coach chevronnée et possède de l'expérience dans une vaste gamme de secteurs, incluant les services professionnels, les services financiers, la vente au détail et les PGC. Elle est psychologue du travail agréée et combine la recherche et la pratique pour développer des solutions pratiques afin de favoriser l'amélioration des entreprises. Cela fait déjà plus de 20 ans qu'elle est conseillère et qu'elle se spécialise dans les stratégies d'acquisition de talents et dans le développement des talents. La mission de Maggi est d'aider les entreprises, les dirigeants et les individus à libérer leur talent. Son premier livre « [From Talent Management to Talent Liberation](#) » vient tout juste d'être publié.

physiquement, mentalement et professionnellement - toutes ces composantes fonctionnent en symbiose pour aider vos employés à s'épanouir et à donner le meilleur d'eux-mêmes. Le bien-être professionnel est une idée nouvelle pour bon nombre de personnes, mais il s'agit d'une composante essentielle du bien-être général - s'assurer d'avoir des objectifs et des priorités clairs, avoir des pratiques de travail efficaces (ce qui est tout particulièrement important lorsqu'on travaille à distance) et que votre espace de bureau favorise un rythme de travail fluide.

3. Les gestionnaires sont en première ligne.

Chaque personne dans votre entreprise sera préoccupée et inquiète pour des raisons différentes - ou aura besoin de plus de motivation pour certaines tâches. Les gestionnaires doivent être encouragés et soutenus pour répondre à ces préoccupations et besoins. Tous les gestionnaires devraient organiser des rencontres individuelles régulières avec les membres de leur équipe afin de prendre de leurs nouvelles, et de comprendre ce qui se passe bien et ce qui pourrait être amélioré.

Il existe de choses simples à mettre en place, mais il faut constamment les renforcer et les communiquer. Si on se fie aux nouvelles, les ramifications de la COVID-19 sur la santé mentale ne sont pas prêtes de s'estomper.

9 | RÉORIENTER LES MODÈLES D'ENTREPRISE

50 % des employeurs ont indiqué que leurs processus internes sont revus une fois par an afin d'assurer un certain niveau de flexibilité en cas de changements. Se concentrer sur les priorités et les objectifs a été la mesure la plus citée par les entreprises afin de réduire la bureaucratie au travail.

De quelles façons votre entreprise réduit-elle la bureaucratie sur le lieu de travail?

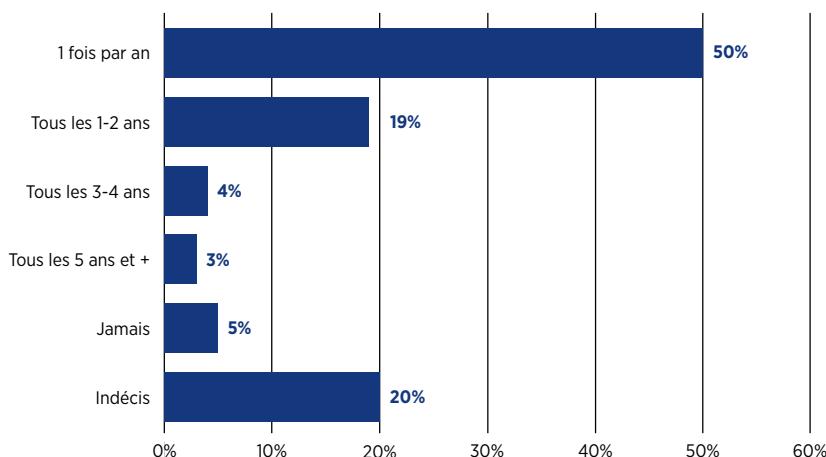


61 %

des employeurs sont d'accord pour dire que leurs processus de validation internes permettent à leur entreprise de rester agile et de répondre rapidement et facilement aux changements

25 |

À quelle fréquence votre entreprise examine-t-elle les processus internes?



43 %

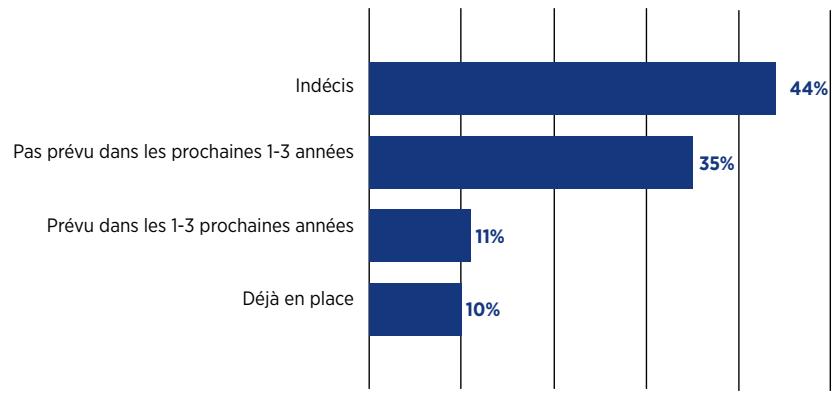
des employés ont indiqué que la politique de retour au travail de leur entreprise a été efficace

Mesures que les employeurs prennent pour réintégrer les employés temporairement mis à pied dans le lieu de travail



26

Tout au long du processus d'embauche, votre entreprise utilise-t-elle l'intelligence artificielle/apprentissage automatique pour améliorer son efficacité?



31 %

des employeurs comprennent dans quelle mesure l'intelligence artificielle affectera leur processus d'embauche au cours des 3 prochaines années

ENTREVUE QUESTIONS/ REponses

COMMENT LES DIRIGEANTS PEUVENT-ILS GÉRER LE CHANGEMENT DANS LA NOUVELLE ÈRE DU TRAVAIL



Alex Fraser

Cheffe d'équipe pour le changement, Hays

En raison de l'épidémie mondiale de COVID-19, le monde du travail subit des changements à long terme inédits. Notre vie professionnelle ne sera jamais la même et cela comporte des défis pour les dirigeants. Nous avons parlé à Alex Fraser, Cheffe d'équipe pour le changement organisationnel chez Hays, de la manière dont les dirigeants peuvent gérer les changements importants dans ce contexte de transition vers une nouvelle ère de travail après la crise.

À quel point est-il important pour les dirigeants d'avoir des mises à jour régulières sur l'état de leurs employés dans la gestion de ces changements?

C'est primordial - je pense que nous sommes tous passés par un ascenseur émotionnel au cours des derniers mois. Nous devons vraiment nous assurer de poser ces questions de manière régulière et d'écouter vraiment les commentaires, et d'adapter nos plans en fonction. C'est très important que nous le fassions de manière aussi transparente que possible pour que nos employés comprennent ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, et ce que nous faisons pour régler cela. Nous devons également établir un dialogue continu avec nos employés sur les nouvelles manières de travailler ensemble au bureau ou à la maison et nous devons écouter attentivement afin de prendre le pouls de nos employés, et nous assurer de comprendre les signes indiquant que quelqu'un ne gère pas bien la situation et déterminer ce que nous pouvons faire pour soutenir cette personne.

Un des rôles clés des dirigeants est de bâtir et de communiquer leur vision. Pensez-vous que cela prendra encore plus d'importance alors que nous essayons de nous orienter dans cette période de grands changements?

Oui, un des rôles principaux d'un dirigeant dans cette situation est d'aider ses employés à voir la lumière au bout du tunnel et d'indiquer le chemin pour y arriver. Les employés ont vraiment besoin d'une « étoile polaire » et d'un sentiment d'avoir un but pour leur permettre de rester résilients et de se remettre sur pied. Ils ont besoin de savoir qu'il existe un plan clair et que ce dernier leur permettra d'avoir du succès à l'avenir. En tant que dirigeants, nous jouons un rôle crucial pour ce qui est de rappeler à nos employés que nous passerons au travers de cette crise et que nous ferons des progrès.

Qu'est-ce que les dirigeants peuvent faire pour atténuer une partie de la fatigue due au changement qui pourrait affecter leurs employés ces temps-ci?

Avant tout, il faut nous assurer d'établir des priorités et des plans. C'est très tentant ces temps-ci de trouver une solution à tous les problèmes, mais nous devons en fait prendre le temps de penser à ce qui doit être fait maintenant et à ce qui pourrait être géré plus tard. Les changements seront implémentés de manière à être soutenus dans le temps. Si on essaie de faire trop de choses en même temps, il est fort probable qu'aucune d'entre elles ne sera vraiment réussie. L'incertitude et l'ambiguïté ne servent qu'à frustrer et perdre nos employés. C'est pourquoi il faut continuer de communiquer. Il faut continuer à leur expliquer ce qui se passe. Nous devons également nous assurer que nous les écoutons, car, dans les périodes de changement, les personnes ont souvent besoin d'exprimer leurs émotions.

L'adaptabilité et les méthodes de travail agiles représenteront les clés de voûte pour avoir du succès à l'avenir, comment les dirigeants peuvent-ils travailler avec leur équipe pour développer ces compétences?

C'est une question difficile, mais il y a quelques habitudes que je vous suggère d'adopter. Tout d'abord, je pense que nous devons tous penser à comment nous réagissons en temps normal et à ce qui motive ces réactions. Certaines personnes sont très cyniques, d'autres sont très promptes à démontrer leur appui, mais nous devons comprendre ce qui motive ces réactions chez nous et s'il s'agit d'une réaction constructive. Nous devons enseigner à nos employés à digérer les changements et à les relier à leur expérience personnelle. Il est important qu'ils puissent les garder en perspective, car il est très facile de voir les choses beaucoup plus grandes qu'elles ne le sont. Il est donc primordial de pouvoir remettre les choses dans le bon contexte. L'autre aspect important à mes yeux est d'avoir un environnement de groupe très ouvert, où on s'attend à ce que des questions soient posées et où les erreurs sont perçues comme des opportunités d'apprentissage pour tous, parce que je pense qu'il s'agit d'une base importante sur laquelle on peut construire le reste.

Les dirigeants ont leur rôle à jouer pour ce qui est d'aider leurs employés à s'orienter dans tous les changements que comporte cette nouvelle ère du travail, mais comment encourager et autonomiser les employés afin qu'ils prennent eux aussi une part de responsabilité dans cette situation?

Il est impératif que les employés aient un sentiment de responsabilité pour pouvoir façonner la nouvelle normalité et faire en sorte que cela fonctionne. Un des principaux facteurs de succès dans n'importe quel changement est de s'assurer que toutes les personnes touchées par ce dernier sentent qu'elles participent à ce changement et qu'elles ont un certain degré d'influence. Il s'agit d'une occasion en or d'encourager vos employés à proposer leurs propres idées pour ce à quoi la nouvelle normalité devrait ressembler et à faire part des facteurs de succès critiques dont il faut selon eux tenir compte. Le changement ne doit pas être perçu comme quelque chose qui leur est imposé, mais plutôt comme un avenir qui est décidé pour eux et par eux.

Alex Fraser a rejoint les rangs de Hays l'an dernier après une carrière à KPMG et a pu mener la conception de notre propre méthodologie de changement Hays. Alex est responsable du développement de nos capacités d'adaptation mondialement, de la gestion de nos principaux projets de changements stratégiques et de l'assurance que nous cultivons une culture réellement agile, dans laquelle le changement durable fait partie intégrante de la norme permettant une croissance continue des activités. Elle a plus de 20 ans d'expérience en service-conseil, en gestion et en direction de programmes de transformation à échelle mondiale, et en implémentation de changements durables dans des environnements complexes.

10 | BARÈMES DES SALAIRES

Les pages suivantes offrent une liste de salaires de base typiques pour les postes communément occupés par les professionnels et les employés qualifiés dans les secteurs suivants :

COMPTABILITÉ ET FINANCE ▶

ARCHITECTURE ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR ▶

CONSTRUCTION ▶

RESSOURCES HUMAINES ▶

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ▶

JURIDIQUE ▶

MANUFACTURE ET LOGISTIQUE ▶

FONCTIONS SUPPORT ▶

APPROVISIONNEMENT ▶

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS ▶

RESSOURCES NATURELLES ET MINIERES ▶

VENTES ET COMMERCIALISATION ▶

Pour les échelles salariales, le premier chiffre indique le salaire minimum et le second chiffre indique 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 toute 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 est interprétatif et indicatif, non concluant. Veuillez noter que les Emplois demandés énumérés peuvent varier selon la région.

Ces informations devraient être utilisées uniquement à titre indicatif.



COMPTABILITÉ ET FINANCE

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

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

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

FONCTION PUBLIQUE

Intermédiaire

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) principal(e) de la vérification	100 à 130	117 à 150	90 à 110	90 à 110	95 à 125
Directeur(trice) de la vérification	85 à 100	90 à 120	75 à 90	75 à 90	85 à 95
Premier(ère) vérificateur(trice)	70 à 80	70 à 90	60 à 75	60 à 75	60 à 70
Assistant(e) vérificateur(trice)/comptable intermédiaire	50 à 65	48 à 65	55 à 70	55 à 65	50 à 60
Directeur(trice) principal(e) de la fiscalité	110 à 150	120 à 180	100 à 120	100 à 120	100 à 130
Administrateur(trice) fiscal(e)	90 à 110	90 à 120	90 à 115	90 à 115	75 à 100
Fiscaliste principal(e)	70 à 90	60 à 85	70 à 85	70 à 85	60 à 75

Groupe des Quatre Grands

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) principal(e) de la vérification	120 à 150	120 à 150	100 à 140	100 à 140	110 à 140
Directeur(trice) de la vérification	95 à 120	85 à 110	80 à 95	80 à 95	80 à 100
Premier(ère) vérificateur(trice)	65 à 85	65 à 80	65 à 80	65 à 80	65 à 80
Assistant(e) vérificateur(trice)	55 à 70	45 à 60	60 à 70	60 à 70	55 à 65
Directeur(trice) principal(e) de la fiscalité	120 à 170	120 à 180	110 à 150	110 à 150	110 à 150
Administrateur(trice) fiscal(e)	90 à 120	90 à 110	90 à 120	90 à 120	90 à 115
Fiscaliste principal(e)	75 à 95	70 à 85	75 à 90	75 à 90	75 à 90

ENTREPRISE PRIVÉE

Revenus jusqu'à 100 millions

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de la direction financière	170 à 220	185 à 230	150 à 200	150 à 200	150 à 250
Vice-président(e), finance	160 à 200	135 à 185	150 à 180	140 à 180	140 à 180
Directeur(trice) des finances	130 à 170	125 à 170	120 à 150	100 à 140	110 à 150
Contrôleur(se)	95 à 125	85 à 125	80 à 120	95 à 125	95 à 120
Contrôleur(se) adjoint(e)	80 à 100	80 à 100	75 à 90	80 à 100	80 à 90
Comptable principal(e)	65 à 90	60 à 85	60 à 80	65 à 80	65 à 80
Directeur(trice) de la comptabilité	75 à 95	70 à 90	70 à 85	65 à 80	75 à 95
Gestionnaire de trésorerie	95 à 110	90 à 110	85 à 95	85 à 95	85 à 95
Analyste de la trésorerie	70 à 90	70 à 95	70 à 90	70 à 90	70 à 90
Directeur(trice) fiscal(e)	140 à 170	150 à 170	120 à 150	90 à 120	100 à 115
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	110 à 140	120 à 140	100 à 130	80 à 110	110 à 140
Administrateur(trice) fiscal(e)	90 à 110	98 à 120	90 à 120	70 à 95	90 à 120
Analyste fiscal(e)	70 à 95	60 à 85	65 à 85	65 à 85	70 à 85
Directeur(trice) de la vérification interne	85 à 105	85 à 105	80 à 100	65 à 90	90 à 110
Vérificateur(trice) interne	65 à 90	70 à 85	60 à 90	60 à 80	70 à 90
Gestionnaire, rapports financiers	100 à 120	90 à 110	80 à 110	80 à 110	90 à 110
Gestionnaire, planification financière ou analyse	100 à 110	90 à 120	80 à 110	80 à 110	90 à 110
Analyste financier(ère) principal(e)	75 à 95	70 à 90	75 à 95	75 à 90	75 à 90
Analyste financier(ère)	60 à 75	60 à 75	55 à 70	55 à 70	70 à 75

ENTREPRISE PRIVÉE**Revenus de 100 à 250 millions de dollars**

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de la direction financière	190 à 250	185 à 260	160 à 250	160 à 250	200 à 250
Vice-président(e), finance	160 à 200	155 à 210	150 à 200	150 à 200	150 à 200
Directeur(trice) des finances	130 à 160	135 à 165	120 à 150	120 à 150	120 à 160
Contrôleur(se)	110 à 150	95 à 135	90 à 130	90 à 130	100 à 130
Contrôleur(se) adjoint(e)	85 à 110	80 à 100	75 à 95	75 à 100	85 à 100
Comptable principal(e)	65 à 85	60 à 85	60 à 80	60 à 85	70 à 85
Directeur(trice) de la comptabilité	80 à 100	80 à 95	75 à 90	75 à 90	85 à 100
Gestionnaire de trésorerie	100 à 120	105 à 125	100 à 125	90 à 115	90 à 115
Analyste de la trésorerie	75 à 95	80 à 95	75 à 85	75 à 85	70 à 95
Directeur(trice) fiscal(e)	120 à 140	160 à 180	130 à 150	130 à 150	140 à 170
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	120 à 130	120 à 150	100 à 130	100 à 130	90 à 120
Administrateur(trice) fiscal(e)	100 à 120	90 à 115	85 à 110	80 à 100	85 à 105
Analyste fiscal(e)	80 à 100	65 à 85	70 à 90	70 à 85	70 à 85
Directeur(trice) de la vérification interne	80 à 100	90 à 120	80 à 100	70 à 90	85 à 95
Vérificateur(trice) interne	70 à 90	75 à 95	65 à 90	65 à 75	70 à 80
Gestionnaire, rapports financiers	100 à 125	95 à 115	90 à 125	90 à 120	90 à 110
Gestionnaire, planification financière ou analyse	95 à 115	95 à 120	90 à 115	80 à 110	90 à 110
Analyste financier(ère) principal(e)	75 à 95	70 à 95	75 à 95	75 à 90	80 à 100
Analyste financier(ère)	65 à 80	60 à 90	65 à 85	65 à 75	70 à 80

ENTREPRISE PRIVÉE

Revenus de 250 millions de dollars et plus

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

SOUTIEN COMPTABLE

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

INSTITUTIONS BANCAIRES ET FINANCIÈRES

Groupe des Cinq Grands

Intitulé du poste	National
Chef(fe) de la direction financière	300 et plus
Chef(fe) des recettes	300 et plus
Chef(fe) de la conformité	300 et plus
Vice-président(e), risque	170 à 230
Vice-président(e), conformité	170 à 230
Vice-président(e), vérification	170 à 230
Vice-président(e), finance	170 à 230
Directeur(trice) des finances	120 à 150
Directeur(trice) des risques	120 à 150
Directeur(trice) de la vérification	120 à 150
Directeur(trice) de la conformité	120 à 150
Gestionnaire principal(e) des risques	90 à 120
Gestionnaire principal(e) de la conformité	90 à 120
Gestionnaire principal(e) de la vérification	90 à 120
Gestionnaire des risques	70 à 90
Gestionnaire de la conformité	70 à 90
Gestionnaire de la vérification	70 à 90
Services bancaires d'investissement, associé(e) débutant(e)	85 à 115
Services bancaires d'investissement, associé(e) principal(e)	125 à 175
Services bancaires d'investissement, directeur(trice) adjoint(e)	175 à 225
Services bancaires commerciaux pour petites entreprises (> 750 000)	70 à 110
Services bancaires commerciaux pour moyennes entreprises (1 à 10 millions)	90 à 145
Services bancaires commerciaux pour grandes entreprises syndiquées (10 millions et plus)	90 à 145
VPA/chef d'équipe des services bancaires commerciaux	115 à 145
Vice à président, services bancaires commerciaux	145 à 200

Petites et moyennes entreprises

Intitulé du poste	National
Chef(fe) de la direction financière	150 à 250
Chef(fe) des recettes	150 à 250
Chef(fe) de la conformité	150 à 250
Vice-président(e), risque	140 à 180
Vice-président(e), conformité	140 à 180
Vice-président(e), vérification	140 à 180
Vice-président(e), finance	140 à 180
Directeur(trice) des finances	110 à 140
Directeur(trice) des risques	110 à 140
Directeur(trice) de la vérification	110 à 140
Directeur(trice) de la conformité	110 à 140
Gestionnaire principal(e) des risques	80 à 110
Gestionnaire principal(e) de la conformité	80 à 110
Gestionnaire principal(e) de la vérification	80 à 110
Gestionnaire des risques	70 à 100
Gestionnaire de la conformité	70 à 100
Gestionnaire de la vérification	70 à 100

ARCHITECTURE ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Technologue en architecture (Revit)

Architecte intermédiaire/expérimenté(e)
(agrée)

Administrateur de contrats

Gestionnaire de projet

Gestionnaire BIM

ARCHITECTURE ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

Architecture

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Architecte stagiaire	45 à 55	45 à 55	60 à 85	55 à 65	55 à 75	50 à 70
Architecte intermédiaire	70 à 90	70 à 90	75 à 95	65 à 80	65 à 80	70 à 90
Architecte principal(e)	120 à 160	120 à 160	100 et plus	90 à 120	90 à 120	90 à 110
Technologue débutant(e)	35 à 50	35 à 50	40 à 55	40 à 50	40 à 50	45 à 60
Technologue	50 à 75	50 à 75	60 à 80	50 à 70	50 à 70	60 à 75
Technologue principal(e)	75 à 110	75 à 110	75 à 100	70 à 90	70 à 90	75 à 95
Directeur(trice) des travaux en architecture	95 à 115	95 à 115	90 à 110	80 à 100	80 à 100	80 à 100
Administrateur(trice) de contrats	90 à 110	90 à 110	70 à 90	80 à 100	80 à 100	70 à 100
Gestionnaire de projet	90 à 110	90 à 110	100 à 140	80 à 100	80 à 100	75 à 90
Gestionnaire de projet principal(e) administrateur(trice) de contrats principal(e)	110 à 135	110 à 135	140 et plus	100 à 120	100 à 120	100 à 120
Gestionnaire BIM	75 à 100	75 à 100	95 à 110	80 à 100	80 à 100	85 à 100
Directeur(trice) principal(e) en BIM	100 à 140	100 à 140	100 à 140	100 à 130	100 à 130	100 à 110
Concepteur(trice) architectural	75 à 100	75 à 100	60 à 80	50 à 70	50 à 70	55 à 75
Concepteur(trice) architectural principal(e)	100 à 120	100 à 120	75 à 100	70 à 90	70 à 90	75 à 90

40

Aménagement intérieur

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Spécialiste principal(e) en aménagement intérieur	85 à 105	85 à 105	85 à 110	70 à 80	80 à 90	80 à 90
Spécialiste intermédiaire en aménagement intérieur	75 à 100	75 à 95	65 à 90	50 à 65	65 à 75	65 à 80
Spécialiste débutant(e) en aménagement intérieur	60 à 80	60 à 80	40 à 60	40 à 50	40 à 55	45 à 65

CONSTRUCTION

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Gestionnaire de projet

Conducteur(trice) de travaux

Estimateur(trice)

Gestionnaire du développement

CONSTRUCTION

Construction générale

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-président(e), construction	160 à 210	160 à 210	175 à 250	200 et plus	175 et plus
Gestionnaire de projet – principal(e)	120 à 140	120 à 140	120 à 175	120 à 180	120 à 175
Gestionnaire de projet	90 à 120	90 à 120	75 à 120	75 à 120	125 et plus
Coordinateur(trice) de projet	65 à 85	65 à 85	50 à 75	50 à 75	70 à 75
Estimateur(trice) en chef	120 à 170	120 à 170	125 à 200	110 à 150	125 à 135
Estimateur(trice) principal(e)	100 à 140	100 à 140	90 à 125	90 à 110	90 à 125
Estimateur(trice)	90 à 130	90 à 130	65 à 90	60 à 90	110 à 120
Conducteur(trice) de travaux	110 à 150	110 à 150	90 à 150	100 à 150	125 à 140
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	80 à 100	80 à 100	70 à 95	70 à 90	80 à 100
Coordonnateur(trice) mécanique et électrique	60 à 75	60 à 80	60 à 80	70 à 85	60 à 75
Gestionnaire mécanique et électrique	80 à 120	80 à 120	90 à 120	90 à 110	90 à 100

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), construction	160 et plus	180 à 250	140 à 200
Gestionnaire de projet – principal(e)	115 à 130	120 à 160	115 à 140
Gestionnaire de projet	100 à 140	85 à 130	90 à 115
Coordinateur(trice) de projet	60 à 70	60 à 80	60 à 80
Estimateur(trice) en chef	110 à 160	130 à 180	110 à 160
Estimateur(trice) principal(e)	110 à 130	110 à 140	100 à 130
Estimateur(trice)	100 à 120	90 à 120	80 à 100
Conducteur(trice) de travaux	100 à 130	90 à 150	80 à 115
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	85 à 100	80 à 95	70 à 90
Coordonnateur(trice) mécanique et électrique	55 à 75	70 à 90	55 à 75
Gestionnaire mécanique et électrique	80 et plus	80 à 120	80 et plus

CONSTRUCTION

Réseaux routiers et construction lourde

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-président(e), construction	150 à 250	150 à 250	130 à 225	150 et plus	140 et plus
Gestionnaire de projet principal(e)	120 à 140	120 à 140	130 à 180	130 à 180	130 à 180
Gestionnaire de projet	100 à 125	100 à 125	95 à 150	90 à 140	90 à 130
Coordinateur(trice) de projet	70 à 90	70 à 90	75 à 90	70 à 90	65 à 70
Estimateur(trice) en chef	125 à 175	125 à 175	100 à 200	110 à 150	115 à 150
Estimateur(trice) principal(e)	100 à 140	100 à 140	100 à 150	100 à 150	100 à 150
Estimateur(trice)	90 à 120	90 à 120	75 à 125	80 à 110	80 à 100
Conducteur(trice) de travaux	100 à 150	100 à 150	100 à 150	110 à 150	100 à 130
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	75 à 110	75 à 110	70 à 80	70 à 90	80 à 95

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), construction	140 à 160	190 à 250	140 à 200
Gestionnaire de projet principal(e)	115 à 150	130 à 180	120 à 160
Gestionnaire de projet	110 à 140	105 à 140	100 à 140
Coordinateur(trice) de projet	70 à 90	65 à 85	70 à 80
Estimateur(trice) en chef	110 à 160	130 à 190	100 à 140
Estimateur(trice) principal(e)	120 à 140	120 à 145	115 à 140
Estimateur(trice)	90 à 130	100 à 140	90 à 120
Conducteur(trice) de travaux	110 à 150	105 à 150	100 à 130
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	90 à 120	80 à 95	70 à 100

CONSTRUCTION

Génie civil

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Regina	Vancouver	Winnipeg
Partenaire principal(e)	145 à 170	145 à 170	160 à 180	150 et plus	150 à 180	120 à 150
Partenaire associé(e)	130 à 150	130 à 150	110 à 130	120 à 140	125 à 150	110 à 140
Gestionnaire de projet civil(e)	90 à 120	90 à 120	90 à 110	100 à 130	95 à 120	85 à 110
Ingénieur(e) de projet génie civil	100 à 120	100 à 120	90 à 100	90 à 110	85 à 110	90 à 100
Ingénieur(e) civil(e)	85 à 95	85 à 95	85 à 100	90 à 110	85 à 100	85 à 95
Concepteur(trice) génie civil	70 à 90	70 à 90	70 à 90	80 à 90	75 à 100	70 à 90
Dessinateur(trice) en CAO génie civil	70 à 80	70 à 80	60 à 75	75 à 90	70 à 85	60 à 70

Génie écologique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Vancouver	Winnipeg
Partenaire principal(e)	130 à 140	130 à 140	120 à 145	130 à 160	120 à 140
Partenaire associé(e)	120 à 130	120 à 130	110 à 140	125 à 150	115 à 125
Associé(e)	100 à 120	100 à 120	100 à 110	115 à 140	100 à 110
Gestionnaire de projet génie écologique	90 à 110	90 à 110	90 à 100	90 à 140	90 à 100
Ingénieur(e) de projet génie écologique	90 à 140	90 à 140	90 à 110	90 à 140	90 à 120
Ingénieur(e) en environnement	90 à 120	90 à 120	80 à 95	90 à 120	80 à 95

CONSTRUCTION

Construction d'immeubles de grande hauteur

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-président(e), construction	180 à 250	180 à 250	225 à 300	200 et plus	175 et plus
Directeur(trice) de la construction	150 à 200	150 à 200	170 à 225	130 à 160	130 à 160
Gestionnaire de projet principal(e)	150 à 180	150 à 180	150 à 225	120 à 150	130 à 150
Gestionnaire de projet	110 à 160	110 à 160	110 à 150	100 à 120	110 à 130
Coordinateur(trice) de projet	70 à 80	60 à 80	65 à 90	65 à 85	65 à 75
Estimateur(trice) en chef	140 à 170	140 à 170	180 à 230	110 à 130	165 à 180
Estimateur(trice) principal(e)	110 à 140	110 à 140	125 à 180	90 à 110	125 à 175
Estimateur(trice)	90 à 120	90 à 120	75 à 110	70 à 90	75 à 100
Conducteur(trice) de travaux	120 à 180	120 à 180	150 à 225	120 à 200	120 à 150
Surveillant(e) de la finition	90 à 120	90 à 120	90 à 150	90 à 120	90 à 110
Gestionnaire du service à la clientèle	80 à 110	80 à 110	85 à 120	80 à 100	70 à 75
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	50 à 65	50 à 65	45 à 70	50 à 70	55 à 65
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	80 à 110	80 à 110	75 à 90	70 à 90	85 à 100
Commis(e) de chantier	45 à 55	45 à 55	50 à 60	55 à 70	55 à 60

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), construction	140 à 180	200 à 300	185 à 250
Directeur(trice) de la construction	130 à 180	150 à 190	130 à 160
Gestionnaire de projet principal(e)	120 à 150	150 à 180	150 à 200
Gestionnaire de projet	110 à 120	120 à 150	130 à 160
Coordinateur(trice) de projet	60 à 80	75 à 85	65 à 85
Estimateur(trice) en chef	115 à 130	160 à 180	110 à 130
Estimateur(trice) principal(e)	110 à 120	120 à 150	110 à 120
Estimateur(trice)	90 à 110	90 à 120	95 à 115
Conducteur(trice) de travaux	110 à 130	130 à 180	120 à 150
Surveillant(e) de la finition	90 à 110	90 à 120	90 à 120
Gestionnaire du service à la clientèle	55 à 75	75 à 100	80 à 110
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	55 à 65	50 à 60	55 à 65
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	75 à 90	80 à 100	75 à 90
Commis(e) de chantier	50 à 65	45 à 55	50 à 60

CONSTRUCTION

Construction résidentielle

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-président(e), construction	150 à 225	150 à 200	180 à 230	150 et plus	150 à 200
Gestionnaire de projet principal(e)	120 à 150	120 à 150	100 à 140	110 à 130	100 à 125
Gestionnaire de projet	95 à 110	95 à 110	90 à 120	95 à 120	95 à 115
Coordinateur(trice) de projet	65 à 75	65 à 75	50 à 65	65 à 75	60 à 70
Estimateur(trice) en chef	110 à 130	110 à 130	125 à 175	120 à 150	130 à 140
Estimateur(trice)	80 à 110	80 à 110	90 à 120	90 à 120	65 à 80
Conducteur(trice) de travaux	90 à 120	90 à 120	90 à 120	90 à 110	90 à 110
Surveillant(e) de la finition	70 à 90	70 à 90	75 à 90	80 à 100	70 à 80
Gestionnaire du service à la clientèle	70 à 100	70 à 100	80 à 100	80 à 100	60 à 65
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	50 à 80	50 à 80	45 à 65	65 à 80	50 à 60
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	70 à 90	70 à 90	70 à 75	60 à 70	65 à 75

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), construction	150 et plus	150 à 225	150 à 200
Gestionnaire de projet principal(e)	100 à 120	130 à 160	100 à 130
Gestionnaire de projet	90 à 100	90 à 130	80 à 120
Coordinateur(trice) de projet	65 à 80	65 à 80	55 à 65
Estimateur(trice) en chef	100 à 115	120 à 140	90 à 110
Estimateur(trice)	100 à 120	90 à 120	65 à 85
Conducteur(trice) de travaux	100 à 120	100 à 160	80 à 110
Surveillant(e) de la finition	90 à 110	80 à 100	70 à 80
Gestionnaire du service à la clientèle	65 à 85	80 à 100	70 à 90
Coordonnateur(trice) du service à la clientèle	50 à 70	50 à 70	50 à 80
Surintendant(e) adjoint(e) ou contremaître	80 à 95	75 à 85	70 à 85

CONSTRUCTION

Gestion et développement

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e), développement	160 à 220	160 à 220	200 à 300	200 et plus	160 et plus	200 à 300
Directeur(trice), développement	120 à 180	120 à 180	150 à 220	130 à 160	130 à 150	150 à 200
Gestionnaire du développement	100 à 160	100 à 160	125 à 160	110 à 130	110 à 130	90 à 150
Gestionnaire adjoint(e) du développement	70 à 100	70 à 100	65 à 90	70 à 85	75 à 85	75 à 90
Coordonnateur(trice) du développement	50 à 75	50 à 75	50 à 75	50 à 75	50 à 75	50 à 75

Construction mécanique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e), construction	120 à 150	120 à 150	150 à 200	140 à 160	140 à 160	140 et plus
Gestionnaire de projet	90 à 130	90 à 130	75 à 150	90 à 125	90 à 125	95 à 130
Coordonnateur(trice) de projet	70 à 90	70 à 90	55 à 75	60 à 70	60 à 70	70 à 90
Estimateur(trice) en chef	100 à 130	100 à 130	140 à 190	95 à 125	95 à 125	120 à 150
Estimateur(trice)	90 à 110	90 à 110	70 à 115	80 à 90	80 à 90	100 à 120
Conducteur(trice) de travaux	100 à 120	100 à 120	120 et plus	95 à 105	95 à 105	100 à 150
Surintendant(e) adjoint(e)	90 à 100	90 à 100	S.O.	80 à 90	80 à 90	80 à 90

Construction électrique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e), construction	100 à 150	100 à 150	150 à 200	140 à 160	140 à 160	150 et plus
Gestionnaire de projet	90 à 130	90 à 130	75 à 150	90 à 110	90 à 110	100 à 130
Coordonnateur(trice) de projet	70 à 90	70 à 90	55 à 75	70 à 80	70 à 80	70 à 80
Estimateur(trice) en chef	110 à 130	100 à 130	140 à 190	85 à 105	85 à 105	150 et plus
Estimateur(trice)	90 à 120	90 à 120	70 à 115	85 à 100	85 à 100	100 à 120
Conducteur(trice) de travaux	100 à 120	100 à 120	120 et plus	85 à 100	85 à 100	100 à 150
Surintendant(e) adjoint(e)	90 à 100	90 à 110	S.O.	80 à 90	80 à 90	80 à 90

CONSTRUCTION

Automatisation et contrôle des systèmes CVAC

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Technicien(ne) CVAC Niveau 1	40 à 50	40 à 50	40 à 50	40 à 50	40 à 50	40 à 50
Technicien(ne) CVAC Niveau 2	50 à 70	50 à 70	50 à 70	50 à 70	50 à 70	50 à 70
Technicien(ne) CVAC Niveau 3	75 à 110	75 à 110	80 à 120	70 à 90	70 à 90	75 à 110
Gestionnaire CVAC	80 à 100	80 à 100	70 à 100	70 à 85	70 à 85	80 à 100
Estimateur(trice) CVAC	80 à 110	80 à 110	80 à 110	75 à 90	75 à 90	80 à 110
Concepteur(trice) CVAC	50 à 75	50 à 75	50 à 75	50 à 70	50 à 70	50 à 75

Génie électrique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Ingénieur(e) électrique principal(e)	95 à 105	95 à 105	115 à 120	100 à 120	100 à 110	95 à 105
Ingénieur(e) électrique	80 à 90	80 à 90	80 à 100	80 à 100	80 à 100	80 à 90
Concepteur(trice)	70 à 80	70 à 80	65 à 75	55 à 65	70 à 80	70 à 80
Gestionnaire de projet	90 à 100	90 à 100	90 à 140	100 à 120	90 à 100	90 à 100
Technicien(ne) REVIT	65 à 80	65 à 80	55 à 75	55 à 70	50 à 70	65 à 80

48

Génie mécanique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Ingénieur(e) mécanique principal(e)	95 à 105	95 à 105	115 à 120	100 à 120	100 à 110	95 à 105
Ingénieur(e) mécanique	80 à 90	80 à 90	80 à 100	80 à 100	80 à 90	80 à 90
Concepteur(trice)	70 à 80	70 à 80	65 à 75	55 à 65	70 à 80	70 à 80
Gestionnaire de projet	90 à 100	90 à 100	90 à 140	100 à 120	90 à 100	90 à 100
Technicien(ne) REVIT	65 à 80	65 à 80	55 à 75	55 à 70	50 à 70	65 à 80

RESSOURCES HUMAINES

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Généraliste RH

Gestionnaire RH

Conseiller(ère) en recrutement

Associé(e)

Administrateur(trice) des pensions et des avantages sociaux

RESSOURCES HUMAINES

Généraliste

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)	150 à 200	140 à 200	140 à 160	140 à 160	160 à 200
Directeur(trice)	145 à 160	130 à 160	120 à 130	115 à 140	145 à 165
Associé(e)	110 à 125	120 à 130	100 à 120	90 à 120	110 à 130
Responsable	90 à 120	110 à 120	90 à 100	90 à 110	100 à 130
Généraliste	65 à 85	75 à 90	65 à 90	75 à 90	75 à 90
Coordinateur(trice)	55 à 65	60 à 75	50 à 65	55 à 65	60 à 70
Administrateur(trice)/Assistant	50 à 60	60 à 75	45 à 55	50 à 60	55 à 60

Développement organisationnel

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)	130 à 160	130 à 160	130 à 160	130 à 160	130 à 160
Gestionnaire du changement	100 à 130	110 à 120	100 à 120	90 à 110	110 à 120
Gestionnaire de l'apprentissage/de la formation	80 à 95	90 à 100	80 à 100	70 à 100	90 à 100
Coordinateur(trice)	60 à 70	70 à 80	60 à 70	50 à 70	75 à 85

50

Rémunération et avantages

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)/Directeur(trice)	120 à 150	140 à 200	120 à 150	120 à 150	140 à 200
Responsable	100 à 120	120 à 140	100 à 120	100 à 120	110 à 130
Spécialiste	85 à 100	100 à 120	70 à 90	70 à 90	100 à 120
Analyste	90 à 100	85 à 100	75 à 90	75 à 90	85 à 100
Coordinateur(trice)/Administrateur(trice)	60 à 70	70 à 85	65 à 75	60 à 75	70 à 85

RESSOURCES HUMAINES

Recrutement

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice)	120 à 140	120 à 140	100 à 130	115 à 140	120 à 140
Responsable	110 à 130	100 à 120	80 à 100	90 à 115	100 à 120
Spécialiste	75 à 100	80 à 100	65 à 75	70 à 90	80 à 100
Administrateur(trice)	60 à 70	65 à 80	55 à 65	55 à 65	65 à 80

Logiciel de gestion des ressources humaines

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Responsable	85 à 110	90 à 110	80 à 100	80 à 100	90 à 110
Spécialiste	85 à 90	80 à 90	80 à 90	70 à 80	80 à 90
Administrateur(trice)	75 à 80	70 à 80	70 à 80	55 à 70	70 à 80

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Développeur de logiciels

Analyste des systèmes de gestion

Gestionnaire de projet

Cybersécurité

Analyste de mégadonnées

Ingénieur(e) en apprentissage automatique

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Intelligence artificielle (IA)

Intitulé du poste	National
Scientifique des données-Python	90 à 120
Scientifique des données-R	70 à 110
Ingénieur(e) des mégadonnées-Hadoop	100 à 150
Ingénieur(e) en apprentissage automatique apprentissage/profond	100 à 150

Informatique décisionnelle (BI)

Intitulé du poste	National
Architecte d'entrepôt de données/BI	100 à 150
Gestionnaire BI	90 à 150
Gestionnaire de bases de données	90 à 130
Gestionnaire de l'information	100 à 120
Administrateur(trice) de base de données	80 à 120
Développeur(euse) de bases de données	90 à 120
Développeur(euse) ETL	80 à 110
Développeur(euse) BI	100 à 120
Analyste de performance	80 à 95
Analyste BI	90 à 100

Gestion de données et analyse avancée

Intitulé du poste	National
Architecte de données	125 à 180
Scientifique des données principal(e)	110 à 175
Scientifique des données	60 à 120
Analyste de données	60 à 90
Ingénieur(e) des données principal(e)	110 à 160
Ingénieur(e) des données	90 à 160
Gestionnaire de données	60 à 120

CYBERSÉCURITÉ

Direction des systèmes d'information

Intitulé du poste	National
Chef(fe) de la sécurité de l'information	180 à 230
Vice-président(e), sécurité de l'information	150 à 200
Directeur(trice), sécurité de l'information	140 et plus

Gestion des identités et accès

Intitulé du poste	National
Architecte	110 à 140
Ingénieur(e) principal(e)	90 à 120
Ingénieur(e)	60 à 90

Direction de la gouvernance, du risque et de la conformité

Intitulé du poste	National
Vice-président(e), gouvernance, risque et conformité	140 à 200
Directeur(trice), gouvernance, risque et conformité	110 à 150
Gestionnaire, gouvernance, risque et conformité	80 à 130

Gouvernance, risque et conformité

Intitulé du poste	National
Consultant(e) principal(e) GRC	80 à 110
Consultant(e) GRC	70 à 100
Coordinateur(trice)/analyste de la conformité	60 à 90
Consultant(e) en sécurité des données	60 à 90

CYBERSÉCURITÉ

Direction des opérations de sécurité

Intitulé du poste	National
Vice-président(e), centre des opérations de sécurité	135 à 180
Directeur(trice), centre des opérations de sécurité	110 à 150
Gestionnaire, centre des opérations de sécurité	95 à 130

Opérations de sécurité

Intitulé du poste	National
Ingénieur(e) principal(e)	100 à 140
Architecte de la sécurité des réseaux	120 à 135
Ingénieur(e) principal(e) de la sécurité des réseaux	100 à 130
Ingénieur(e) de la sécurité des réseaux	80 à 120
Ingénieur(e)	60 à 90
Administrateur(trice) de la sécurité	65 à 90

Sécurité des applications/sécurité infonuagique

Intitulé du poste	National
Architecte de la sécurité infonuagique	90 à 130
Ingénieur(e) de la sécurité infonuagique	90 à 130
Ingénieur(e) principal(e) de la sécurité des applications	80 à 110
Ingénieur(e) de la sécurité des applications	80 à 110

Réponse aux incidents

Intitulé du poste	National
Ingénierie inverse	80 à 130
Gestionnaire, réponse aux incidents	65 à 110
Analyste en criminalistique numérique	65 à 95
Analyste des logiciels malwares	60 à 90

Tests d'intrusion/Équipe rouge

Intitulé du poste	National
Consultant(e) principal(e), test d'intrusion	90 à 120
Consultant(e) sénior, test d'intrusion	60 à 90

DevSecOps

Intitulé du poste	National
Architecte DevSecOps	110 à 140
Ingénieur(e) principal(e) DevSecOps	100 à 130
Ingénieur(e) DevSecOps	75 à 100

Architecture

Intitulé du poste	National
Architecte de la sécurité de l'entreprise	130 à 160
Architecte de solutions	110 à 140

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Infrastructure infonuagique

Intitulé du poste	National
Architecte d'entreprise	140 à 180
Architecte de solutions	120 à 140
Ingénieur(e) infonuagique - AWS/Azure/Google	120 à 160

Développement

Intitulé du poste	National
Architecte logiciel	130 à 150
Responsable technique - C#/ASP.net	110 à 120
Responsable technique - Java	110 à 120
Responsable technique - Mobile	120 à 140
Développeur(euse) d'applications mobiles - iOS/Android	100 à 130
Développeur(euse) d'applications back-end - Java	100 à 130
Développeur(euse) d'applications back-end - Net	100 à 110
Développeur(euse) d'applications back-end - LAMP/PHP/Drupal/WordPress/Joomla	90 à 110
Développeur(euse) d'applications back-end - Ruby	90 à 115
Développeur(euse) d'applications back-end - C/C++	90 à 120
Intégrateur(trice) Web	100 à 120
Développeur(euse) généraliste	100 à 130
Développeur(euse) SharePoint	90 à 120
DevOps	100 à 120
Gestionnaire de logiciel (cycle de vie)	120 à 130

Planification des ressources d'entreprise

Intitulé du poste	National
Gestionnaire de projet ERP	120 à 140
Consultant(e) ERP	110 à 130
Développeur(euse) ERP	110 à 130
Gestionnaire de programme ERP	120 à 160
Analyste des systèmes de gestion ERP	80 à 100

Infrastructure

Intitulé du poste	National
Architecte d'entreprise	130 à 150
Architecte de solutions	120 à 140
Gestionnaire de la prestation des services	120 à 130
Ingénieur(e) réseau	80 à 130
Administrateur(trice) réseau	80 à 100
Administrateur(trice) des systèmes	85 à 100
Helpdesk/Analyste de centre de services	65 à 75

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Direction

Intitulé du poste	National
CIO TSX 60	380 à 400
CIO TSX 300	230 à 250
CIO SME	200 à 220
CTO TSX 60	260 à 270
CTO TSX 300	200 à 220
CTO SME	180 à 200
Directeur(trice) TI TSX 60	270 à 290
Directeur(trice) TI TSX 300	200 à 220
Directeur(trice) TI SME	200 à 220
Directeur(trice), développement	160 à 170
Chef(fe) de la sécurité de l'information	170 à 180
Chef(fe) de la sécurité des TI	175 à 185
Chef(fe) des TI	160 à 165
Chef(fe) du développement	160 à 165
Chef(fe) de l'infrastructure	160 à 165
Chef(fe) de la prestation de services	160 à 165
Chef(fe) de l'informatique décisionnelle	175 à 185
Architecte administratif	165 à 175
Architecte d'entreprise	140 à 180
Architecte technique	130 à 165
Gestionnaire du développement	130 à 150

Gestion de projets et conduite du changement

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) de programme	220 à 230
Chef(fe) du PMO	160 à 165
Gestionnaire de portefeuille/programme	125 à 155
Gestionnaire de projet	90 à 130
Gestionnaire du changement	100 à 135
Analyste des systèmes de gestion	90 à 100
Analyste des systèmes de gestion	90 à 110

Télécoms

Intitulé du poste	National
Ingénieur(e) IP et Ethernet	100 à 110
Ingénieur(e) de déploiement et soutien réseau	90 à 105
Ingénieur(e) conception de transmission PDH/SDH	90 à 95
Ingénieur(e) de soutien NOC/NMC	80 à 110
Ingénieur(e) de l'approvisionnement	90 à 100
Ingénieur(e) voix et centre de contact	80 à 100
Ingénieur(e) en planification de capacité réseau	100 à 110
Ingénieur(e) RAN/RF	90 à 100
Architecte de réseau mobile	120 à 130
Architecte de solutions OSS/BSS	130 à 140
Gestionnaire de produit	130 à 140

Test

Intitulé du poste	National
Gestionnaire test	110 à 130
Responsable test	90 à 110
Analyste en AQ manuelle	75 à 85
Analyste en AQ automatisée	90 à 100
Analyste de la qualité de la performance	90 à 100

JURIDIQUE

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Commis(e) en droit des sociétés

Assistant(e) juridique immobilier(ère)

Commis(e) en droit immobilier

Assistant(e) juridique d'entreprise

Avocat(e) plaidant(e) en litige civil et commercial

PROFESSIONNELS DU DROIT

Pratique privée

Expérience	Cabinet de petite taille	Cabinet de taille moyenne	Cabinet de grande taille
1 ^{re} année	65 à 85	80 à 95	100 à 110
2 ^e année	75 à 90	90 à 105	100 à 125
3 ^e année	80 à 100	90 à 110	130 à 150
4 ^e année	90 à 110	120 à 150	140 à 160
5 ^e année	100 à 120	130 à 150	145 à 170
6 ^e année	100 à 130	140 à 160	175 à 190
7 ^e année	100 à 140	150 à 180	190 à 220
Associé(e) sans participation	150 et plus	170 et plus	225 000 et plus
Prime annuelle	S.O.	S.O.	10 à 25 %

En interne

Intitulé du poste	Petite/moyenne entreprise	Grande entreprise
Conseiller(ère) débutant(e) (généralement 1 à 3 ans)	75 à 95	85 à 110
Conseiller(ère) juridique (généralement 3 à 5 ans)	95 à 135	105 à 140
Conseiller(ère) principal(e) (généralement 5 à 8 ans)	130 à 180	135 à 220
Avocat(e) général(e) (généralement 8 ans et plus)	170 à 225 et plus	200 à 300 et plus

SOUTIEN JURIDIQUE

Cabinet de petite taille

Intitulé du poste	National
Assistant(e) juridique débutant(e)	30 à 45
Assistant(e) juridique intermédiaire	35 à 55
Assistant(e) juridique principal(e)	45 à 65
Clerc débutant(e)	35 à 45
Clerc intermédiaire	45 à 55
Clerc principal(e)	50 à 70
Parajuridique	40 à 70
Gestionnaire de bureau	50 à 80

Cabinet de taille moyenne

Intitulé du poste	National
Assistant(e) juridique débutant(e)	35 à 45
Assistant(e) juridique intermédiaire	40 à 60
Assistant(e) juridique principal(e)	50 à 70
Clerc débutant(e)	40 à 48
Clerc intermédiaire	50 à 65
Clerc principal(e)	60 à 80
Parajuridique	45 à 75
Gestionnaire de bureau	70 à 110

Cabinet de grande taille

Intitulé du poste	National
Assistant(e) juridique débutant(e)	38 à 48
Assistant(e) juridique intermédiaire	44 à 65
Assistant(e) juridique principal(e)	55 à 75
Clerc débutant(e)	40 à 65
Clerc intermédiaire	50 à 80
Clerc principal(e)	65 à 120
Parajuridique	55 à 90

Ces chiffres peuvent varier d'une industrie à l'autre et en fonction d'autres facteurs du marché. Des conseils individuels peuvent être fournis. Les années représentent l'expérience acquise après l'appel. Salaires de base uniquement, à l'exclusion des primes, des options d'achat d'actions ou d'autres avantages non monétaires qui augmenteraient l'enveloppe totale. Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels.

MANUFACTURE ET LOGISTIQUE

EMPLOIS DEMANDÉS

Responsable de la chaîne d'approvisionnement

Amélioration continue des professionnels/Qualité 6 Sigma BB

Métiers spécialisés

Responsable de la logistique et du transport

Planificateur(trice) de la demande

Planificateur(trice) de l'approvisionnement

MANUFACTURE ET LOGISTIQUE

Manufacture

Intitulé du poste	National
Chef(fe) de la direction des opérations	400 à 700
Vice-président(e), opérations	150 à 300
Vice-président(e), entreposage/transport	150 à 220
Vice-président(e), fabrication	150 à 220
Gestionnaire des opérations régionales/districts	150 à 170
Directeur(trice) régional(e) de l'industrie manufacturière	150 à 170
Directeur(trice) régional(e), conformité de l'entreprise	125 à 140
Directeur(trice) régional(e) assurance qualité	135 à 200
Vice-président(e), chaîne d'approvisionnement	150 à 200
Gestionnaire - planification des ventes et des opérations	125 à 140
Gestionnaires - planification de l'approvisionnement	125 à 135
Gestionnaires - planification de l'offre	125 à 135
Planificateur(trice) de la demande	65 à 90
Planificateur(trice) de l'approvisionnement	65 à 90
Analyste de la chaîne d'approvisionnement	45 à 60
Gestionnaire des opérations	110 à 150
Gestionnaire d'usine	120 à 250
Responsable de la chaîne d'approvisionnement	125 à 145
Chef(fe) de l'équipe des opérations	125 à 185
Chef(fe) d'équipe/gestionnaire de produit	105 à 150
Chef(fe) d'équipe/superviseur(e) de quart	75 à 85
Chef(fe) de l'équipe du matériel	125 à 135
Gestionnaire - planification de la production	125 à 135
Planificateur de production	80 à 85
Gestionnaire de la maintenance	90 à 185
Chef(fe) de l'équipe de la fiabilité	80 à 185
Superviseur(e) principal(e) de l'équipe de maintenance de la fiabilité	95 à 105

Intitulé du poste	National
Ingénieur(e) fiabilité	100 à 125
Directeur(trice) - Optimisation des processus	150 à 170
Directeur(trice) - Génie industriel	140 à 150
Directeur(trice) de l'amélioration des processus	125 à 135
Chef(fe) de l'amélioration continue - Qualité 6 Sigma BB	135 à 190
Vice-président(e), fiabilité et ingénierie	120 à 200
Directeur(trice) de l'automatisation des usines	125 à 185
Superviseur(e) de l'entretien	100 à 125
Ingénieur(e) de la fabrication	75 à 110
Planificateur(trice) entretien réparation et révision	65 à 75
Superviseur(e) de la production/du conditionnement	85 à 100
Gestionnaire de l'ingénierie	135 à 200
Gestionnaire du contrôle de la qualité	130 à 150
Chef(fe) du groupe d'assainissement	90 à 125
Chef(fe) de l'équipe d'assainissement	70 à 90
Ingénieur(e) de la qualité	75 à 90
Ingénieur(e) des processus	75 à 90
Analyse en modélisation des processus	65 à 80
Ingénieur(e) industriel(le)	65 à 90
Ingénieur(e) d'exploitation en chef/Ingénieur(e) électricien	135 à 180
Mécanicien(ne) de machines fixes de deuxième classe	32 à 44/h*
Double compétence	40 à 42/h
Électricien(ne) certifié(e)	35 à 40/h*
Mécanicien(ne) de chantier certifié(e)	35 à 40/h*
Réfrigération A	38 à 47/h*
Réfrigération B	38 à 47/h*

*Taux horaire

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

MANUFACTURE ET LOGISTIQUE

Logistique

Intitulé du poste	National
Vice-président(e), entreposage/transport	150 à 185
Vice-président(e), opérations	150 à 185
Directeur(trice) régional(e)	140 à 170
Directeur(trice), inventaire	140 à 170
Directeur(trice), amélioration des processus	140 à 170
Directeur(trice), chaîne d'approvisionnement	140 à 185
Directeur(trice), opérations	165 à 200
Gestionnaire du transport	120 à 145
Gestionnaire de la logistique	110 à 135
Gestionnaire de l'inventaire	110 à 130
Responsable de la chaîne d'approvisionnement	125 à 145
Chef de l'amélioration continue - Qualité 6 Sigma BB	135 à 190
Gestionnaire des douanes et de la conformité	100 à 110
Gestionnaire de la flotte	95 à 110
Gestionnaire des prévisions	110 à 120
Gestionnaire d'entrepôt	85 à 130
Gestionnaire des opérations	120 à 135
Superviseur(e) du transport/de la logistique	80 à 95
Superviseur(e) de la flotte	80 à 95
Analyste de la flotte	75 à 90
Ingénieur(e) des processus	105 à 125
Analyste des prévisions	65 à 70
Superviseur(e) d'entrepôt	80 à 90
Analyste du transport	60 à 80
Superviseur(e) principal(e) de l'équipe de maintenance de la fiabilité	60 à 75
Coordinateur(trice) de la logistique	55 à 65
Répartiteur(trice)	55 à 65



FONCTIONS SUPPORT

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Adjoint(e) de direction

Assistant(e) administratif(ve)

Assistant(e) juridique

Gestionnaire de bureau

Administrateur(trice) immobilier(ère)

FONCTIONS SUPPORT

Soutien administratif

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de bureau	60 à 80	75 à 85	55 à 65	60 à 65	65 à 75
Adjoint(e) de direction principal(e)	75 à 90	90 à 100	70 à 85	70 à 95	75 à 85
Adjoint(e) de direction	65 à 85	75 à 95	60 à 70	60 à 70	60 à 90
Gestionnaire du service à la clientèle	70 à 85	80 à 100	70 à 85	70 à 85	70 à 85
Conseiller(ère) du service à la clientèle bilingue	35 à 45	50 à 60	35 à 45	35 à 45	40 à 55
Conseiller(ère) du service à la clientèle	35 à 45	45 à 50	35 à 45	35 à 45	38 à 45
Assistant(e) administratif(ve) principal(e)	55 à 65	55 à 65	50 à 65	55 à 65	50 à 65
Administrateur(trice)/Assistant(e) de projets	50 à 60	50 à 63	50 à 65	50 à 65	55 à 65
Assistant(e) administratif(ve)	45 à 55	50 à 55	45 à 50	45 à 50	40 à 50
Superviseur(e) de la saisie des données	41 à 46	35 à 45	48 à 52	48 à 52	40 à 50
Commis(e) à la saisie des données	35 à 38	35 à 40	35 à 38	35 à 38	35 à 38
Commis(e) à la vérification des archives	35 à 38	35 à 40	35 à 38	35 à 38	40 à 50
Coordinateur(trice) de la réception	40 à 45	45 à 50	40 à 45	40 à 45	38 à 45
Réceptionniste	35 à 45	45 à 50	40 à 45	40 à 45	35 à 45
Commis(e) de bureau général	35 à 45	40 à 45	40 à 45	45 à 50	35 à 40
Commis(e) à la salle du courrier	35 à 38	35 à 40	35 à 40	35 à 40	35 à 38

APPROVISIONNEMENT

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Gestionnaire de catégorie

Spécialiste en approvisionnement

Acheteur(euse)

Coordinateur(trice) des achats

Gestionnaire des achats



APPROVISIONNEMENT

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de l'approvisionnement/Responsable de l'approvisionnement	200 à 400	200 à 350	200 à 350	200 à 350
Vice-président(e), approvisionnement	150 à 200	180 à 200	170 à 200	160 à 180
Directeur(trice) de l'approvisionnement	130 à 165	130 à 160	125 à 155	125 à 155
Gestionnaire principal(e) de l'approvisionnement	110 à 140	115 à 130	110 à 125	110 à 125
Gestionnaire de l'approvisionnement	120 à 130	110 à 130	100 à 110	100 à 110
Analyste des fournisseurs	80 à 90	85 à 95	80 à 90	80 à 90
Gestionnaire des fournisseurs	100 à 120	100 à 110	95 à 105	95 à 105
Gestionnaire de catégorie	100 à 120	90 à 110	100 à 110	100 à 110
Gestionnaire principal(e) des contrats	110 à 140	95 à 120	95 à 130	100 à 130
Gestionnaires de contrats	95 à 130	85 à 110	85 à 110	90 à 110
Spécialiste des contrats	90 à 105	70 à 90	75 à 80	75 à 80
Administrateur(trice) des contrats	70 à 75	60 à 70	60 à 65	55 à 60
Spécialiste principal(e) de l'approvisionnement	90 à 110	85 à 100	80 à 95	85 à 100
Spécialiste en approvisionnement	75 à 85	75 à 85	75 à 85	75 à 80
Analyste principal(e) de l'approvisionnement	80 à 90	70 à 80	75 à 80	75 à 80
Analyste de l'approvisionnement	80 à 90	60 à 80	55 à 65	55 à 65
Gestionnaire de l'approvisionnement stratégique	100 à 120	110 à 125	95 à 110	95 à 110
Spécialiste de l'approvisionnement	75 à 95	75 à 90	60 à 80	75 à 85
Gestionnaire des achats	90 à 110	90 à 120	75 à 100	90 à 110
Spécialiste en achats/acheteur(euse)	90 à 105	75 à 90	75 à 85	75 à 85
Assistant(e) des achats	60 à 65	55 à 60	50 à 60	50 à 60
Coordinateur(trice) des achats	50 à 60	50 à 60	50 à 55	50 à 55
Acheteur(euse) principal(e)	80 à 90	75 à 85	75 à 85	75 à 85
Acheteur(euse)	65 à 80	65 à 75	65 à 75	60 à 75
Acheteur(euse) débutant(e)	55 à 65	50 à 60	50 à 60	50 à 55

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Administrateur(trice) de biens immobiliers

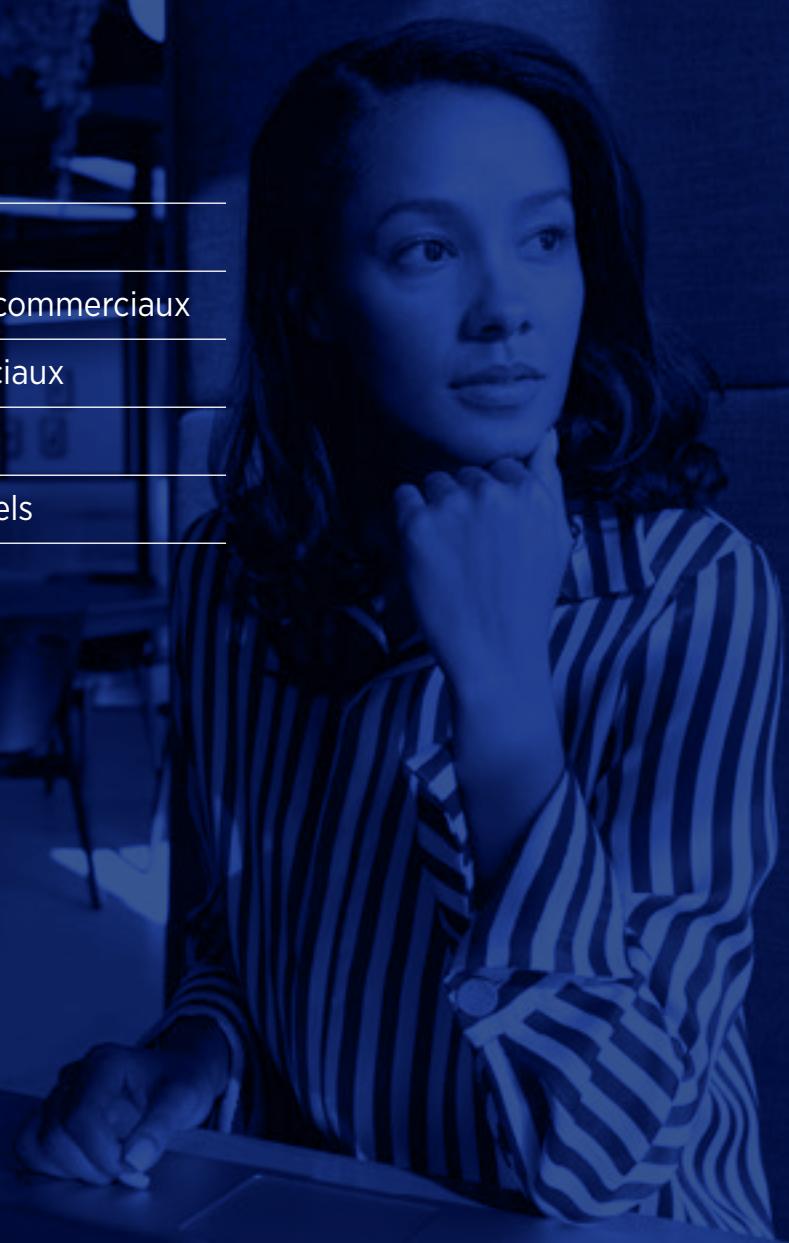
Technicien(ne) d'immeuble

Administrateur(trice) de biens immobiliers commerciaux

Gestionnaire de biens immobiliers commerciaux

Gestionnaire des installations

Gestionnaire de biens immobiliers résidentiels



GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Gestion de biens immobiliers commerciaux

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Vice-président(e), gestion des biens immobiliers	160 à 240	160 à 240	210 à 260	175 à 250
Directeur(trice) de la gestion immobilière	125 à 150	125 à 150	130 à 150	150 à 160
Gestionnaire immobilier(ère)	130 à 139	125 à 135	130 à 149	130 à 150
Directeur(trice) général(e)	125 à 150	125 à 145	125 à 140	130 à 150
Gestionnaire principal(e) immobilier(ère) (bureau commercial, commerce de détail ou portefeuille industriel)	105 à 130	105 à 130	110 à 130	100 à 120
Gestionnaire immobilier(ère) (bureau commercial, commerce de détail ou portefeuille industriel)	85 à 105	85 à 105	85 à 100	75 à 90
Assistant(e) immobilier(ère)	60 à 75	60 à 75	65 à 75	60 à 75
Administrateur(trice) immobilier(ère)	60 à 80	60 à 80	55 à 65	50 à 60
Représentant(e) des services aux locataires	60 à 65	60 à 65	55 à 65	45 à 50
Technicien(ne) principal(e) d'immeuble	70 à 85	70 à 85	65 à 75	60 à 70
Technicien(ne) d'immeuble	55 à 70	55 à 70	55 à 65	50 à 60

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), gestion des biens immobiliers	140 à 150	170 à 184	140 à 160
Directeur(trice) de la gestion immobilière	125 à 135	140 à 150	120 à 124
Gestionnaire immobilier(ère)	110 à 129	120 à 130	120 à 130
Directeur(trice) général(e)	130 à 149	130 à 149	110 à 130
Gestionnaire principal(e) immobilier(ère) (bureau commercial, commerce de détail ou portefeuille industriel)	85 à 94	120 à 130	95 à 105
Gestionnaire immobilier(ère) (bureau commercial, commerce de détail ou portefeuille industriel)	75 à 89	90 à 100	75 à 90
Assistant(e) immobilier(ère)	60 à 64	70 à 80	60 à 65
Administrateur(trice) immobilier(ère)	55 à 60	55 à 65	50 à 54
Représentant(e) des services aux locataires	50 à 55	55 à 65	50 à 64
Technicien(ne) principal(e) d'immeuble	55 à 60	75 à 85	60 à 65
Technicien(ne) d'immeuble	50 à 55	65 à 75	50 à 55

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Gestion de biens immobiliers résidentiels

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) de la gestion immobilière	125 à 160	115 à 145	125 à 140	100 à 130
Directeur(trice) principal(e) de la gestion immobilière	80 à 100	80 à 100	85 à 95	75 à 90
Gestionnaire d'immeuble	60 à 80	60 à 80	70 à 80	55 à 75
Administrateur(trice) immobilier(ère)	50 à 65	50 à 65	55 à 60	45 à 50
Gestionnaire d'immeuble en copropriété	65 à 100	65 à 100	75 à 90	60 à 70
Gestionnaire de site/résident	50 à 65	55 à 65	45 à 55	50 à 55
Représentant(e)/agent(e) de location	45 à 55	45 à 55	45 à 55	40 à 60
Superviseur(e) de l'entretien	70 à 74	70 à 74	65 à 75	65 à 75
Technicien(ne) d'entretien	45 à 65	45 à 65	45 à 55	50 à 55
Commissaire résident	45 à 50	40 à 50	40 à 45	30 à 40

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) de la gestion immobilière	100 à 110	120 à 140	100 à 110
Directeur(trice) principal(e) de la gestion immobilière	80 à 90	90 à 100	70 à 80
Gestionnaire d'immeuble	55 à 65	70 à 90	55 à 65
Administrateur(trice) immobilier(ère)	50 à 55	55 à 60	45 à 55
Gestionnaire d'immeuble en copropriété	60 à 79	80 à 90	60 à 70
Gestionnaire de site/résident	45 à 49	55 à 65	40 à 45
Représentant(e)/agent(e) de location	40 à 50	50 à 60	40 à 44
Superviseur(e) de l'entretien	65 à 79	75 à 80	65 à 70
Technicien(ne) d'entretien	45 à 50	55 à 60	40 à 45
Commissaire résident	30 à 40	45 à 50	30 à 38

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Gestion des actifs

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Vice-président(e), gestion des actifs	180 à 200	180 à 200	180 à 220	175 à 200
Directeur, gestion des actifs	140 à 160	140 à 160	125 à 145	130 à 150
Gestionnaire des actifs	100 à 135	100 à 135	110 à 125	100 à 130

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), gestion des actifs	165 à 169	180 à 200	140 à 160
Directeur, gestion des actifs	130 à 134	140 à 160	110 à 120
Gestionnaire des actifs	105 à 109	100 à 125	100 à 109

Location commerciale

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Vice-président(e)/Directeur(trice)	160 à 200	160 à 200	160 à 200	150 à 180
Gestionnaire principal(e) de location	110 à 140	110 à 140	100 à 140	90 à 130
Gestionnaire/représentant(e) de location	110 à 130	115 à 119	85 à 105	80 à 120
Assistant(e)/coordinateur(trice) à la location	60 à 80	60 à 80	65 à 75	55 à 70

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e)/Directeur(trice)	150 à 180	160 à 200	150 à 180
Gestionnaire principal(e) de location	90 à 130	100 à 150	100 à 130
Gestionnaire/représentant(e) de location	95 à 105	95 à 125	85 à 100
Assistant(e)/coordinateur(trice) à la location	50 à 55	60 à 75	45 à 50

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Administration de la location

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) administratif(ve) de la location	85 à 100	85 à 100	85 à 105	85 à 100
Administrateur(trice) de location – avec rédaction de bail	65 à 80	65 à 80	70 à 90	70 à 90
Administrateur(trice) de location – sans rédaction de bail	60 à 75	60 à 75	55 à 70	55 à 70

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) administratif(ve) de la location	75 à 85	90 à 100	70 à 90
Administrateur(trice) de location – avec rédaction de bail	75 à 80	70 à 90	60 à 70
Administrateur(trice) de location – sans rédaction de bail	55 à 59	55 à 65	50 à 55

Opérations et entretien

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) des opérations	120 à 160	120 à 160	120 à 150	120 à 145
Gestionnaire des opérations	100 à 120	100 à 120	100 à 120	90 à 100
Superviseur(e) des opérations	85 à 95	80 à 90	80 à 90	65 à 75
Chef(fe) mécanicien(ne)	85 à 95	80 à 90	90 à 110	90 à 110
Technicien(ne) principal(e) d'immeuble	70 à 85	70 à 85	68 à 80	60 à 70
Technicien(ne) d'immeuble	55 à 70	55 à 70	55 à 65	50 à 60
Ouvrier(ère) d'entretien	50 à 60	50 à 60	45 à 50	45 à 50

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) des opérations	120 à 124	125 à 135	100 à 115
Gestionnaire des opérations	100 à 110	100 à 120	80 à 90
Superviseur(e) des opérations	75 à 79	85 à 95	70 à 80
Chef(fe) mécanicien(ne)	130 à 150	80 à 85	80 à 85
Technicien(ne) principal(e) d'immeuble	60 à 64	75 à 85	65 à 69
Technicien(ne) d'immeuble	55 à 59	65 à 75	50 à 60
Ouvrier(ère) d'entretien	40 à 44	50 à 60	45 à 50

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Gestion des installations

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) de compte	145 à 155	145 à 155	140 à 159	130 à 150
Directeur(trice) de la gestion des installations	140 à 150	140 à 150	130 à 140	120 à 140
Directeur(trice) général(e)	130 à 140	130 à 140	110 à 119	100 à 115
Gestionnaire des installations	90 à 110	100 à 104	90 à 100	80 à 100
Coordinateur(trice) des installations	65 à 80	65 à 80	70 à 75	55 à 65

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) de compte	120 à 130	140 à 150	110 à 120
Directeur(trice) de la gestion des installations	110 à 120	120 à 140	100 à 110
Directeur(trice) général(e)	110 à 119	100 à 125	110 à 120
Gestionnaire des installations	80 à 84	100 à 120	90 à 99
Coordinateur(trice) des installations	50 à 54	65 à 70	60 à 70

Développement durable

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) du développement durable	130 à 149	130 à 150	140 à 144	120 à 150
Gestionnaire du développement durable	90 à 94	110 à 120	90 à 110	80 à 90
Gestionnaire de projet	90 à 120	90 à 100	85 à 95	70 à 80

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) du développement durable	95 à 99	120 à 140	109 à 120
Gestionnaire du développement durable	80 à 89	90 à 100	85 à 94
Gestionnaire de projet	80 à 84	100 à 110	85 à 89

RESSOURCES NATURELLES ET MINIERES

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Ingénieur(e) des mines

Haute direction de la maintenance et des opérations

Métiers spécialisés (mécanicien(ne) poids lourds, mécanicien(ne) de chantier)

Ingénieur(e) en mécanique (fiabilité)

Transformation en usine (métallurgie)

RESSOURCES NATURELLES ET MINIERES

Siège social

Intitulé du poste	National
Président(e) et directeur(trice) général(e)	250 à 600
Directeur(trice) général(e) des opérations	200 à 400
Responsable principal(e) des relations avec les investisseurs	120 à 200
Vice-président(e), exploration	150 à 250
Gestionnaire de l'amélioration continue	140 à 210

Services techniques

Intitulé du poste	National
Gestionnaire, services techniques	155 à 210
Conducteur(trice) de travaux, services techniques	120 à 170
Gestionnaire de l'ingénierie	165 à 200
Ingénieur(e) en chef	130 à 160
Ingénieur(e) principal(e) des mines	115 à 135
Ingénieur(e) des mines	80 à 110
Technicien(ne) des mines	55 à 85
Ingénieur(e) en ventilation	80 à 120

Métallurgie/traitement

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) d'usine/Directeur(trice) de processus	150 à 225
Métallurgiste en chef	140 à 180
Conducteur(trice) de travaux de l'usine	140 à 180
Ingénieur(e) principal(e) des processus	120 à 135
Ingénieur(e) des processus	90 à 110
Métallurgiste principal(e)	110 à 130
Métallurgiste	90 à 110
Métallurgiste débutant(e)	75 à 90

Maintenance des mines

Intitulé du poste	National
Gestionnaire de la maintenance	150 à 225
Conducteur(trice) des travaux pour la maintenance	140 à 180
Planificateur(trice) de la maintenance	90 à 140
Contremaître de la maintenance	100 à 120
Ingénieur(e) mécanique	80 à 120
Ingénieur(e) mécanique principal(e)	110 à 140
Ingénieur(e) électrique	80 à 120
Ingénieur(e) électrique principal(e)	110 à 140

Exploitation des mines

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) général(e)	155 à 275
Gestionnaire des mines	150 à 220
Conducteur(trice) des travaux dans la mine ou dans le sous-sol	140 à 180
Contremaître de la mine ou du sous-sol	100 à 120

RESSOURCES NATURELLES ET MINIERES

Géologie

Intitulé du poste	National
Gestionnaire de l'exploration	140 à 180
Géologue de projet	70 à 100
Géologues d'exploration principaux	90 à 120
Géologues d'exploration	70 à 100
Géologue en chef	125 à 160
Conducteur(trice) des travaux en géologie	100 à 140
Géologue principal(e) des ressources	90 à 130
Géologue principal(e) des mines	110 à 140
Géologue des mines	75 à 100

Santé, sécurité et environnement

Intitulé du poste	National
Gestionnaire SSE	130 à 200
Conducteur(trice) des travaux en SSE	100 à 160
Superviseur(e) en SSE	75 à 110
Coordinateur(trice) de la SSE	60 à 90
Directeur de la SSE	50 à 75
Gestionnaire de l'environnement	110 à 160
Conducteur(trice) des travaux environnement	100 à 140
Coordinateur environnement	75 à 95
Gestionnaire en matière d'énergie	90 à 120

Développement et construction des mines

Intitulé du poste	National
Gestionnaire de projet	180 à 250
Gestionnaire/chef(fe) des contrôles de projet	140 à 200
Contrôleur(se) principal(e) des coûts	100 à 140
Planificateur(trice) principal(e)	100 à 140
Contrôleur(se) intermédiaire des coûts	80 à 105
Planificateur(trice) intermédiaire	80 à 105
Analyste des contrôles de projets	70 à 100
Estimateur(trice) intermédiaire	90 à 120

Métiers et maintenance

Intitulé du poste	National
Mécanicien(ne) de chantier - apprenti(e)	27 à 35/h*
Mécanicien(ne) de chantier - certifié(e) Sceau rouge	37 à 53/h*
Mécanicien(ne) PL - apprenti(e)	27 à 35/h*
Mécanicien(ne) PL - certifié(e) Sceau rouge	37 à 53/h*
Électricien(ne) - apprenti(e)	27 à 35/h*
Électricien(ne) - certifié(e) Sceau rouge	37 à 53/h*

RESSOURCES NATURELLES ET MINIERES

Foresterie

Intitulé du poste	National
Ingénieur(e) forestier(ère)/planificateur(trice) forestier(ère)	75 à 90
Ingénieur(e) des processus et contrôle de la qualité	65 à 85
Gestionnaire de l'usine	120 à 160
Superviseur(e) de la production/scierie	80 à 110
Conducteur(trice) des travaux de scierie	95 à 125
Superviseur(e) de l'entretien	85 à 95
Conducteur(trice) des travaux pour la maintenance	95 à 115
Gestionnaire de la maintenance	130 à 150
Santé, sécurité et environnement	60 à 130
Forestier(ère) sylvicole	60 à 80
Gestionnaire des territoires	90 à 115
Gestionnaire des ventes de bois d'œuvre	80 à 100
Ingénieur(e) mécanique	70 à 80
Ingénieur(e) mécanique principal(e)	90 à 110
Ingénieur(e) électrique	70 à 80
Ingénieur(e) électrique principal(e)	90 à 110
Gestionnaire en matière d'énergie	90 à 110

Métiers et maintenance

Intitulé du poste	National
Mécanicien(ne) de chantier – apprenti(e)	28 à 35/h*
Mécanicien(ne) de chantier – certifié(e) Sceau rouge	37 à 43/h*
Mécanicien(ne) PL - apprenti(e)	28 à 35/h*
Mécanicien(ne) PL – certifié(e) Sceau rouge	37 à 43/h*
Électricien(ne) - apprenti(e)	28 à 35/h*
Électricien(ne) – certifié(e) Sceau rouge	37 à 43/h*

*Taux horaire

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

VENTES ET COMMERCIALISATION

🔥 EMPLOIS DEMANDÉS

Spécialiste/gestionnaire du commerce électronique

Gestionnaire de marque

Spécialiste du marketing numérique

Responsable des comptes clés

Gestionnaire national(e) des ventes

VENTES ET COMMERCIALISATION

Ventes

Intitulé du poste	National
Spécialiste des appels d'offres*	65 à 75
Chef(fe) du développement des affaires*	110 à 140
Directeur(trice) des ventes*	130 à 180
Gestionnaire des ventes*	110 à 130
Gestionnaire des comptes clés*	75 à 90
Assistant(e) des ventes*	50 à 55
Gestionnaire du développement des affaires	70 à 90
Représentant(e) du service à la clientèle	45 à 55
Représentant(e) des ventes externes*	55 à 65
Représentant(e) des ventes internes*	50 à 55
Gestionnaire de compte	60 à 70
Gestionnaire des ventes par secteur	100 à 130
Gestionnaire régional(e) des ventes	130 à 150

Commercialisation

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) général(e) du marketing	240 à 300
Vice-président(e), marketing	180 à 210
Directeur(trice) du marketing	130 à 160
Gestionnaire du marketing	90 à 110
Assistant(e) du ou de la gestionnaire du marketing	70 à 80
Assistant(e) marketing	50 à 60
Coordinateur(trice) marketing	60 à 70
Gestionnaire de contenu marketing	70 à 80
Rédacteur(trice)	60 à 75
Concepteur(trice) de mise en page	60 à 65
Graphiste	50 à 65
Directeur(trice) de la création	140 à 160
Gestionnaire de la production	78 à 85
Coordinateur(trice) de production	51 à 55
Développeur(euse) de contenu	80 à 90
Rédacteur(trice) de propositions d'affaires	78 à 86
Acheteur(trice) de médias	72 à 80
Analyste de marché	70 à 85
Gestionnaire de produit	75 à 85
Gestionnaire des événements	70 à 80
Gestionnaire de marque/produits	85 à 100
Ambassadeur(rice) de la marque	45 à 55

MARKETING NUMÉRIQUE

Veille marketing/Analyse des données

Intitulé du poste	National
Chef(fe) de l'analyse/Chef(fe) de la recherche	80 à 120
Responsable de la veille clients/Responsable de la recherche	60 à 90
Analyste des données marketing	60 à 90
Analyste Web	60 à 90

Marketing en ligne et numérique

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) du marketing numérique	100 à 160
Chef(fe) du service numérique	140 à 200
Chef(fe) du commerce électronique	80 à 140
Expert(e) en commerce électronique	65 à 80
Gestionnaire du marketing en ligne	80 à 120
Gestionnaire UX/UI	90 à 140
Expert(e) UX/UI	75 à 95
Gestionnaire du marketing numérique	75 à 125
Expert(e) du marketing numérique	55 à 75
Gestionnaire de projet numérique	80 à 120
Gestionnaire du changement/de l'optimisation numérique	90 à 135
Stratégiste en médias sociaux	100 à 110
Gestionnaire des médias sociaux	60 à 80
Spécialiste des médias sociaux	45 à 55
Expert(e) SEM	45 à 75
Spécialiste du référencement	55 à 70
Expert(e) SEO	45 à 70
Concepteur(trice) de sites Web	55 à 70
Expert(e) du marketing de contenu	50 à 75
Propriétaire du produit numérique	80 à 120
Spécialiste de l'analyse marketing	65 à 75
Analyste marketing	85 à 95

À PROPOS DE HAYS

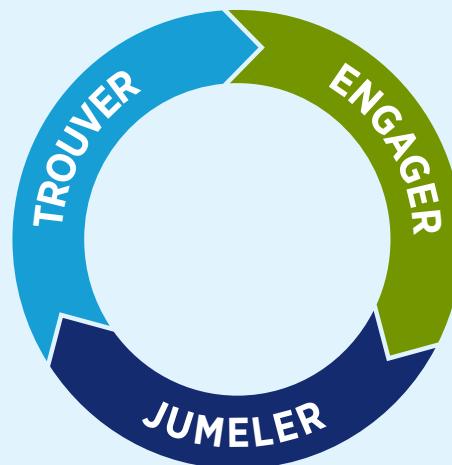
L'ART ET LA SCIENCE DU RECRUTEMENT

Nous ajoutons de la valeur aux recherches effectuées par nos clients et candidats en utilisant le modèle « trouver et engager ».

Nous **trouvons** des talents en combinant notre expertise en recrutement avec des logiciels et des systèmes de pointe.

Nous **engageons** notre réseau en partageant des idées, des conseils et des opportunités sur mesure au bon moment grâce à une technologie de soutien.

Nous **jumelons** les bons talents aux bonnes opportunités d'emploi grâce à nos années d'expérience dans le recrutement spécialisé.



PORTÉE MONDIALE

20

spécialités

33

pays
couverts

52

années
d'expérience

260 et +

bureaux
dans le monde

1 300

emplois pourvus
chaque jour

10 400

employés

PRÉSENCE LOCALE

200 consultants de recrutement spécialisés

Plus de 3 500 placements par an

8 bureaux

13 spécialisations

Permanent, temporaire et sous contrat

Recherche conservée

MSP, RPO, VMS

SPÉCIALITÉS

Comptabilité et finance
Architecture et aménagement intérieur
Construction
Ressources humaines
Technologies de l'information
Juridique
Manufacture et logistique
Fonctions support
Approvisionnement
Gestion des biens immobiliers et des installations
Ressources naturelles et minières
Ventes et commercialisation

PRIX

Prix du choix des lecteurs 2017, 2018 et 2019 - Une des 3 meilleures agences de recrutement du Canada

La meilleure page d'entreprise sur LinkedIn en 2017 et en 2018

2016 La société de recrutement la plus engagée sur LinkedIn

NOS VALEURS

En comprenant réellement nos candidats et nos clients, au niveau local et mondial, nous aidons les personnes et les entreprises à avoir une influence durable. Nos valeurs visent à refléter cette promesse. Nos valeurs viennent soutenir nos compétences, nos comportements et notre façon de faire des affaires. Ces valeurs sont :

**Experts | Ambitieux
Passionnés par l'humain
Curieux | Innovateurs
Faire ce qui est juste**

SIÈGE SOCIAL CANADIEN

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

MISSISSAUGA

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

MONTRÉAL

Suite 850, 1555 rue Peel
Montréal, QC. H3A 3L8
Tél. : 514 788-HAYS (4297)

OTTAWA

220, av. Laurier W., suite 600
Ottawa, ON. K1P 5Z9T
Tél. : 613 288-HAYS (4297)

TORONTO

8 King Street East, 20^e étage
Toronto, ON. M5C 1B5
Tél. : 416 367-HAYS (4297)

VANCOUVER

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

WINNIPEG

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



**VOUS VOULEZ PARLER À
UN CONSEILLER HAYS?
CLIQUEZ ICI ►**