

HAYS Experts en recrutement
à travers le monde

GUIDE SALARIAL 2022 CANADA

LA GRANDE RÉINITIALISATION DU MONDE DU TRAVAIL

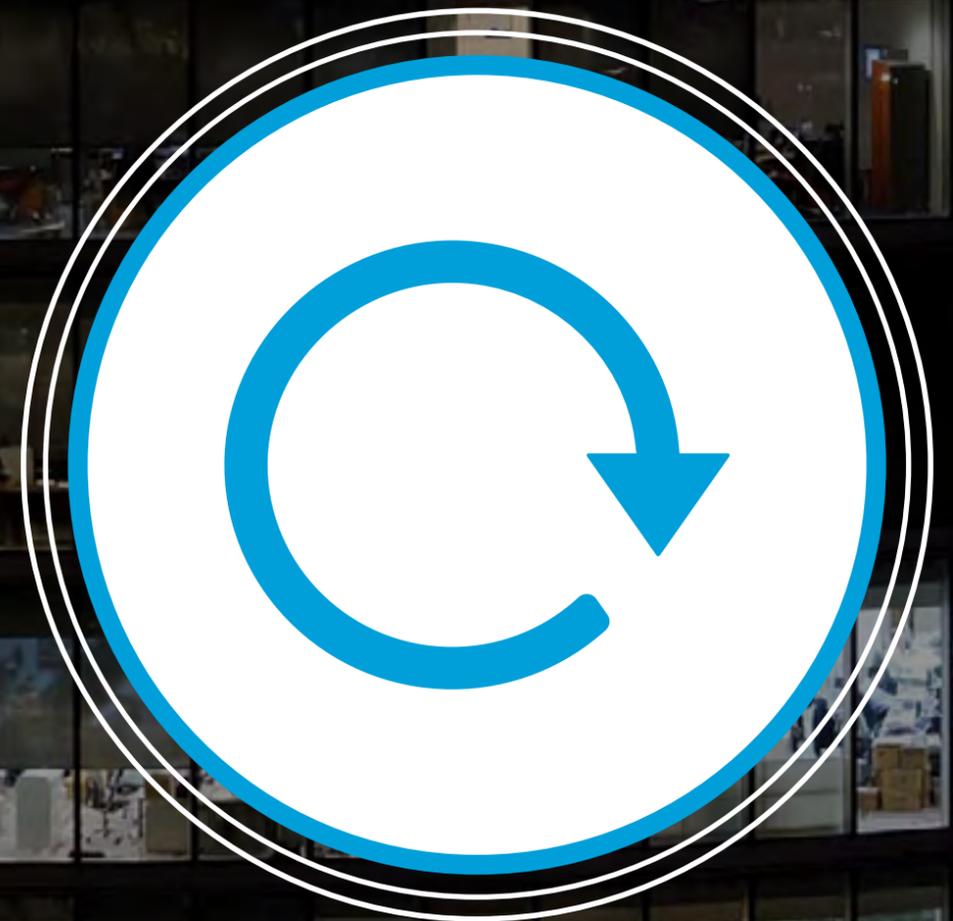
TENDANCES DE RECRUTEMENT

CONSEILS POUR L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION

INTENTIONS ET ATTENTES DES EMPLOYÉS

SALAIRES MOYENS POUR DES CENTAINES D'EMPLOIS PAR LIEU

+ DE 4200 EMPLOYEURS ET PROFESSIONNELS ENQUÊTÉS



hays.ca/fr

SOMMAIRE

Cliquez sur la section pour accéder à la page.

02 AVANT-PROPOS

03 PRINCIPALES CONCLUSIONS

12 RECOMMANDATIONS

38 À PROPOS DE HAYS

13 BARÈMES DES SALAIRES

13 Comptabilité et Finance

26 Fonctions Support

17 Architecture et Aménagement Intérieur

27 Approvisionnement

18 Construction

28 Gestion des Biens Immobiliers et des Installations

22 Ressources Humaines

31 Ressources Naturelles et Minières

24 Juridique

33 Ventes et Marketing

25 Manufacture et Logistique

35 Technologie

AVANT PROPOS LES ORGANISATIONS REDÉMARRENT PEU À PEU ALORS QUE LES ATTENTES DES EMPLOYÉS CHANGENT FONDAMENTALEMENT

La pandémie a bouleversé le monde du travail, et nous sommes désormais face au marché de l'emploi le plus dynamique de notre époque. Nous avons vu l'attitude des employés face au travail changer radicalement, mais il est important de reconnaître que les gens ne sont pas seulement épuisés - les attentes du monde du travail ont fondamentalement changé. Fini le temps où les gens considéraient leur lieu de travail actuel comme leur carrière à vie. Une carrière est désormais considérée comme un portefeuille d'emplois.

L'expression « la grande démission » semble avoir une connotation négative pour la plupart des employeurs et il peut arriver qu'entendre cela les mette sur la défensive, mais les meilleurs employeurs relèveront le défi et en profiteront pour apporter des améliorations au sein de leur organisation. Finalement, cela devient une situation gagnante autant pour les employés que pour les employeurs. Les employés peuvent profiter de cette occasion pour trouver leur prochaine opportunité, et les employeurs peuvent recruter de nouveaux talents qualifiés. Notre rapport révélant que 65% des personnes interrogées envisagent sérieusement de quitter leur poste actuel, les employeurs disposeront d'un bassin de travailleurs qualifiés plus large pour constituer leurs équipes.

Lorsqu'elles cherchent à recruter de nouveaux talents, les organisations doivent oublier l'idée qu'elles doivent embaucher quelqu'un qui partage les mêmes idées, car cela peut conduire à une réflexion de groupe et de ce fait à une mauvaise prise de décision. Gardez à l'esprit que l'adéquation culturelle ne devrait pas être le facteur déterminant si vous décidez d'embaucher quelqu'un ou non. Envisagez d'embaucher des candidats qui ne sont pas comme tout le monde dans l'équipe, car cela conduira à de nouvelles perspectives, tout en cultivant un environnement innovant.

Pour attirer des candidats, toutes les entreprises ne peuvent pas être le plus offrant en termes de salaire, les organisations devront donc réfléchir aux autres domaines pouvant être mis en avant pour attirer les chercheurs d'emploi actifs. 72 % des employés souhaitent que leur entreprise ait des objectifs

d'équité, de diversité et d'inclusion (ED&I). Prenez donc le temps d'examiner toutes les initiatives de responsabilité sociale des entreprises et les politiques en ED&I pour analyser comment ces domaines peuvent être améliorés. Non seulement cela aidera à différencier les organisations qui ne peuvent pas rivaliser uniquement sur le salaire, mais permettra également de retenir le personnel actuel. Les organisations qui n'en ont pas en place auront du mal sur le marché actuel, c'est donc le moment critique pour commencer, ou réfléchir à la manière dont ces domaines peuvent être améliorés pour gagner la guerre des talents.

Alors que nous nous intéressons particulièrement aux avantages pour l'entreprise, la prochaine révolution du travail flexible sera internationale. Les employés souhaitent désormais travailler à distance depuis différents pays, car la pandémie nous a montré que cela était une option viable. Cela ouvre la possibilité pour les employeurs de recruter dans différents pays et de délocaliser leurs emplois, ce qui rend le bassin de candidats disponibles pour les postes encore plus large. Ainsi, les organisations ne devraient pas se limiter à ce marché en manque de compétences, car elles pourraient risquer de perdre des talents étrangers et des candidats souhaitant travailler à l'étranger.

J'espère que ce rapport vous donnera un aperçu du marché tel que nous le voyons aujourd'hui et vous aidera à prendre des décisions éclairées sur les prochaines étapes de votre planification d'entreprise ou de votre carrière.

 [Travis O'Rourke](#)
Président, Hays Canada

MÉTHODOLOGIE

Ce sondage a été mené du 22 juillet au 19 août 2021 avec un échantillon représentatif de n = 4231. L'échantillon interrogé était composé de personnes anglophones, résidant au Canada, et provenant d'une base de données appartenant à Hays composée d'employeurs et de professionnels dans tout le pays. Le sondage a été soumis en ligne, en anglais, et a une marge d'erreur de cinq pour cent avec un niveau de confiance de 95 %.



PRINCIPALES CONCLUSIONS

DES EMPLOYÉS PRÊTS À DEMISSIONNER ET À PASSER À LEUR PROCHAINE OPPORTUNITÉ

De plus en plus d'employés décident de prendre les choses en main lorsqu'il s'agit de leur prochain emploi. 65% des personnes interrogées ont déclaré qu'elles envisageaient sérieusement de quitter leur poste actuel. 62 % des employés ont déclaré qu'ils quitteraient leur poste en raison d'un manque d'évolution de carrière. Si les salariés sentent que leur carrière est au point mort, il est probable qu'ils en auront assez et ils quitteront volontairement leur emploi. Alors que les employés se préparent à explorer de nouvelles opportunités, cela donne aux employeurs une chance d'attirer de nouveaux talents qualifiés.

L'INTENTION DE RECRUTER EST ÉLEVÉE MAIS LA CAPACITÉ À POURVOIR LES EMPLOIS NE SUIS PAS LA CADENCE

Lorsque les employeurs ont été interrogés sur leurs projets de recrutement, 53% d'entre eux ont déclaré qu'ils avaient l'intention d'augmenter leurs effectifs permanents au cours de la prochaine année. Il s'agit d'une augmentation de 17% comparé à l'année dernière, ce qui démontre à quel point le marché du travail actuel est compétitif et également qu'il s'agit d'un marché favorable pour les candidats, qui ont désormais plus d'option. De plus, 38 % des employeurs cherchent également à constituer leur main-d'œuvre temporaire. Avec des candidats en forte demande, les employeurs devront aborder le recrutement différemment afin de suivre le rythme du marché.

LES EMPLOYEURS DOIVENT CONSIDÉRER LEURS OFFRES DE RÉMUNÉRATION ET DE FORMATION

Les employeurs offrent des salaires nettement plus élevés dans le but d'attirer de nouveaux candidats. En effet, 40 % des employeurs reconnaissent qu'ils perdent des talents en raison des salaires plus élevés offerts ailleurs. Concernant la formation, 44 % des employés ont indiqué qu'aucune formation n'avait été initiée par leur entreprise pour les aider à développer leurs compétences. Sachant que l'amélioration des compétences vise à aider les salariés à acquérir des compétences essentielles pour l'avenir, les employeurs peuvent recruter pour les postes vacants tout en retenant leur main-d'œuvre actuelle.

LA PANDÉMIE A MIS ENCORE PLUS EN AVANT LE MAINTIEN DE L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNEL-VIE PERSONNELLE

L'importance de maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée est désormais sous les projecteurs. Ce qui compte pour les employés, c'est que leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle soit encouragé, par exemple par des employeurs proposant des horaires de travail flexibles ou ne contactant pas le personnel en dehors des heures de travail - cependant, seuls 53% des employeurs prennent des mesures dans ce domaine. De plus, en ce qui concerne les initiatives de bien-être, 59% des employeurs encouragent leurs employés à prendre des vacances, mais seuls 29% des employés considèrent cela important.



ÉTAT ACTUEL DU MARCHÉ

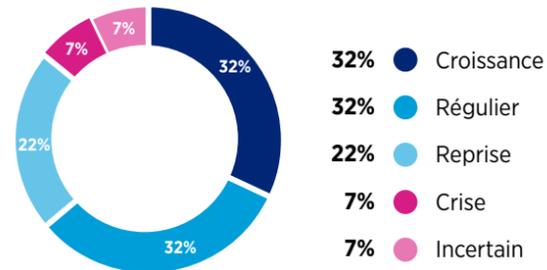
Après une année pas comme les autres, nous sommes ravis d'offrir des informations de pointe sur les tendances émergentes, les défis et les opportunités auxquels les employeurs et les employés sont actuellement confrontés.

LES ORGANISATIONS SONT EN PLEINE CROISSANCE ET LEUR INTENTION DE RECRUTEMENT AUGMENTE

Alors que les employeurs continuent d'évoluer dans ce nouveau monde du travail, 32 % d'entre eux ont indiqué que leurs entreprises étaient en pleine croissance, un bond de 13 % par rapport à l'année dernière. Cela peut se ressentir à travers leur intention d'embauche, 53% des employeurs prévoient d'augmenter leurs effectifs permanents - contre 36% l'an passée. L'année dernière, de nombreuses entreprises ont augmenté leurs effectifs, car elles faisaient revenir des employés qui avaient été licenciés. [Avec un taux de chômage de 6,7 % à travers le Canada](#) et des employeurs qui prévoient d'augmenter leurs effectifs permanents, un taux de chômage record pourrait être atteint cette année.

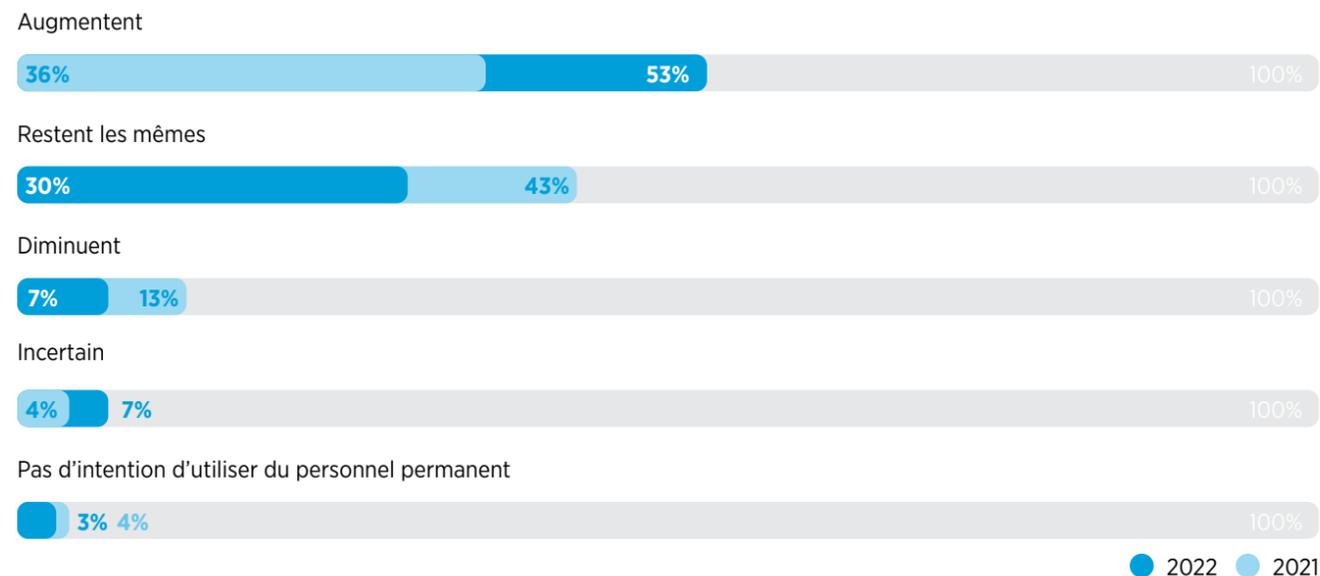
De plus, la demande d'entrepreneurs et de travailleurs temporaires est également en hausse, 38 % des employeurs prévoient d'augmenter leur effectif contractuel. Alors que les organisations s'efforcent de reconstituer leurs équipes, elles devront porter une attention particulière à la manière dont elles attirent les candidats. De nombreuses entreprises s'attaquent déjà à ce problème en offrant des salaires plus élevés et un travail plus flexible/à distance pour s'assurer qu'elles restent compétitives sur le marché.

Comment décririez-vous la situation actuelle de votre entreprise ?



L'intention de recrutement permanent augmente de **17%**

Dans les 12 prochains mois, vous vous attendez à ce que vos effectifs permanents :

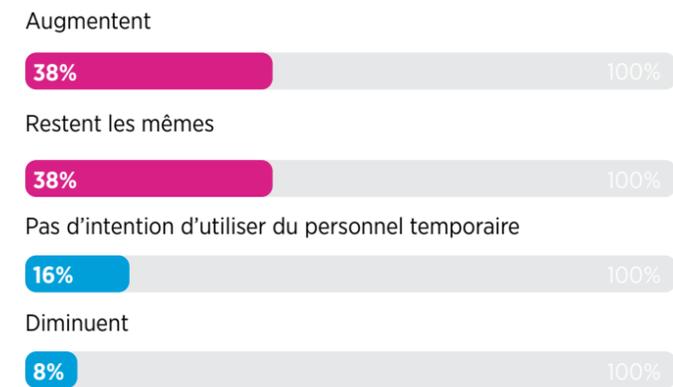


LA CROISSANCE DE L'UTILISATION DE LA MAIN D'OEUVRE OCCASIONELLE : SOLUTION TEMPORAIRE OU CHANGEMENT PERMANENT ?

Une des façons dont nous avons vu les entreprises évoluer depuis la pandémie et lutter contre la pénurie de compétences est d'augmenter leur recours à des prestataires externes. Les données de notre enquête ont révélé que la demande d'entrepreneurs externes est en hausse, 38 % des employeurs ayant l'intention d'augmenter leurs effectifs temporaires. C'est une alternative idéale car ces prestataires peuvent apporter une expérience de travail diversifiée sur des projets variés, provenant de différentes organisations dans un large panel d'industries, offrant aux entreprises une grande richesse d'expertise. Ils peuvent également être engagés et libérés sur de courtes périodes, en fonction des besoins de l'entreprise.

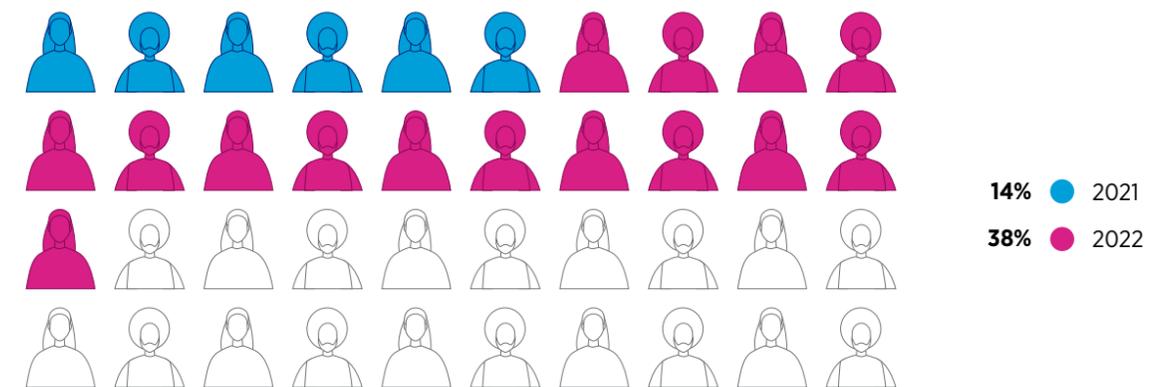
Le processus de recrutement de personnel temporaire par le biais d'un recruteur comme Hays est traditionnellement beaucoup plus rapide que celui d'un employé permanent. Principalement en raison d'un processus administratif simplifié pour l'employeur et également du fait que le recruteur assume la responsabilité de la plupart des étapes du processus de recrutement ; comme les entretiens et la vérification des références. Voici quelques-unes des principales façons dont l'organisation peut rivaliser pour recruter des prestataires qualifiés pour leur entreprise.

Dans les 12 prochains mois, vous vous attendez à ce que vos effectifs temporaires :



L'intention de recruter des Prestataires externes augmente de **24%**

Demande de prestataires - Comparaison 2021 x 2022



LA LUTTE POUR TROUVER DES CANDIDATS

Les résultats de notre enquête ont révélé que la moitié des employeurs ont cité un manque global de candidats comme principale raison de leurs difficultés à combler leurs postes vacants. La pénurie de compétences étant extrêmement forte sur le marché actuel, les employeurs devront envisager des sources non traditionnelles telles que les médias sociaux ou encore travailler avec des associations locales. Il faut également noter que les employeurs ont la sensation de prendre du retard dans la guerre des talents car souvent, une rémunération plus élevée est offerte aux candidats ailleurs. Malheureusement, tous les employeurs ne peuvent pas se permettre d'être le plus offrant. Avec l'augmentation des offres de rémunération pour les nouveaux candidats, associée à l'évolution des attentes des employés, les entreprises devraient envisager de mettre en avant d'autres avantages tels que le développement et la formation, le travail à distance, les horaires flexibles ou encore les offres concernant le bien-être. En proposant des offres attrayantes, les organisations peuvent ajouter de la valeur et souvent compenser la rémunération des salariés.

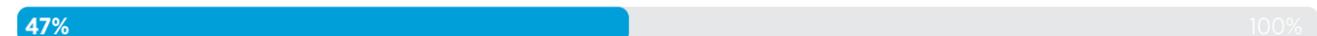
Alors que les employeurs ont du mal à trouver des candidats, 22 % d'entre eux ont déjà ou prévoient d'externaliser certains de leurs emplois au cours des trois prochaines années. En ce qui concerne la délocalisation de proximité, 16% des employeurs ont l'intention de délocaliser leurs emplois dans ce même laps de temps. La délocalisation consiste à externaliser le travail vers des pays présentant de grandes différences de fuseau horaire, tandis que la délocalisation de proximité consiste à externaliser le travail vers des pays situés à proximité, ayant des fuseaux horaires similaires. La délocalisation est une solution rentable et peut permettre aux organisations de puiser dans un bassin de talents mondial. Alors que la délocalisation de proximité a l'avantage d'offrir un décalage horaire moindre et les similitudes culturelles.

Quelles sont vos difficultés pour combler vos postes vacants ?

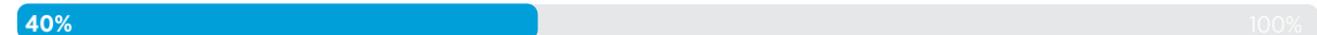
Manque général de candidats



Pénurie de compétences dans l'industrie



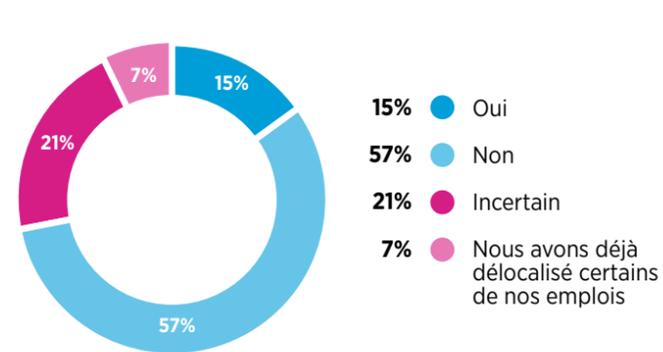
Meilleure rémunération offerte ailleurs



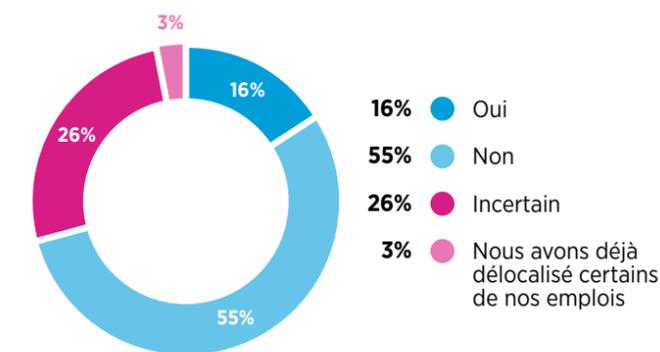
Les meilleures façons dont les employeurs attirent de nouveaux talents

<p>Promouvoir le travail à domicile / les horaires de travail flexibles</p>	<p>Augmenter la rémunération</p>	<p>Promouvoir l'avancement de carrière / les opportunités d'apprentissage</p>	<p>Mettre en avant la culture de l'entreprise</p>
--	---	--	--

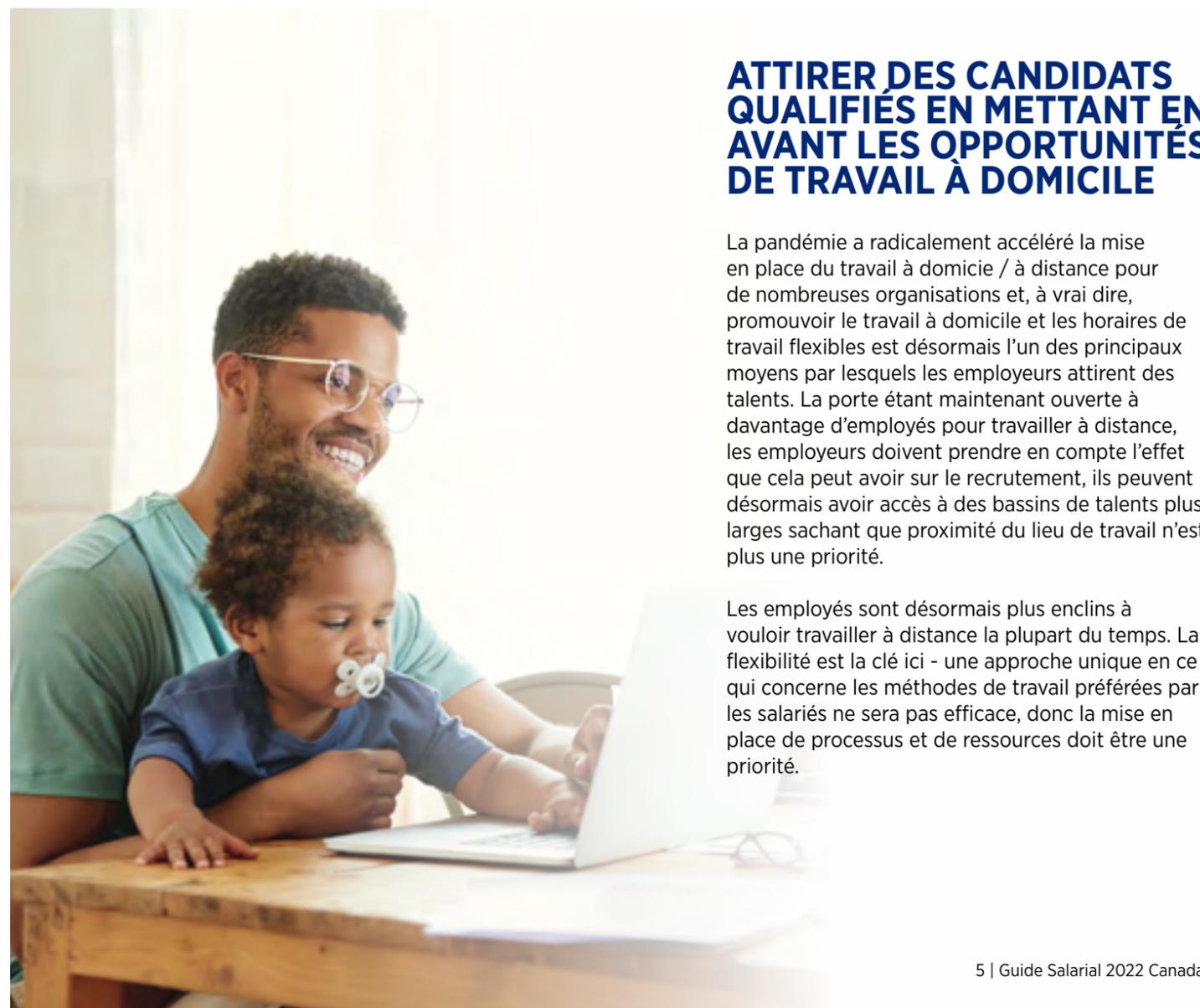
Les employeurs prévoient-ils de délocaliser ou délocaliser à proximité, leurs emplois au cours des 3 prochaines années ?



DÉLOCALISATION



DÉLOCALISATION DE PROXIMITÉ



ATTIRER DES CANDIDATS QUALIFIÉS EN METTANT EN AVANT LES OPPORTUNITÉS DE TRAVAIL À DOMICILE

La pandémie a radicalement accéléré la mise en place du travail à domicile / à distance pour de nombreuses organisations et, à vrai dire, promouvoir le travail à domicile et les horaires de travail flexibles est désormais l'un des principaux moyens par lesquels les employeurs attirent des talents. La porte étant maintenant ouverte à davantage d'employés pour travailler à distance, les employeurs doivent prendre en compte l'effet que cela peut avoir sur le recrutement, ils peuvent désormais avoir accès à des bassins de talents plus larges sachant que proximité du lieu de travail n'est plus une priorité.

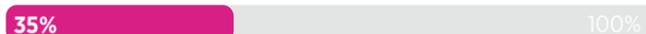
Les employés sont désormais plus enclins à vouloir travailler à distance la plupart du temps. La flexibilité est la clé ici - une approche unique en ce qui concerne les méthodes de travail préférées par les salariés ne sera pas efficace, donc la mise en place de processus et de ressources doit être une priorité.

LES ENTREPRISES METTENT EN PLACE DES MESURES POUR ÉVITER DE PRENDRE DU RETARD

À mesure que les employeurs recrutent de nouvelles personnes, ils ont mis en place des actions en réponse à l'évolution du marché du travail, comme par exemple diversifier leurs sources pour trouver des talents. En effet, 62 % des entreprises ont modifié leur processus de recrutement afin de fonctionner plus efficacement. De plus, en regardant de plus près les efforts de rétention des organisations, 50 % des employeurs ont indiqué qu'ils ont établi un système de communication ouverte entre les employés et 39 % améliorent la culture d'entreprise. Pour savoir comment empêcher vos meilleurs salariés de partir, [consultez ce blog](#).

Qu'avez-vous changé dans votre processus de recrutement en réponse à l'évolution du marché du travail ?

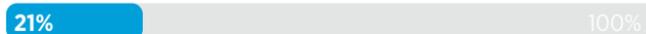
Diversification des sources pour trouver des talents



Processus d'entretien simplifiés



Création d'un programme de parrainage



Commencer à recruter des talents avant les besoins de recrutement

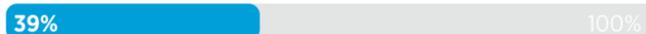


Quelles mesures mettez-vous en place pour améliorer la rétention du personnel ?

Créer un système de communication ouverte entre les employés



Améliorer la culture de l'entreprise



Assurer une formation continue



Offrir des augmentations de salaire



Mettez tout en place pour réussir votre processus d'intégration

Si les organisations travaillent dans un environnement hybride, elles ne doivent pas sous-estimer l'importance de former rapidement les nouveaux employés, de les engager avec l'équipe et de contribuer à leurs succès. Envisagez de travailler avec un expert comme Hays, qui comprend non seulement comment trouver des talents à distance, mais peut également vous conseiller sur les changements nécessaires à votre processus d'intégration afin de garantir son efficacité pour les employés qui travaillent partiellement ou complètement à distance. Pour en savoir plus sur l'intégration à distance, [consultez ce blog](#).

VOUS SOUHAITEZ VOUS DÉMARQUER SUR UN MARCHÉ EN PÉNURIE DE COMPÉTENCES ?

Alors que les entreprises cherchent à se différencier sur le marché, elles devront s'assurer de promouvoir leurs offres d'emploi auprès des professionnels de manière pertinente. Avec l'augmentation de l'activité de recrutement, les employeurs doivent envisager de mettre en avant leurs valeurs, comme par exemple leur engagement envers la responsabilité sociale des entreprises, comme moyen de se connecter de manière authentique avec les employés potentiels.

Les demandeurs d'emploi actifs sont attirés par les marques qui offrent une expérience positive dès leur premier contact - cela comprend la lecture des offres d'emploi au début du processus de candidature. Voici deux façons dont les entreprises peuvent ajouter de la valeur à leurs offres d'emploi en ligne.

Réfléchissez à ce qui est important pour les candidats et qui les inciterait à postuler

Au moment de décider quelles informations prioriser dans l'annonce, il est tentant d'inclure toutes les informations sur l'organisation. Mais rappelez-vous que les candidats apprécient vraiment les informations qui affectent leur vie quotidienne, telles que le type de missions que le poste implique, le plan de carrière potentiel qu'il propose, la possibilité de travailler à distance ainsi que la rémunération offerte.

Assurez-vous que le contenu de l'offre d'emploi est clair et pertinent

Utilisez des mots-clés fréquemment recherchés et assurez-vous que le contenu soit facile à lire, réfléchissez donc à la manière de structurer l'annonce - par exemple en listant les points importants de manière concise, ce qui attirera mieux l'attention des candidats et sera plus facile à lire. Ceci est également essentiel pour s'assurer que l'annonce se classe bien dans les recherches en ligne.

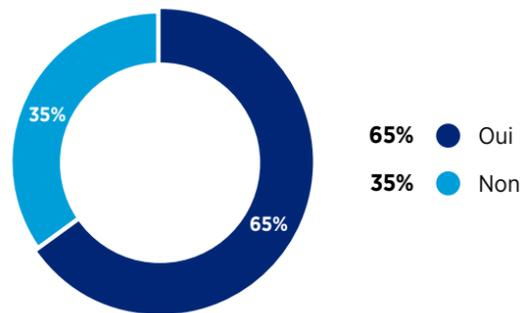
Que vous recherchiez des conseils pour rédiger des offres d'emploi ou que vous ayez du mal à augmenter votre flux de candidats, Hays peut vous aider - [contactez-nous dès aujourd'hui pour être conseillé](#).

LA VAGUE DE DÉMISSIONS DES EMPLOYÉS

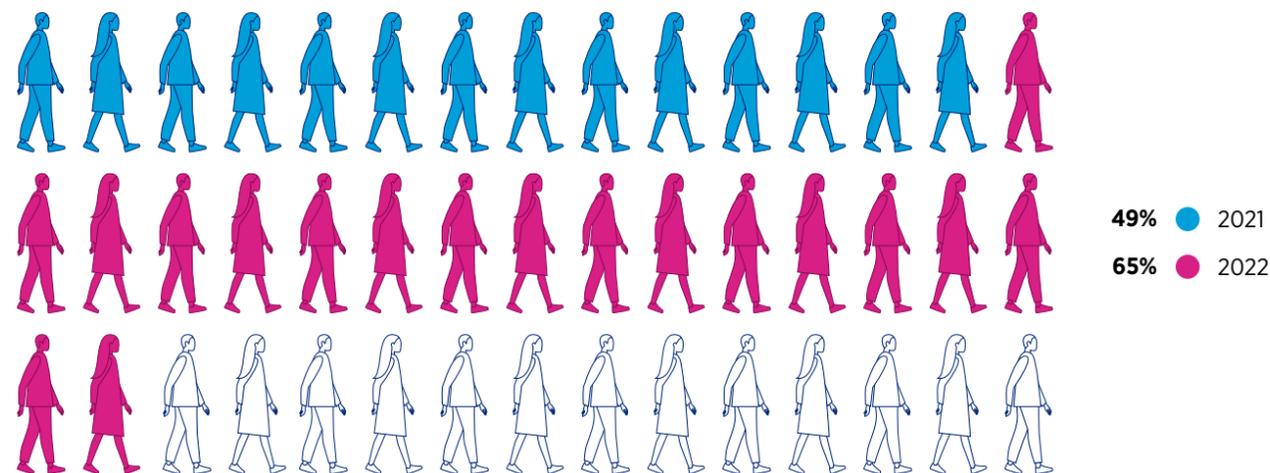
Les effets de la pandémie ont été gigantesques et ont amené de nombreuses personnes à reconsidérer ce qui est important pour elles. Les attentes des employés ont évolué et ont provoqué des sentiments partagés en ce qui concerne leur vie professionnelle. Il est important pour les employeurs de comprendre les facteurs qui affectent le plus la satisfaction des salariés afin qu'ils puissent consacrer leur temps et leur énergie à mettre en place des programmes, des processus et des facteurs qui auront un impact positif sur la satisfaction. Prenez le temps de demander au personnel leur ressenti pour comprendre quels facteurs sont les plus importants pour eux, tels que les opportunités d'amélioration des compétences, la rémunération, les avantages sociaux ou le sentiment d'appartenance au travail.

Peut-être plus inquiétant encore, 65 % des répondants envisagent sérieusement de quitter leur emploi. Sachant que les employés sont prêts à partir, il existe une opportunité pour les employeurs de recruter de nouveaux travailleurs qualifiés dans leur équipe, s'ils peuvent se promouvoir comme un employeur plus attractif. Les employeurs voudront également repenser la structure de leur équipe pour maximiser l'efficacité et identifier les lacunes en matière de compétences qui doivent être comblées.

Réfléchissez-vous sérieusement à quitter votre emploi actuel ?



De plus en plus de salariés en mouvement cette année - Comparaison 2021 x 2022

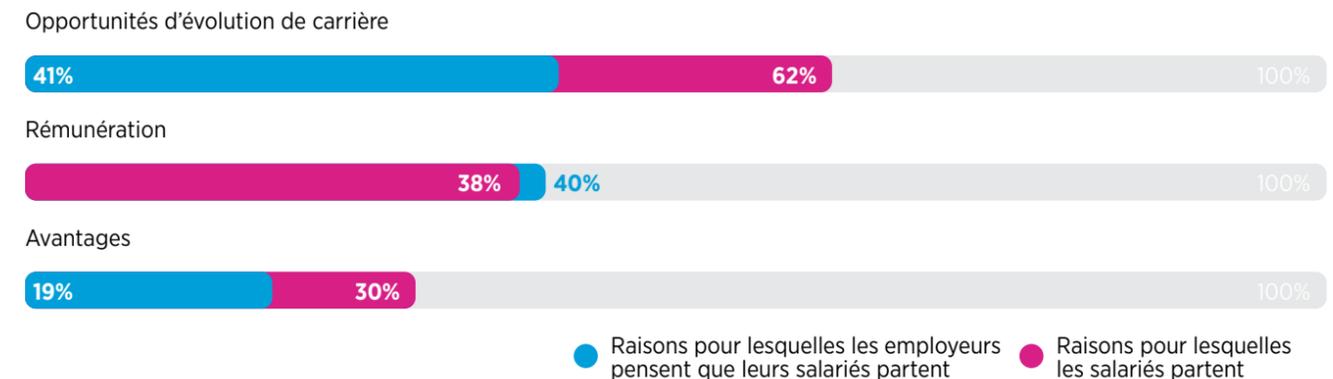


LE MANQUE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE EST LE PRINCIPAL FACTEUR DANS DÉSIR DE PARTIR DU PERSONNEL

La pandémie a affecté chaque personne de manière différente, certains ont vu leur carrière bloquée et d'autres ont eu le sentiment que leur entreprise n'investissait pas en eux. 62 % de nos répondants ont indiqué qu'ils quitteraient leur poste actuel s'ils n'avaient pas d'opportunités d'évolution de carrière. Par ailleurs, 44 % des salariés ont indiqué qu'aucune formation n'avait été initiée par leur entreprise pour les aider à développer leurs compétences. Ces deux facteurs combinés sont des éléments de motivation majeurs qui peuvent pousser les salariés à en avoir assez et à quitter volontairement leur poste.

Par chance, les employeurs et les employés sont sur la même longueur d'onde en matière de rémunération, tous deux étant conscients que la rémunération est l'une des principales raisons pour lesquelles les salariés décident de partir ou de rester. Malgré cela, seuls 23 % des employeurs proposent des augmentations de salaire afin d'améliorer la rétention.

Quelles sont les raisons pour lesquelles les employés quittent leur poste actuel ?



Les employeurs doivent montrer qu'ils se soucient réellement de la carrière de leurs équipes

Lorsque vous offrez des formations, assurez-vous qu'elles soient pertinentes par rapport aux objectifs de carrière de l'équipe. Certaines formations peuvent représenter un investissement important en temps et en argent pour l'entreprise, et cela peut représenter un défi. Si une entreprise ne peut pas prendre en charge financièrement une formation, explorez d'autres moyens d'améliorer les compétences des salariés, notamment par des webinaires, des podcasts ou des sessions de mentorat avec les membres du personnel.

40%
des employeurs ont déclaré que leurs salariés quittent leur poste dû à la rémunération, mais seulement 23 % des employeurs proposent des augmentations de salaire afin d'améliorer la rétention.

Pour voir les derniers salaires et voir le taux actuel du marché, [cliquez ici.](#)

3 FAÇONS POUR LES ENTREPRISES D'ÉVITER UN ROULEMENT DU PERSONNEL POST-PANDÉMIE

Avoir une stratégie de rétention des meilleurs talents et ralentir le roulement du personnel dans un monde post-pandémique a de grands avantages pour une entreprise. Premièrement, cela peut aider à éviter une dépense inattendue pour remplacer un salarié performant. Comme la plupart des responsables du recrutement le savent, le coût d'un tel roulement augmente considérablement les dépenses d'une entreprise. Voici quelques éléments que les employeurs devraient considérer pour garder le personnel engagé et satisfait.

1 La formation et le développement ne sont pas uniquement constitués de cours

Les cours ne sont pas nécessairement l'unique alternative pour la formation et le développement, et ils ne doivent pas non plus obligatoirement avoir lieu dans une salle de classe formelle. Le mentorat est un outil de rétention utile et peut également être utilisé pour transmettre des informations sur l'entreprise à d'autres employés. La formation individuelle et la prise en charge de responsabilités supplémentaires peuvent également être tout aussi efficaces. Investir dans le développement des compétences de vos salariés leur donne la capacité de pleinement réaliser leur potentiel, ce qui présente des avantages évidents tout autant pour eux que pour l'entreprise.

2 Des plans de carrière clairs permettent de maintenir la motivation du personnel

Les employés peuvent être amenés à s'ennuyer sans un plan de développement de carrière adapté - et c'est souvent l'une des raisons pour laquelle les candidats cherchent un emploi ailleurs. Sachant que chaque organisation a des paramètres différents dans lesquels elle doit travailler, le développement de carrière ne signifie pas toujours une promotion, bien que ce soit le cas la plupart du temps. Pouvez-vous offrir des responsabilités supplémentaires ou la possibilité de superviser d'autres employés ? Gardez à l'esprit que le déplacement latéral d'un salarié dans un service, un rôle ou un défi différent peut grandement contribuer à maintenir la motivation du personnel.

3 De bonnes relations créent des partenariats gagnants

Si un employé a de bonnes relations au travail, il est plus susceptible de rester dans une entreprise et de se sentir engagé dans son travail. Les employeurs doivent donc se concentrer sur la manière dont ils comprennent, communiquent et établissent de bonnes relations avec leurs salariés. Il est important de demander aux employés leur opinion sur les principaux facteurs d'engagement tels que la progression de carrière et les performances via des sondages, des forums en ligne ou des évaluations régulières. Il est préférable de ne rien supposer du plan de carrière d'un employé, car de nombreux facteurs peuvent entrer en jeu - maintenez simplement une communication ouverte et honnête pour mieux comprendre quels sont leurs objectifs.

LA PANDÉMIE A FAIT ÉVOLUER LES MENTALITÉS CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE, MAIS LES EMPLOYÉS EN VEULENT PLUS

De nombreuses organisations ont pris des mesures tout au long de la pandémie pour renforcer le bien-être du personnel et contribuer à une main-d'œuvre en bonne santé mentale. La majorité des répondants ont indiqué qu'ils souhaitaient que leur entreprise favorise un équilibre vie professionnelle-vie personnelle et actuellement, seulement 47 % jugent leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle plutôt positif. Fait intéressant, les employés recherchent des initiatives de bien-être qui n'ont pas nécessairement de coûts associés, 67% des employés souhaitant que l'équilibre équilibre vie professionnelle-vie personnelle soit favorisé.

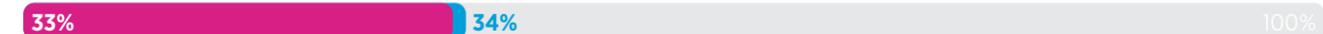
Mettre en place des mesures telles que des horaires de travail flexibles, un environnement de travail adapté aux familles et aux animaux, des chèques vacances ou des congés supplémentaires, peut contribuer à montrer aux employés que leur entreprise encourage un équilibre vie professionnelle-vie personnelle pour leurs salariés. Il est important de se rappeler que les lieux de travail sont remplis de personnes ayant des origines et des perspectives différentes, les employeurs doivent donc encourager le dialogue sur ces différences. Les employés souhaitent sentir qu'ils sont valorisés, peu importe à quel point leur point de vue est différent.

De quelles manières les organisations soutiennent le bien-être du personnel

Promouvoir un équilibre vie professionnelle-vie personnelle



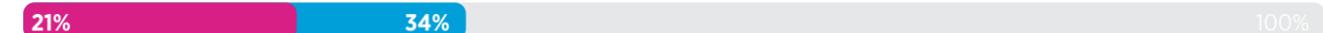
Encourager les employés à prendre des jours de congés dédiés à leur santé mentale



Encourager les employés à prendre des vacances



Organiser des activités sociales au sein de l'équipe



● Actions prises par les employeurs ● Action souhaitées par les employés

47%
jugent leur équilibre
vie professionnelle-
vie personnelle
plutôt positif

Faciliter une meilleure vie professionnelle et mettre en place des routines de travail positives

Avec un peu plus de la moitié des employés déclarant qu'ils souhaitent que leur organisation favorise un équilibre vie professionnelle-vie personnelle plus sain, les employeurs doivent envisager de revoir leur programme d'avantages sociaux afin de s'assurer qu'il reflète les besoins changeants de leurs employés. Assurez-vous de regarder quelles structures de soutien sont en place pour aider les employés à améliorer leur bien-être, telles que des spécialistes des premiers soins en santé mentale et des ambassadeurs du bien-être. Il est également important de s'assurer que les politiques et les pratiques de travail mises en place soient pilotés par la hiérarchie pour conduire un changement culturel. Pour savoir comment les employeurs peuvent encourager un environnement qui encourage la prise de vacances, [consultez ce blog](#).

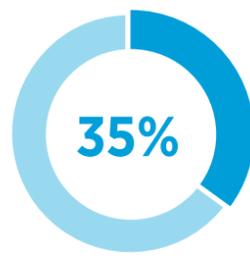
AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : DES AVANTAGES VITAUX POUR LES EMPLOYÉS

Comme évoqué précédemment, les employeurs ont la possibilité de mieux soutenir leur équipe, il peut s'agir de les former à des compétences nécessaires qui leur font défaut ou dans des domaines dans lesquels ils doivent s'améliorer. Cela peut être un moyen efficace de combler les lacunes en matière de compétences et de rendre les employés plus compétents dans leurs rôles actuels et futurs. Malheureusement, 44 % des employés ont indiqué qu'ils n'avaient pas reçu de formation de la part de leur entreprise. La formation ainsi que les opportunités de progression de carrière sont essentielles pour que les employés soient satisfaits, avec 62% des personnes interrogées déclarant qu'elles quitteraient leur poste actuel si les opportunités d'évolution de carrière faisaient défaut. Bien que les entreprises offrent des formations pour perfectionner leur personnel, elles devraient également envisager d'embaucher des prestataires temporaires pour aider à combler le manque de compétences au sein de leurs équipes.

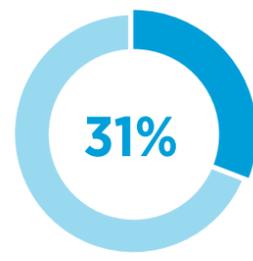
Qu'avez-vous mis en place pour accompagner le perfectionnement /l'évolution des compétences de votre équipe ?



Apprentissage de nouvelles technologies



Apprentissage en ligne / Programmes de certification



Création d'un programme de mentorat

Privilégier l'évolution des compétences des équipes

Alors que le monde a changé, il en est de même pour les compétences dont les employeurs ont le plus besoin. Cependant, il existe une disparité entre les compétences que les employés souhaitent développer pour progresser dans leur carrière et les compétences dont les employeurs ont besoin. Les employeurs devraient soutenir leurs équipes pour les aider à développer cette compréhension et à combler l'écart. Soutenir le personnel avec des opportunités de formation et de développement ciblées devrait être une priorité pour les employeurs.

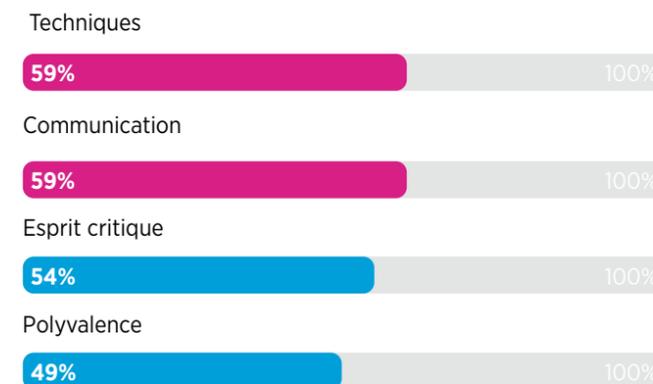
Cela peut inclure le fait de soutenir votre équipe dans l'obtention de qualifications académiques ou d'investir dans une formation en ligne, telle que [Hays Learning](#), notre portail de formation en ligne gratuit pour équiper les salariés avec les outils dont ils ont besoin pour prospérer dans ce nouveau monde du travail.

LES EMPLOYÉS ONT POUR OBJECTIF L'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES TECHNIQUES ET DE LA COMMUNICATION

La majorité des employés estiment que les compétences techniques et de communication sont importantes pour faire avancer leur carrière et rester compétitifs sur le marché du travail. Pour améliorer ces compétences, 58 % ont décidé de s'inscrire à des programmes de formation/certification en ligne. Dans une époque où les candidatures et les compétences des travailleurs font défaut, les employeurs devront porter une attention particulière à leurs offres technologiques, car cela pourrait être une arme secrète pour attirer et retenir les meilleurs talents.

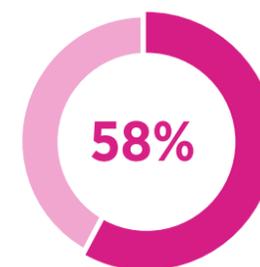
De nos jours où les appels vidéo sont à leur apogée, lire le langage corporel et autres signaux peut être difficile. Par conséquent, il est devenu plus important que jamais d'améliorer les compétences en communication verbale et écrite pour aider à établir de façon effective des liens avec les collègues, définir des objectifs, identifier les problèmes et trouver des solutions.

Quelles compétences considérez-vous comme nécessaires pour faire avancer votre carrière et rester compétitif ?

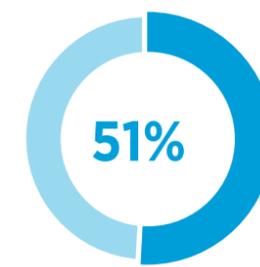


44%
des employés ont indiqué qu'ils n'avaient pas reçu de formation de la part de leur entreprise

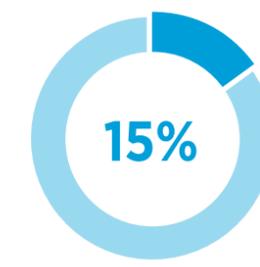
Quel type de formations avez-vous suivi de votre propre gré pour développer vos compétences ?



Formation en ligne / Programme certifiant



Apprentissage de nouvelles technologies

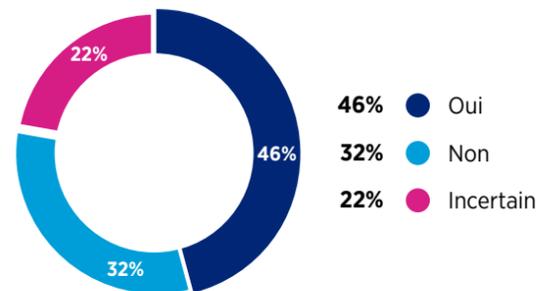


Travail avec un mentor ou groupe d'échange

LA TECHNOLOGIE DEVRAIT IMPACTER LES EMPLOIS DANS LES PROCHAINES ANNÉES

Selon notre enquête, 46 % des employés s'attendent à ce que leur poste évolue en raison des avancées technologiques au cours des trois prochaines années, ce qui renforce leur désir de se perfectionner et de suivre une formation. Lorsqu'il a été demandé aux employeurs s'ils prévoient ou avaient déjà automatisé certaines tâches, 28 % ont répondu positivement. Que l'automatisation concerne seulement une partie du travail ou bien son ensemble, il est clairement démontré que l'automatisation continue d'avoir un impact important sur les emplois. Cela explique également pourquoi les employés sont avides d'opportunités de formation technique – ainsi ils peuvent garder une longueur d'avance et suivre les conditions du marché qui sont en constante évolution.

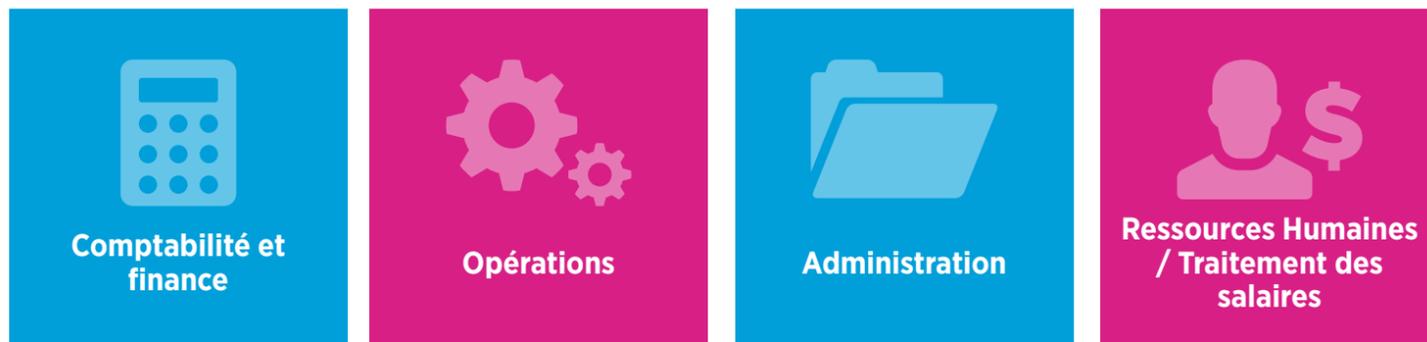
Pensez-vous que votre travail va considérablement évoluer au cours des trois prochaines années dû aux avancées technologiques ?



Au cours des trois prochaines années, **26%** des entreprises prévoient d'utiliser la technologie pour automatiser des emplois pour les quels ils auraient recruté dans le passé

18% des entreprises ont commencé à automatiser certaines tâches mais pas encore des emplois

Principaux domaines que les entreprises souhaitent automatiser ou ont déjà automatisé



VALORISER L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

VALORISER L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Alors que le monde du travail a connu des changements sans précédent, les employeurs ont été incités à réfléchir à comment mieux soutenir leurs employés et la communauté au sens large. Pour retenir le personnel, les employeurs doivent envisager de mettre en avant leurs valeurs, telles que leur engagement envers la responsabilité sociale des entreprises ou les initiatives ED&I. Les résultats de notre enquête ont révélé que 72% des employés souhaitent que leur entreprise ait des objectifs ED&I, mais malheureusement, seuls 33% des employeurs en ont actuellement. Résultats encourageants, 73% des personnes interrogées ont exprimé qu'elles ressentent un sentiment d'appartenance sur leur lieu de travail, mais il reste encore un long chemin à parcourir avec plus d'un quart d'entre elles ne se sentant pas connectées au travail.

72%

des employés pensent qu'il est important que leur entreprise ait des objectifs ED&I

33%

des employeurs ont actuellement mis en place des objectifs ED&I d'après notre rapport Hays 2021 sur l'ED&I dans le domaine du recrutement



Les meilleurs moyens pour les employeurs de créer un environnement inclusif sont d'une part de demander l'avis des employés et d'autre part d'éduquer les dirigeants sur l'importance de l'inclusivité, comme indiqué dans le rapport Hays 2021 sur l'ED&I dans le domaine du recrutement.

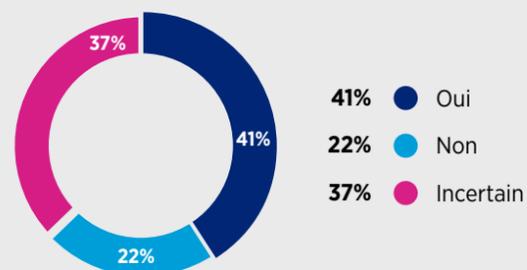
73%

des employés ressentent un sentiment d'appartenance sur leur lieu de travail

13%

des employés ont indiqué qu'ils quitteraient leur poste en raison de la sous-représentation des groupes/ethnies minoritaires

Votre entreprise prend-elle des mesures pour entrer en contact avec les groupes/ethnies sous-représentés ?



3 CONSEILS POUR AMÉLIORER L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL

1 Recueillir des données afin d'identifier les domaines prioritaires

Utilisez des enquêtes anonymes pour recueillir des données et créer une représentation de l'état actuel de l'ED&I au sein de l'organisation. Assurez-vous de le faire de manière sûre et anonyme afin que les résultats de l'enquête soient une représentation honnête de la population d'employés et puissent vous aider à identifier les domaines dans lesquels investir le temps, l'énergie et les ressources nécessaires. Cela donnera également confiance aux employés pour avoir des conversations ouvertes avec les dirigeants dans les domaines qui nécessitent une attention particulière. Gardez à l'esprit qu'il est important de recueillir des données auprès des différentes divisions de l'organisation afin d'obtenir une représentation fidèle de la diversité au sein des équipes.

2 Donner un sentiment d'appartenance à chaque employé

Lors de vos entretiens individuels avec les employés, prenez le temps de faire le point régulièrement et de leur demander comment ils vont, reconnaissez leur bon travail et expliquez pourquoi leurs compétences et leur contribution sont appréciées. Offrez également des avantages que tous les employés peuvent utiliser, cela peut aller de l'offre de travail flexible jusqu'aux initiatives de développement professionnel et de bien-être. Des mesures comme celles-ci aideront à communiquer votre compréhension et votre soutien envers leurs besoins personnels et professionnels.

3 Créer un processus de recrutement inclusifs

Avant de recruter, examinez les descriptions de poste et le langage utilisé dans les offres d'emploi pour vous assurer que cela ne dissuade pas certains groupes démographiques de postuler. Envisagez également de travailler avec un expert dans le recrutement comme Hays, qui possède l'expérience nécessaire pour attirer un large panel de talents qualifiés.

Pour en savoir plus sur comment adopter l'ED&I dans votre processus de recrutement, [téléchargez notre rapport ED&I ici.](#)

RECOMMANDATIONS

CE DONT VOUS AVEZ BESOIN POUR PALIER À LA GRANDE RÉINITIALISATION

UTILISER DES MOYENS NON-TRADITIONNELS POUR TROUVER DES CANDIDATS

65% des personnes interrogées ont indiqué qu'elles envisageaient sérieusement de quitter leur poste actuel. Les employeurs peuvent mieux exploiter ces candidats en utilisant des sources non traditionnelles telles que l'utilisation des médias sociaux, la participation à des événements pertinents ou en travaillant avec des associations locales. En s'associant à Hays, les entreprises auront accès à notre réseau de plus de 5 millions d'abonnés LinkedIn, pour trouver les talents en mouvement. C'est aussi une opportunité pour les employeurs de repenser la structure de leur équipe, avec l'afflux de démissions à l'horizon.

CONSTRUIRE UN MEILLEUR BASSIN DE TALENTS EN PRÉSENTANT DES OFFRES ATTRAYANTES

Lorsque l'activité de recrutement s'accélère, les employeurs doivent se concentrer sur l'efficacité de leur processus de recrutement pour éviter une perte de temps et des coûts inutiles. Les employeurs étant confrontés à un manque général de candidats, ils devront repenser la façon dont ils font la promotion de leurs postes vacants. Comme par exemple mettre en avant les possibilités de travail à distance/flexible, les opportunités d'avancements de carrière, les formations gratuites et les rémunérations compétitives. L'utilisation d'un expert du recrutement comme Hays aidera à attirer plus de candidats dans le processus de recrutement et à mieux mettre en valeur votre marque employeur - Contactez-nous pour vous aider avec vos besoins de recrutement.

PRIVILEGIER L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DES ÉQUIPES EN METTANT L'ACCENT SUR LES CONNAISSANCES TECHNIQUES

La pandémie a accéléré les tendances du marché, ce qui signifie que les compétences qui étaient auparavant considérées comme « un plus » sont rapidement devenues des incontournables. Sachant que 59 % des personnes interrogées estiment que les compétences techniques sont nécessaires pour faire avancer leur carrière et rester compétitives, les entreprises doivent apporter une offre technologique solide, car cela aidera non seulement à retenir le personnel, mais aussi à attirer des candidats qualifiés. Par conséquent, les employeurs doivent créer de manière proactive des processus de perfectionnement ou d'évolution de compétences et combler les lacunes en matière de leurs équipes par le biais du développement interne et du recrutement.

RÉDUIRE LE ROULEMENT DU PERSONNEL EN MISANT SUR L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE

Les employés doivent revoir leurs offres de bien-être afin de s'assurer qu'elles correspondent aux besoins changeants de leur salariés. Nos données ont révélé que 55% des personnes interrogées souhaitent que leur entreprise favorise le bien-être en mettant en avant l'importance accordée à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Prendre des mesures pour encourager le personnel à avoir un équilibre vie professionnelle-vie personnelle et cultiver une culture autour de cela aidera les employés à se sentir appréciés au travail. De plus, fournir un soutien tel que des journées consacrées à la santé mentale encouragera non seulement la santé et le bien-être en général, mais empêchera également l'épuisement des employés. Fournir d'autres options de soutien au bien-être aidera à rendre le personnel en bonne santé, heureux et à les garder plus longtemps dans l'entreprise.

BARÈMES DES SALAIRES

Les pages suivantes présentent une liste des salaires de base courants pour les postes fréquemment occupés par les professionnels dans les domaines suivants :

13 Comptabilité et Finance

25 Manufacture et Logistique

33 Ventes et Marketing

17 Architecture et Aménagement Intérieur

26 Fonctions Support

35 Technologie

18 Construction

27 Approvisionnement

22 Ressources Humaines

28 Gestion des Biens Immobiliers et des Installations

24 Juridique

31 Ressources Naturelles et Minières

Utilisation de nos données salariales

Pour les échelles salariales, le premier chiffre indique le niveau de salaire le plus bas et le second chiffre indique le niveau de salaire le plus élevé généralement payé dans chaque ville ou région. Lorsqu'un seul chiffre est indiqué, il représente le salaire minimum pour les postes plus élevés qui peuvent avoir une fourchette très large et aucune limite clairement définie. Les salaires sont exprimés en dollars canadiens (en milliers, brut annuel) et ne reflètent pas les avantages sociaux, les primes ou tout autre arrangement entre les employeurs et les candidats.

Bien la collecte et à la compilation des données soient réalisées avec le plus grand soin, ce rapport est interprétatif et indicatif, et non irréfutable.

Veillez noter que les Emplois en Demande répertoriés peuvent varier selon la région. Ces informations ne doivent être utilisées qu'à titre indicatif.

COMPTABILITÉ ET FINANCE

🔥 EMPLOIS EN DEMANDE

Contrôleur(se)

Analyste financier(ère) principal(e)

Comptable de projet

Comptable aux immobilisations

Comptable principal(e)

Directeur(trice) principal(e) en fiscalité

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

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

FONCTION PUBLIQUE

Intermédiaire

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

Groupe des Quatre Grands

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) principal(e) de la vérification	120-150	120-150	100-140	100-140	110-140
Directeur(trice) de la vérification	95-120	85-110	80-95	80-95	80-100
Premier(ère) vérificateur(trice)	65-85	65-80	58-62	65-80	65-80
Assistant(e) vérificateur(trice)/comptable intermédiaire	55-70	45-60	40-48	60-70	55-65
Directeur(trice) principal(e) de la fiscalité	120-170	120-180	110-150	110-150	110-150
Administrateur(trice) fiscal(e)	90-120	90-110	90-110	90-120	90-115
Fiscaliste principal(e)	75-95	70-85	70-85	75-90	75-90

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

ENTREPRISE PRIVÉE

Revenus jusqu'à 100 millions de dollars

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

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

ENTREPRISE PRIVÉE

Revenus de 100 à 250 millions de dollars

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

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

ENTREPRISE PRIVÉE

Revenus de 250 millions de dollars et plus

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

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

ASSISTANCE COMPTABLE

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

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

INSTITUTIONS BANCAIRES ET FINANCIÈRES

Groupe des Cinq Grands

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

Petites et moyennes entreprises

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



ARCHITECTURE ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

EMPLOIS EN DEMANDE

- Architecte Technologue (Revit)
- Gestionnaire BIM
- Administrateur(trice) de contrats
- Architecte intermédiaire / Architecte principal(e)
- Architecte stagiaire
- Gestionnaire de projet

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

ARCHITECTURE ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

Architecture

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Architecte stagiaire	45-65	45-65	55-75	55-70	50-65	50-70
Architecte intermédiaire	65-95	65-95	65-90	70-85	65-85	70-90
Architecte principal(e)	95-150	95-150	95-150	85-130	85-120	90-110
Technologue débutant(e)	40-55	40-55	45-55	40-55	40-50	45-60
Technologue	55-80	55-80	55-75	55-75	50-70	60-75
Technologue principal(e)	80-115	80-115	75-110	75-100	70-90	75-95
Directeur(trice) des travaux en architecture	95-120	95-120	90-120	90-120	80-100	80-100
Administrateur(trice) de contrats	80-110	80-110	80-120	80-105	80-100	80-100
Gestionnaire de projet	85-110	85-110	80-120	80-105	80-100	80-100
Gestionnaire de projet principal(e) / Administrateur(trice) de contrats principal(e)	110-135	110-135	120-140	110-125	100-120	100-120
Gestionnaire BIM	85-115	85-115	80-110	80-100	80-100	85-100
Directeur(trice) principal(e) en BIM	100-140	100-140	100-130	100-130	100-130	100-120
Concepteur(trice) architectural	75-100	75-100	60-75	55-75	50-70	55-75
Concepteur(trice) architectural principal(e)	100-120	100-120	75-100	75-100	70-90	75-90

Aménagement intérieur

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

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



CONSTRUCTION

🔥 EMPLOIS EN DEMANDE

Réparateur

Estimateur(trice)

Gestionnaire de Projet

Conducteur(trice) de Travaux

Technicien de garantie

CONSTRUCTION

Construction générale

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-président(e), Construction	160-210	160-210	175-250	200+	175+
Gestionnaire de Projet – Principal(e)	120-140	120-140	120-175	120-180	120-175
Gestionnaire de Projet	100-130	100-130	75-120	75-120	110-125+
Coordinateur(trice) de Projet	70-85	70-85	50-65	50-75	65-75
Estimateur(trice) en Chef	120-170	120-170	125-175	110-150	125-150
Estimateur(trice) Principal(e)	100-140	100-140	90-125	90-110	90-125
Estimateur(trice)	90-130	90-130	65-90	60-90	70-90
Conducteur(trice) de Travaux	110-150	110-150	90-150	100-150	125-140
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	80-100	80-100	70-95	70-90	80-100
Coordonnateur(trice) Mécanique et Électrique	60-75	60-80	60-80	70-85	60-75
Gestionnaire Mécanique et Électrique	80-120	80-120	90-120	90-110	90-100

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), Construction	160+	180-250	140-200
Gestionnaire de Projet – Principal(e)	115-130	130-185	115-140
Gestionnaire de Projet	100-140	85-130	90-120
Coordinateur(trice) de Projet	60-70	60-80	60-80
Estimateur(trice) en Chef	110-160	130-180	110-150
Estimateur(trice) Principal(e)	110-130	110-140	100-120
Estimateur(trice)	100-120	90-120	75-95
Conducteur(trice) de Travaux	100-130	90-150	90-120
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	85-100	80-100	70-90
Coordonnateur(trice) Mécanique et Électrique	55-75	70-90	55-75
Gestionnaire Mécanique et Électrique	80+	80-120	80+

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

CONSTRUCTION

Réseaux Routiers et Construction Lourde

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-président(e), Construction	150-250	150-250	130-225	150+	150+
Gestionnaire de Projet – Principal(e)	120-140	120-140	130-180	130-180	130-180
Gestionnaire de Projet	100-125	100-125	95-150	90-140	90-130
Coordinateur(trice) de Projet	70-90	70-90	75-90	70-90	65-70
Estimateur(trice) en Chef	125-175	125-175	100-200	110-150	125-150
Estimateur(trice) Principal(e)	100-140	100-140	100-150	100-150	100-125
Estimateur(trice)	90-120	90-120	75-125	80-110	80-100
Conducteur(trice) de Travaux	100-150	100-150	100-150	110-150	100-130
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	75-110	75-110	70-80	70-90	80-95

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), Construction	140-160	190-250	140-200
Gestionnaire de Projet – Principal(e)	115-150	130-180	120-160
Gestionnaire de Projet	110-140	105-140	100-140
Coordinateur(trice) de Projet	70-90	75-95	70-80
Estimateur(trice) en Chef	110-160	130-190	100-140
Estimateur(trice) Principal(e)	120-140	120-145	115-140
Estimateur(trice)	90-130	100-140	90-120
Conducteur(trice) de Travaux	110-150	105-150	100-130
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	90-120	80-95	70-100

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

CONSTRUCTION

Génie Civil

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Regina	Vancouver	Winnipeg
Partenaire Principal(e)	145-170	145-170	160-180	160-180	150+	150-180	120-150
Partenaire Associé(e)	130-150	130-150	110-130	110-130	120-140	125-150	110-140
Gestionnaire de Projet Civil	90-120	90-120	90-110	90-110	100-130	95-120	85-110
Ingénieur(e) de Projet Génie Civil	100-120	100-120	90-100	90-100	90-110	85-110	90-100
Ingénieur(e) Civil	85-95	85-96	85-100	85-100	90-110	85-100	85-95
Concepteur(trice) Génie Civil	70-90	70-90	70-90	70-90	80-90	75-100	70-90
Dessinateur(trice) en CAO Génie Civil	70-80	70-80	60-75	60-75	75-90	70-85	60-70

Génie Écologique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Vancouver	Winnipeg
Partenaire Principal(e)	130-140	130-140	120-145	120-145	130-160	120-140
Partenaire Associé(e)	120-130	120-130	110-140	110-140	125-150	115-125
Associé(e)	100-120	100-120	100-110	100-110	115-140	100-110
Gestionnaire de Projet Génie Écologique	90-110	90-110	90-100	90-100	90-140	90-100
Ingénieur(e) de Projet Génie Écologique	90-140	90-140	90-110	90-110	90-140	90-120
Ingénieur(e) en Environnement	90-120	90-120	80-95	80-95	90-120	80-95

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

CONSTRUCTION

Construction d'Immeubles de Grande Hauteur

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-Président(e), Construction	180-250	180-250	250-300+	200+	175+
Directeur(trice) de la Construction	150-200	150-200	180-225	130-160	130-160
Gestionnaire de Projet Principal(e)	150-200	150-200	170-190	120-150	130-150
Gestionnaire de Projet	110-160	110-160	145-180	100-120	110-130
Coordinateur(trice) de Projet	70-80	60-80	65-90	65-85	65-75
Estimateur(trice) en Chef	140-170	140-170	180-230	110-130	175-200
Estimateur(trice) Principal(e)	110-140	110-140	125-180	90-110	125-175
Estimateur(trice)	90-120	90-120	75-110	70-90	75-100
Conducteur(trice) de Travaux	120-180	120-180	150-225	120-200	120-150
Surveillant(e) de la Finition	90-120	90-120	90-150	90-120	90-110
Gestionnaire du Service à la Clientèle	80-110	80-110	85-120	80-100	70-75
Coordonnateur(trice) du Service à la Clientèle	50-65	50-65	45-70	50-70	55-65
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	80-110	80-110	75-90	70-90	75-100
Commis(e) de Chantier	45-55	45-55	50-60	55-70	55-60

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-Président(e), Construction	140-180	200-300	185-250
Directeur(trice) de la Construction	130-180	150-200	130-160
Gestionnaire de Projet Principal(e)	120-150	150-200	150-200
Gestionnaire de Projet	110-120	120-150	130-160
Coordinateur(trice) de Projet	60-80	70-90	65-85
Estimateur(trice) en Chef	115-130	170-200	125-155
Estimateur(trice) Principal(e)	110-120	120-150	100-120
Estimateur(trice)	90-110	90-120	90-110
Conducteur(trice) de Travaux	110-130	130-200	120-150
Surveillant(e) de la Finition	90-110	90-120	90-120
Gestionnaire du Service à la Clientèle	55-75	75-100	80-110
Coordonnateur(trice) du Service à la Clientèle	55-65	50-60	55-65
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	75-90	80-100	75-90
Commis(e) de Chantier	50-65	45-55	50-60

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

CONSTRUCTION

Construction Résidentielle

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa
Vice-Président(e), Construction	150-225	150-200	180-230	150+	150-200
Gestionnaire de Projet Principal(e)	120-150	120-150	100-140	110-130	100-125
Gestionnaire de Projet	95-110	95-110	80-125	95-120	95-115
Coordinateur(trice) de Projet	65-75	65-75	50-65	65-75	60-70
Estimateur(trice) en Chef	110-140	110-140	125-175	120-150	130-140
Estimateur(trice)	80-110	80-110	90-120	90-120	65-80
Conducteur(trice) de Travaux	90-120	90-120	90-120	90-110	90-110
Surveillant(e) de la Finition	70-90	70-90	75-90	80-100	70-80
Gestionnaire du Service à la Clientèle	70-100	70-100	80-110	80-100	60-65
Coordonnateur(trice) du Service à la Clientèle	50-80	50-80	45-65	65-80	50-60
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	70-90	70-90	70-85	60-70	65-75

Intitulé du poste	Regina	Vancouver	Winnipeg
Vice-Président(e), Construction	150+	150-225	150-200
Gestionnaire de Projet Principal(e)	100-120	130-160	100-130
Gestionnaire de Projet	90-100	90-130	80-120
Coordinateur(trice) de Projet	65-80	65-80	55-65
Estimateur(trice) en Chef	100-115	120-140	90-110
Estimateur(trice)	100-120	90-120	65-85
Conducteur(trice) de Travaux	100-120	100-160	80-110
Surveillant(e) de la Finition	90-110	80-100	70-80
Gestionnaire du Service à la Clientèle	65-85	80-100	70-90
Coordonnateur(trice) du Service à la Clientèle	50-70	50-70	50-80
Surintendant(e) Adjoint(e) ou Contremaître	80-95	75-85	70-85

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

CONSTRUCTION

Gestion et Développement

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-Président(e), Développement	160-220	160-220	200-300+	200+	160+	200-300
Directeur(trice), Développement	130-180	130-180	150-220	130-160	130-150	150-200
Gestionnaire du Développement	100-160	100-160	110-150	110-130	110-130	90-150
Gestionnaire Adjoint(e) du Développement	70-100	70-100	70-100	70-85	75-85	75-90
Coordonnateur(trice) du Développement	50-75	50-75	50-75	50-75	50-75	50-75

Construction Mécanique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-Président(e), Construction	120-150	120-150	150-200	140-160	140-160	140+
Gestionnaire de Projet	90-130	90-130	75-150	90-125	90-125	95-130
Coordinateur(trice) de Projet	70-90	70-90	55-75	60-70	60-70	70-90
Estimateur(trice) en Chef	100-130	100-130	140-190	95-125	95-125	120-150
Estimateur(trice)	90-110	90-110	70-115	80-90	80-90	100-120
Conducteur(trice) de Travaux	100-120	100-120	120+	95-105	95-105	100-150
Surintendant(e) Adjoint(e)	90-100	90-100	N/A	80-90	80-90	80-90

Construction Électrique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-Président(e), Construction	100-150	100-150	150-200	140-160	140-160	150+
Gestionnaire de Projet	90-130	90-130	75-150	90-110	90-110	100-130
Coordinateur(trice) de Projet	70-90	70-90	55-70	70-80	70-80	70-80
Estimateur(trice) en Chef	110-130	100-130	140-190	85-105	85-105	150+
Estimateur(trice)	90-120	90-120	80-120	85-100	85-100	100-120
Conducteur(trice) de Travaux	100-120	100-120	120+	85-100	85-100	100-150
Surintendant(e) Adjoint(e)	90-100	90-110	N/A	80-90	80-90	80-90

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

CONSTRUCTION

Automatisation des Bâtiments

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

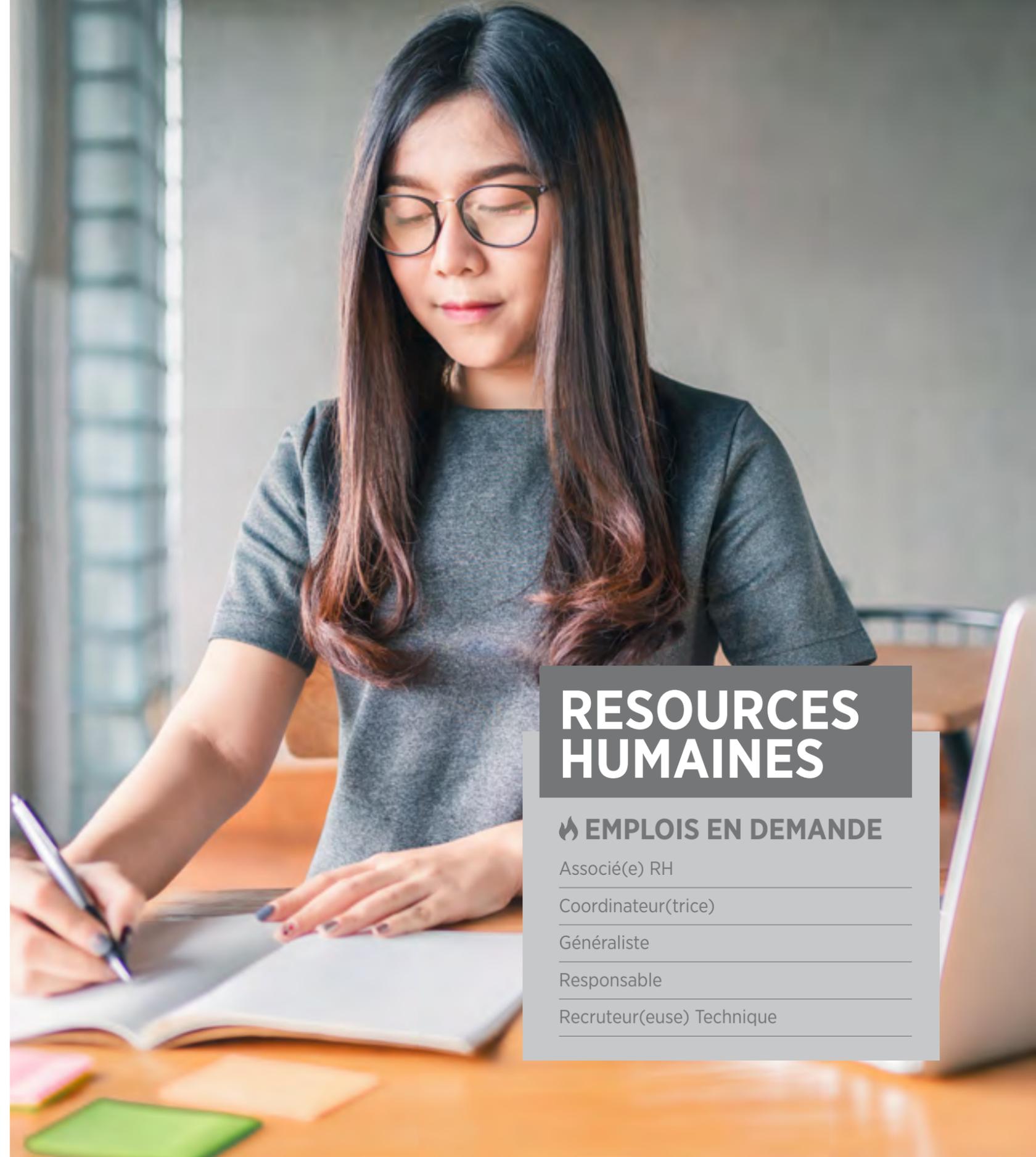
Génie Électrique

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Ingénieur(e) Électrique Principal(e)	95-105	95-105	115-120	100-120	100-110	95-105
Ingénieur(e) Électrique	80-90	80-90	80-100	80-100	80-100	80-90
Concepteur(trice)	70-80	70-80	65-75	55-65	70-80	70-80
Gestionnaire de Projet	90-100	90-100	90-140	100-120	90-100	90-100
Administrateur de Contrats en Construction	90-120	90-120	80-120	N/A	75-95	90-120
Technicien(ne) REVIT	65-80	65-80	55-75	55-70	50-70	65-80

Mechanical Engineering

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Ingénieur(e) Mécanique Principal(e)	95-105	95-105	115-120	100-120	100-110	95-105
Ingénieur(e) Mécanique	80-90	80-90	80-100	80-100	80-90	80-90
Concepteur(trice)	70-80	70-80	65-75	55-65	70-80	70-80
Gestionnaire de Projet	90-100	90-100	90-140	100-120	90-100	90-100
Administrateur de Contrats en Construction	90-120	90-120	80-120	N/A	75-95	90-120
Technicien(ne) REVIT	65-80	65-80	55-75	55-70	50-70	65-80

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



RESSOURCES HUMAINES

EMPLOIS EN DEMANDE

Associé(e) RH

Coordinateur(trice)

Généraliste

Responsable

Recruteur(euse) Technique

RESSOURCES HUMAINES

Généraliste

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-Président(e)	150-200	150-250	140-160	140-160	160-200
Directeur(trice)	130-160	130-160	120-130	115-140	145-165
Associé(e)	80-110	90-120	100-120	90-120	90-110
Responsable	80-120	90-120	90-100	90-110	90-120
Généraliste	65-80	70-90	65-90	75-90	60-85
Coordinateur(trice)	55-65	60-70	50-65	55-65	50-65
Administrateur(trice)/Assistant	50-60	50-65	45-55	50-60	45-60

Développement Organisationnel

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-Président(e)	130-160	130-160	130-160	130-160	130-160
Gestionnaire du Changement	100-130	110-120	100-120	90-110	100-120
Gestionnaire de l'Apprentissage/de la Formation	80-95	90-100	80-100	70-100	90-100
Coordinateur(trice)	60-70	70-80	60-70	50-70	60-80

Rémunération et Avantages

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)/Directeur(trice)	120-150	140-200	120-150	120-150	140-200
Responsable	100-120	120-140	100-120	100-120	110-130
Spécialiste	85-100	80-110	70-90	70-90	80-100
Analyste	90-100	80-100	75-90	75-90	75-95
Coordinateur(trice)/Administrateur(trice)	60-70	60-80	65-75	60-75	60-85

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

HUMAN RESOURCES

Recrutement

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

HRIS

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

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

JURIDIQUE

🔥 EMPLOIS EN DEMANDE

Assistant(e) juridique/Auxiliaire juridique en immobilier commercial

Assistant(e) juridique/Auxiliaire juridique en droit des sociétés

Assistant(e) juridique/Auxiliaire juridique en droit du travail et de l'emploi

Assistant(e) juridique/Auxiliaire juridique en droit de la défense des assurances

Associé au contentieux

PROFESSIONNELS DU DROIT

Pratique privée

Expérience	Cabinet de petite taille	Cabinet de taille moyenne	Cabinet de grande taille
1ère Année	70-80	75-85	85-90
2ème Année	80-85	85-90	90-95
3ème Année	80-100	90-110	100-115
4ème Année	90-110	120-150	120-130
5ème Année	120-130	130-150	145-160
6ème Année	130-140	140-160	175-190
7ème Année	150-160	170-180	190-220
Associé(e) sans Participation	165+	175+	225k+
Prime annuelle	15-25%	25-35%	30-40%

En interne

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

ASSISTANCE JURIDIQUE

Cabinet de petite taille

Intitulé du poste	National
Assistant(e) juridique débutant(e)	45-50
Assistant(e) juridique intermédiaire	50-60
Assistant(e) juridique principal(e)	65-70
Clerc débutant(e)	50-55
Clerc intermédiaire	60-70
Clerc principal(e)	70-75
Parajuridique	50-65
Gestionnaire de bureau	60-75

Cabinet de taille moyenne

Intitulé du poste	National
Assistant(e) juridique débutant(e)	45-55
Assistant(e) juridique intermédiaire	55-65
Assistant(e) juridique principal(e)	65-75
Clerc débutant(e)	50-60
Clerc intermédiaire	65-75
Clerc principal(e)	75-80
Parajuridique	70-75
Gestionnaire de bureau	75-85

Cabinet de grande taille

Intitulé du poste	National
Assistant(e) juridique débutant(e)	50-55
Assistant(e) juridique intermédiaire	65-70
Assistant(e) juridique principal(e)	70-80
Clerc débutant(e)	50-60
Clerc intermédiaire	70-80
Clerc principal(e)	85-110
Parajuridique	70-90

*Ces chiffres peuvent varier d'une industrie à l'autre et en fonction d'autres facteurs du marché.

*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 EN DEMANDE

Professionnels de l'amélioration continue - Qualité 6 Sigma BB

Planificateur d'inventaire

Gestionnaire du transport et de la logistique

Gestionnaire de la Maintenance

Responsable de production

Responsable de la Chaîne d'Approvisionnement

MANUFACTURE ET LOGISTIQUE

Manufacturing

Manufacture	National
Chef(fe) de la Direction des Opérations	400-700
Vice-Président(e), Opérations	150-300
Vice-Président(e), Entreposage/Transport	150-250
Vice-Président(e), Fabrication	150-250
Gestionnaire des Opérations Régionales/Districts	135-170
Directeur(trice) Régional(e) de l'Industrie Manufacturière	135-170
Directeur(trice) Régional(e), Conformité de l'Entreprise	125-160
Directeur(trice) Régional(e) Assurance Qualité	135-200
Vice-président(e), Chaîne d'Approvisionnement	150-200
Gestionnaire - Planification des Ventes et des Opérations	125-160
Gestionnaires - Planification de l'Approvisionnement	100-135
Gestionnaires - Planification de l'Offre	100-135
Planificateur(trice) de la Demande	65-90
Planificateur(trice) de l'Approvisionnement	65-90
Analyste de la Chaîne d'Approvisionnement	45-60
Gestionnaire des Opérations	110-150
Gestionnaire d'Usine	120-250
Responsable de la Chaîne d'Approvisionnement	125-145
Chef(fe) de l'Équipe des Opérations	125-185
Chef(fe) d'Équipe/Gestionnaire de Produit	105-135
Chef(fe) d'Équipe/Superviseur(e) de Quart	65-85
Chef(fe) de l'Équipe du Matériel	90-120
Gestionnaire - Planification de la Production	90-120
Planificateur de Production	55-75
Gestionnaire de la Maintenance	90-140
Chef(fe) de l'Équipe de la Fiabilité	90-155
Superviseur(e) Principal(e) de l'Équipe de Maintenance de la Fiabilité	75-105

Manufacture	National
Ingénieur(e) Fiabilité	80-115
Directeur(trice) - Optimisation des Processus	150-185
Directeur(trice) - Génie Industriel	140-185
Directeur(trice) de l'Amélioration des Processus	125-135
Chef(fe) de l'Amélioration Continue - Qualité	135-165
Vice-président(e), Fiabilité et Ingénierie	120-200
Directeur(trice) de l'Automatisation des Usines	125-185
Superviseur(e) de l'Entretien	75-110
Ingénieur(e) de la Fabrication	75-110
Planificateur(trice) Entretien Réparation et Révision	65-75
Superviseur(e) de la Production/du Conditionnement	85-100
Gestionnaire de l'Ingénierie	135-200
Gestionnaire du Contrôle de la Qualité	130-150
Chef(fe) du Groupe d'Assainissement	90-125
Chef(fe) de l'Équipe d'Assainissement	70-90
Ingénieur(e) de la Qualité	75-90
Ingénieur(e) des Processus	75-90
Analyse en Modélisation des Processus	65-80
Ingénieur(e) Industriel(le)	65-90
Ingénieur(e) d'Exploitation en Chef/Ingénieur(e) Électricien	135-180
Mécanicien(ne) de Machines Fixes de Deuxième Classe	32-44/hr.*
Double Compétence	40-42/hr.*
Électricien(ne) Certifié(e)	35-40/hr.*
Mécanicien(ne) de Chantier Certifié(e)	35-40/hr.*
Réfrigération A	38-47/hr.*
Réfrigération B	38-47/hr.*

*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	150-200
Vice-président(e), opérations	150-200
Directeur(trice) régional(e)	140-170
Directeur(trice), inventaire	140-170
Directeur(trice), amélioration des processus	140-185
Directeur(trice), chaîne d'approvisionnement	140-200
Directeur(trice), opérations	165-200
Gestionnaire du transport	120-145
Gestionnaire de la logistique	110-135
Gestionnaire de l'inventaire	110-130
Responsable de la chaîne d'approvisionnement	125-170
Chef de l'amélioration continue - Qualité 6 Sigma BB	135-190
Gestionnaire des douanes et de la conformité	100-110
Gestionnaire de la flotte	95-135
Gestionnaire des prévisions des ventes	110-135
Gestionnaire d'entrepôt	85-145
Gestionnaire des opérations	120-145
Superviseur(e) du transport/de la logistique	80-95
Superviseur(e) de la flotte	80-95
Analyste de la flotte	75-90
Ingénieur(e) des processus	105-125
Analyste des prévisions	65-75
Superviseur(e) d'entrepôt	65-85
Analyste du transport	60-80
Superviseur(e) principal(e) de l'équipe de maintenance de la fiabilité	75-100
Coordinateur(trice) de la logistique	45-55
Répartiteur(trice)	45-55

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



FONCTIONS SUPPORT

🔥 EMPLOIS EN DEMANDE

Assistant(e) administrative

Adjoint(e) de Direction

Coordinateur(trice) de Bureau

Gestionnaire de Bureau

Administrateur(trice) de propriété

FONCTIONS SUPPORT

Assistance Administrative

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de Bureau	60-80	75-85	55-65	60-65	65-75
Adjoint(e) de Direction Principal(e)	75-90	90-100	70-85	70-95	90-110
Adjoint(e) de Direction	65-85	75-95	60-70	60-70	70-90
Gestionnaire du Service à la Clientèle	70-85	80-100	70-85	70-85	70-85
Conseiller(ère) du Service à la Clientèle Bilingue	35-45	50-60	35-45	35-45	40-55
Conseiller(ère) du Service à la Clientèle	35-45	45-50	35-45	35-45	40-50
Assistant(e) Administratif(ve) Principal(e)	55-65	55-65	50-65	55-65	50-65
Administrateur(trice)/Assistant(e) de Projets	50-60	50-63	50-65	50-65	55-65
Assistant(e) Administratif(ve)	45-55	50-55	45-50	45-50	40-50
Superviseur(e) de la Saisie des Données	41-46	35-45	48-52	48-52	40-50
Commis(e) à la Saisie des Données	35-38	35-40	35-38	35-38	40-45
Commis(e) à la Vérification des Archives	35-38	35-40	35-38	35-38	40-50
Coordinateur(trice) de la Réception	40-45	45-50	40-45	40-45	40-55
Réceptionniste	35-45	45-50	40-45	40-45	45-55
Commis(e) de Bureau Général	35-45	40-45	40-45	45-50	35-40
Commis(e) à la Salle du Courrier	35-38	35-40	35-40	35-40	38-40

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

APPROVISIONNEMENT

🔥 EMPLOIS EN DEMANDE

Acheteur(euse)

Gestionnaire de catégorie en approvisionnement

Gestionnaire de l'approvisionnement

Spécialiste en approvisionnement

Coordinateur(trice) des achats

APPROVISIONNEMENT

Intitulé du poste	Calgary	Grand Toronto	Montréal	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de l'approvisionnement/Responsable de l'approvisionnement	250-400	250-400	250-400	200-350	250-400
Vice-président(e), approvisionnement	200-300	200-300	200-300	170-250	170-250
Directeur(trice) de l'approvisionnement	150-200	150-200	150-200	150-200	125-155
Gestionnaire principal(e) de l'approvisionnement	110-140	130-150	130-150	120-140	110-130
Gestionnaire de l'approvisionnement	120-130	110-130	110-130	100-120	100-110
Analyste des fournisseurs	80-90	85-95	85-95	80-90	80-90
Gestionnaire des fournisseurs	100-120	100-110	100-110	95-105	95-105
Gestionnaire de catégorie	100-120	95-120	95-120	95-110	95-110
Gestionnaire principal(e) des contrats	110-140	95-120	95-120	95-130	100-130
Gestionnaires de contrats	95-130	85-110	85-110	85-110	90-110
Spécialiste des contrats	90-105	70-90	70-90	75-80	75-80
Administrateur(trice) des contrats	70-75	60-70	60-70	60-65	55-60
Spécialiste principal(e) de l'approvisionnement	90-110	85-100	85-100	80-95	85-100
Spécialiste en approvisionnement	75-85	75-85	75-85	75-85	75-80
Analyste principal(e) de l'approvisionnement	80-90	70-80	70-80	75-80	75-80
Analyste de l'approvisionnement	80-90	60-80	60-80	55-65	55-65
Gestionnaire de l'approvisionnement stratégique	100-120	115-130	115-130	115-130	100-120
Spécialiste de l'approvisionnement	75-95	75-90	75-90	60-80	75-85
Gestionnaire des achats	90-110	90-120	90-120	75-100	90-110
Spécialiste en achats/acheteur(euse)	90-105	75-90	75-90	75-85	75-85
Assistant(e) des achats	60-65	55-60	55-60	50-60	50-60
Coordinateur(trice) des achats	50-60	50-60	50-60	50-55	50-55
Acheteur(euse) principal(e)	80-90	75-85	75-85	75-85	75-85
Acheteur(euse)	65-80	65-75	65-75	65-75	60-75
Acheteur(euse) débutant(e)	55-65	50-60	50-60	50-60	50-55

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

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

EMPLOIS EN DEMANDE

Technicien(ne) d'Immeuble/Maintenance

Gestionnaire de copropriétés

Gestionnaire/Représentant(e) de Location

Gestionnaire des opérations/Gestionnaire des installations

Administrateur(trice) Immobilier

Gestionnaire immobilier résidentiel et commercial

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Gestion des Biens Immobiliers Commerciaux

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Vice-président(e), Gestion des Biens Immobiliers	160-240	154-164	210-260	175-250
Directeur(trice) de la Gestion Immobilière	125-150	135-145	130-150	150-160
Gestionnaire Immobilier	130-139	125-135	130-149	130-150
Directeur(trice) général(e)	125-150	135-145	125-140	130-150
Gestionnaire Immobilier Principal(e) (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel)	105-130	110-129	105-120	100-120
Gestionnaire immobilier (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel)	85-105	90-110	95-105	75-100
Assistant(e) Immobilier	60-75	70-80	70-80	60-75
Administrateur(trice) Immobilier	60-75	60-70	60-70	55-65
Représentant(e) des Services aux Locataires	60-65	60-65	55-65	45-55
Technicien(ne) Principal(e) d'Immeuble	75-85	65-85	75-85	65-75
Technicien(ne) d'Immeuble	55-70	60-70	60-70	55-65

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Vice-président(e), Gestion des Biens Immobiliers	140-150	200-250	140-160
Directeur(trice) de la Gestion Immobilière	125-135	150-180	120-135
Gestionnaire Immobilier	110-130	120-130	120-130
Directeur(trice) général(e)	130-150	130-150	120-140
Gestionnaire Immobilier Principal(e) (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel)	90-110	120-130	95-110
Gestionnaire immobilier (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel)	75-90	90-110	80-100
Assistant(e) Immobilier	60-70	70-80	60-70
Administrateur(trice) Immobilier	55-60	55-65	55-65
Représentant(e) des Services aux Locataires	50-55	55-65	50-64
Technicien(ne) Principal(e) d'Immeuble	55-60	75-85	60-65
Technicien(ne) d'Immeuble	50-55	65-75	50-60

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

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	115-145	115-145	125-140	120-150
Directeur(trice) Principal(e) de la Gestion Immobilière	80-100	80-100	85-95	75-90
Gestionnaire d'Immeuble	60-80	60-80	70-80	55-75
Administrateur(trice) Immobilier(ère)	50-65	50-60	55-60	45-50
Gestionnaire d'Immeuble en Copropriété	65-100	65-100	75-90	60-70
Gestionnaire de Site/Résident	50-65	55-65	50-60	50-55
Représentant(e)/Agent(e) de Location	45-55	45-55	50-60	40-60
Superviseur(e) de l'Entretien	70-75	70-74	70-80	65-75
Technicien(ne) d'Entretien	45-65	55-65	50-60	50-55
Surintendant Résident	45-60	50-70	40-45	40-50

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) de la Gestion Immobilière	100-110	120-150	100-120
Directeur(trice) Principal(e) de la Gestion Immobilière	80-90	90-115	75-85
Gestionnaire d'Immeuble	55-70	80-100	55-70
Administrateur(trice) Immobilier(ère)	50-55	55-60	40-50
Gestionnaire d'Immeuble en Copropriété	60-80	90-105	65-75
Gestionnaire de Site/Résident	45-50	55-65	40-45
Représentant(e)/Agent(e) de Location	40-50	50-70	40-44
Superviseur(e) de l'Entretien	65-80	80-90	65-75
Technicien(ne) d'Entretien	45-50	55-65	45-55
Surintendant Résident	40-45	45-60	40-45

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

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Gestion des Actifs

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Vice Président, Gestion des Actifs	180-200	175-179	180-220	175-200
Directeur, Gestion des Actifs	140-160	130-134	140-170	140-175
Gestionnaire des Actifs	100-135	95-104	110-125	110-140

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Vice Président, Gestion des Actifs	165-169	180-220	160-180
Directeur, Gestion des Actifs	130-134	140-160	120-130
Gestionnaire des Actifs	105-115	100-125	100-109

Location Commerciale

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Vice Président/Directeur/Gestionnaire Principal de Location	130-200	160-200	130-180	130-175
Gestionnaire/Représentant(e) de Location	110-130	115-119	85-105	80-120
Assistant(e)/Coordinateur(trice) à la Location	60-80	60-80	65-75	55-70

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Vice Président/Directeur/Gestionnaire Principal de Location	140-150	180-200	160-170
Gestionnaire/Représentant(e) de Location	95-105	95-125	85-100
Assistant(e)/Coordinateur(trice) à la Location	50-60	60-75	50-60

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

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	85-100	75-90	85-105	85-100
Administrateur(trice) de Location – avec rédaction de bail	65-80	60-70	75-95	70-90
Administrateur(trice) de Location – sans rédaction de bail	60-75	65-80	60-75	55-70

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) Administratif(ve) de la Location	75-85	80-100	75-90
Administrateur(trice) de Location – avec rédaction de bail	75-80	75-90	65-80
Administrateur(trice) de Location – sans rédaction de bail	55-59	55-75	55-60

Opérations et Entretien

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) des opérations	120-160	105-115	120-150	120-150
Gestionnaire des opérations	100-120	90-95	100-120	90-100
Superviseur(e) des opérations	85-95	80-90	85-95	65-75
Chef(fe) mécanicien(ne)	85-95	70-80	90-110	90-110
Technicien(ne) principal(e) d'immeuble	70-85	80-85	75-85	60-75
Technicien(ne) d'immeuble	60-70	60-70	60-70	55-65
Ouvrier(ère) d'entretien	50-60	55-65	50-60	50-55

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

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

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

Gestion des Installations

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) de compte	145-155	135-145	140-180	130-150
Directeur(trice) de la gestion des installations	145-155	120-140	150-170	120-140
Directeur(trice) général(e)	130-140	130-140	130-150	100-120
Gestionnaire des installations	105-109	100-104	100-130	80-100
Coordinateur(trice) des installations	70-74	65-69	70-75	60-70

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) de compte	120-130	140-180	110-140
Directeur(trice) de la gestion des installations	110-120	120-150	100-130
Directeur(trice) général(e)	110-120	120-140	110-120
Gestionnaire des installations	80-90	100-120	90-99
Coordinateur(trice) des installations	50-55	65-70	60-70

Développement Durable

Intitulé du poste	Calgary	Edmonton	Grand Toronto	Montréal
Directeur(trice) du développement durable	130-150	120-124	140-144	120-150
Gestionnaire du développement durable	90-100	90-94	90-110	80-90
Gestionnaire de projet	120-124	110-119	85-95	70-80

Intitulé du poste	Ottawa	Vancouver	Winnipeg
Directeur(trice) du développement durable	95-105	140-150	109-120
Gestionnaire du développement durable	80-90	90-110	85-94
Gestionnaire de projet	75-85	100-120	85-89

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

RESSOURCES NATURELLES ET MINIÈRES

🔥 EMPLOIS EN DEMANDE

Géologues d'Exploration

Responsable principal(e) de la maintenance ou des opérations

Ingénieur(e) Mécanique

Ingénieur(e) des Mines

Métiers spécialisés (Mécanicien(ne) PL, Mécanicien(ne) de Chantier)

RESSOURCES NATURELLES ET MINIÈRES

Siège social

Intitulé du poste	National
Président(e) / Directeur(trice) Général(e)	250-600
Directeur(trice) Général(e) des Opérations	200-400
Responsable Principal(e) des Relations avec les Investisseurs	120-200
Vice-président(e), Exploration	150-250
Gestionnaire de l'Amélioration Continue	140-210

Services Techniques

Intitulé du poste	National
Gestionnaire, Services Techniques	155-210
Surintendant, Services Techniques	120-170
Gestionnaire de l'Ingénierie	165-200
Ingénieur(e) en Chef	130-160
Ingénieur(e) Principal(e) des Mines	115-135
Ingénieur(e) des Mines	80-110
Technicien(ne) des Mines	55-85
Ingénieur(e) en Ventilation	80-120

Métallurgie/Traitement

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) d'usine/Directeur(trice) de Processus	150-225
Métallurgiste en Chef	140-180
Conducteur(trice) de Travaux de l'Usine	140-180
Ingénieur(e) Principal(e) des Processus	120-135
Ingénieur(e) des Processus	90-110
Métallurgiste Principal(e)	110-130
Métallurgiste	90-110
Métallurgiste Débutant(e)	75-90

Maintenance des Mines

Intitulé du poste	National
Gestionnaire de la Maintenance	150-225
Conducteur(trice) des Travaux pour la Maintenance	140-180
Planificateur(trice) de la Maintenance	90-140
Contremaître de la Maintenance	100-120
Ingénieur(e) Mécanique	80-120
Ingénieur(e) Mécanique Principal(e)	110-140
Ingénieur(e) Électrique	80-120
Ingénieur(e) Électrique Principal(e)	110-140

Exploitation des Mines

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) Général(e)	155-275
Gestionnaire des Mines	150-220
Conducteur(trice) de Travaux Mines / Sous-sols	140-180
Contremaître Mines / Sous-sols	100-120

RESSOURCES NATURELLES ET MINIÈRES

Géologie

Intitulé du poste	National
Gestionnaire de l'Exploration	140-180
Géologue de Projet	70-100
Géologues d'Exploration Principaux	90-120
Géologues d'Exploration	70-100
Géologue en Chef	125-160
Conducteur(trice) des Travaux en Géologie	100-140
Géologue principal(e) des Ressources	90-130
Géologue principal(e) des Mines	110-140
Géologue des Mines	75-100

Santé, Sécurité et Environnement

Intitulé du poste	National
Gestionnaire SSE	130-200
Conducteur(trice) des Travaux en SSE	100-160
Superviseur(e) en SSE	75-110
Coordinateur(trice) de la SSE	60-90
Directeur de la SSE	50-75
Gestionnaire de l'Environnement	110-160
Conducteur(trice) des Travaux Environnement	100-140
Coordinateur Environnement	75-95
Gestionnaire en Matière d'Énergie	90-120

Développement et Construction des Mines

Intitulé du poste	National
Gestionnaire de Projet	180-250
Gestionnaire/chef(fe) des Contrôles de Projet	140-200
Contrôleur(se) Principal(e) des Coûts	100-140
Planificateur(trice) Principal(e)	100-140
Contrôleur(se) Intermédiaire des Coûts	80-105
Planificateur(trice) Intermédiaire	80-105
Analyste des Contrôles de Projets	70-100
Estimateur(trice) Intermédiaire	90-120

Métiers Spécialisés et Maintenance

Intitulé du poste	National
Mécanicien(ne) de Chantier - Apprenti(e)	27-35/hr.*
Mécanicien(ne) de Chantier - Certifié(e) Sceau rouge	37-53/hr.*
Mécanicien(ne) PL - Apprenti(e)	27-35/hr.*
Mécanicien(ne) PL - Certifié(e) Sceau rouge	37-53/hr.*
Électricien(ne) - Apprenti(e)	27-35/hr.*
Électricien(ne) - Certifié(e) Sceau rouge	37-53/hr.*

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

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

RESSOURCES NATURELLES ET MINIÈRES

Foresterie

Intitulé du poste	National
Ingénieur(e) Forestier(ère)/Planificateur(trice) Forestier(ère)	75-90
Ingénieur(e) des Processus et Contrôle de la Qualité	65-85
Gestionnaire de l'Usine	120-160
Superviseur(e) de la Production/Scierie	80-110
Conducteur(trice) des Travaux de Scierie	95-125
Superviseur(e) de l'Entretien	85-95
Conducteur(trice) des Travaux pour la Maintenance	95-115
Gestionnaire de la Maintenance	130-150
Santé, Sécurité et Environnement	60-130
Forestier(ère) Sylvicole	60-80
Gestionnaire des Territoires	90-115
Gestionnaire des Ventes de Bois d'Oeuvre	80-100
Ingénieur(e) Mécanique	70-80
Ingénieur(e) Mécanique Principal(e)	90-110
Ingénieur(e) Électrique	70-80
Ingénieur(e) Électrique Principal(e)	90-110
Gestionnaire en Matière d'Énergie	90-110

Métiers Spécialisés et Maintenance

Intitulé du poste	National
Mécanicien(ne) de Chantier - Apprenti(e)	28-35/hr.*
Mécanicien(ne) de Chantier - Certifié(e) Sceau rouge	37-43/hr.*
Mécanicien(ne) PL - Apprenti(e)	28-35/hr.*
Mécanicien(ne) PL - Certifié(e) Sceau rouge	37-43/hr.*
Électricien(ne) - Apprenti(e)	28-35/hr.*
Électricien(ne) - Certifié(e) Sceau rouge	37-43/hr.*

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



VENTES ET MARKETING

🔥 EMPLOIS EN DEMANDE

- Gestionnaire de Marque/Produits
- Expert(e) du Marketing Numérique
- Expert(e) en Commerce Électronique
- Chef(fe) du Commerce Électronique
- Gestionnaire de Compte
- Directeur(trice) des Ventes

VENTES ET MARKETING

Ventes

Intitulé du poste	National
Vice-président(e) des Ventes	150-200
Directeur(trice) Commercial(e)	130-180
Gestionnaire Commercial(e)	110-130
Représentant(e) aux Ventes Externes	55-70
Représentant(e) aux Ventes Internes	50-60
Directeur(trice) du Développement Commercial	110-150
Gestionnaire du Développement Commercial	70-110
Gestionnaire Principal de Compte	80-100
Gestionnaire de Compte	60-80
Spécialiste des Appels d'Offres	65-75

Marketing

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) Général(e) du Marketing	240-300
Vice-président(e), Marketing	180-210
Directeur(trice) du Marketing	130-160
Gestionnaire du Marketing	90-120
Assistant(e) du ou de la gestionnaire du Marketing	70-90
Assistant(e) Marketing	50-60
Coordinateur(trice) Marketing	60-70
Spécialiste des Médias Sociaux	45-55
Stratégiste en Médias Sociaux	100-110
Spécialiste du Référencement	55-70
Spécialiste en Analyse Marketing	65-95
Gestionnaire de Contenu Marketing	90-110
Rédacteur(trice)	60-75
Concepteur(trice) de Mise en Page	60-65
Graphiste	50-65
Directeur(trice) de la Création	140-160
Gestionnaire de la Production	78-100
Coordinateur(trice) de Production	51-55
Développeur(euse) de Contenu	80-90
Rédacteur(trice) de Propositions d'Affaires	78-86
Acheteur(trice) de Médias	72-80
Analyste de Marché	70-85
Gestionnaire de Produit	75-85
Analyste Marketing	85-95
Gestionnaire des Événements	70-80
Gestionnaire de Marque/Produits	85-100
Ambassadeur(rice) de la Marque	45-55

MARKETING NUMÉRIQUE

Veille marketing/Analyse des données

Intitulé du poste	National
Chef(fe) de l'analyse/Chef(fe) de la Recherche	80-120
Responsable de la Veille Clients/Responsable de la Recherche	60-90
Analyste des Données Marketing	60-90
Analyste Web	60-90

Marketing en Ligne et Numérique

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) du Marketing Numérique	100-160
Chef(fe) du Service Numérique	140-200
Chef(fe) du Commerce Électronique	80-140
Expert(e) en Commerce Électronique	65-80
Gestionnaire du Marketing en Ligne	80-120
Gestionnaire UX/UI	90-140
Expert(e) UX/UI	75-95
Gestionnaire du Marketing Numérique	75-125
Expert(e) du Marketing Numérique	55-75
Gestionnaire de Projet Numérique	80-120
Gestionnaire du Changement/de l'Optimisation Numérique	90-135
Gestionnaire des Médias Sociaux	60-80
Expert(e) SEM	45-75
Expert(e) SEO	45-70
Concepteur(trice) de Sites Web	55-70
Expert(e) du Marketing de Contenu	50-75
Propriétaire du Produit Numérique	80-120

*La prime/commission peut varier de 20 à 50 % selon le poste
Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels

*La prime/commission peut varier de 20 à 50 % selon le poste
Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels

TECHNOLOGIE

EMPLOIS EN DEMANDE

Ingénieur(e) en Cybersécurité

Ingénieur(e) des Données

Développeur(euse) Front End

Développeur(euse) Full stack Java

Architecte d'intégration

Gestionnaire de Projet

TECHNOLOGIE

Informatique Décisionnelle (BI)

Intitulé du poste	National
Architecte d'Entrepôt de Données/BI	100-150
Gestionnaire BI	90-150
Gestionnaire de Bases de Données	90-130
Gestionnaire de l'Information	100-120
Administrateur(trice) de Base de Données	80-120
Développeur(euse) de Bases de Données	90-120
Développeur(euse) ETL	80-110
Développeur(euse) BI	100-120
Analyste de Performance	80-95
Analyste BI	90-100

Cloud

Intitulé du poste	National
Architecte d'Entreprise	140-180
Architecte de Solutions	120-140
Ingénieur(e) Cloud - AWS/Azure/Google	120-160

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

TECHNOLOGIE

Gestion de Données et Analytique Avancée

Intitulé du poste	National
Architecte de Données	125-180
Scientifique des Données Principal(e)	110-175
Scientifique des Données	60-120
Analyste de Données	60-90
Ingénieur(e) des Données Principal(e)	110-160
Ingénieur(e) des Données	90-160
Gestionnaire de Données	60-120

Intelligence Artificielle (IA)

Intitulé du poste	National
Scientifique des Données-Python	90-120
Scientifique des Données-R	70-110
Ingénieur(e) des Mégadonnées-Hadoop	100-150
Ingénieur(e) en Apprentissage Automatique Apprentissage/Profond	100-150

Infrastructure

Intitulé du poste	National
Architecte d'Entreprise	130-150
Architecte de Solutions	100-160
Gestionnaire de la Prestation des Services	110-160
Ingénieur(e) Réseau	80-130
Administrateur(trice) Réseau	80-100
Administrateur(trice) des Systèmes	85-100
Helpdesk/Analyste de Centre de Services	65-75

Leadership

Intitulé du poste	National
CIO TSX 60	380-400
CIO TSX 300	230-250
CIO SME	200-220
CTO TSX 60	260-270
CTO TSX 300	200-220
CTO SME	180-200
Directeur(trice) TI TSX 60	270-290
Directeur(trice) TI TSX 300	200-220
Directeur(trice) TI SME	200-220
Directeur(trice), Développement	160-170
Chef(fe) de la Sécurité de l'Information	170-180
Chef(fe) de la Sécurité des TI	175-185
Chef(fe) des TI	110-170
Chef(fe) du Développement	120-160
Chef(fe) de l'Infrastructure	120-160
Chef(fe) de la Prestation de Services	160-165
Chef(fe) de l'Informatique Décisionnelle	175-185
Architecte Administratif	165-175
Architecte d'Entreprise	140-180
Architecte Technique	130-165
Gestionnaire du Développement	130-150

TECHNOLOGIE

Gestion de Projets et du Changement

Intitulé du poste	National
Directeur(trice) de Programme	160-230
Chef(fe) du PMO	160-165
Gestionnaire de Portefeuille/Programme	125-155
Gestionnaire de Projet	120-130
Gestionnaire du Changement	90-150
Analyste des Systèmes de Gestion	100-135
Analyste des Systèmes Opérationnels	90-100
Business Systems Analyst	90-110

Software Development

Intitulé du poste	National
Architecte Logiciel	130-150
Responsable technique - C#/ASP.net	110-120
Responsable Technique - Java	120-160
Responsable Technique - Mobile	120-160
Développeur(euse) d'Applications Mobiles - iOS/Android	100-130
Développeur(euse) d'Applications Back-End - Java	100-140
Développeur(euse) d'Applications Back-End - Net	100-130
Développeur(euse) d'Applications Back-End - LAMP/PHP/ Drupal/WordPress/Joomla	90-110
Développeur(euse) d'Applications Back-End - Ruby	90-115
Développeur(euse) d'Applications Back-End - C/C++	90-120
Développeur(euse) Front End	100-120
Développeur(euse) Full stack	100-130
Développeur(euse) SharePoint	90-120
DevOps	100-150
Gestionnaire de Mise en Production	120-130

Télécoms

Intitulé du poste	National
Ingénieur(e) IP et Ethernet	100-110
Ingénieur(e) de Déploiement et Soutien Réseau	90-105
Ingénieur(e) Conception de Transmission PDH/SDH	90-95
Ingénieur(e) de Soutien NOC/NMC	80-110
Ingénieur(e) de l'Approvisionnement	90-100
Ingénieur(e) Voix et Centre de Contact	80-100
Ingénieur(e) en Planification de Capacité Réseau	100-110
Ingénieur(e) RAN/RF	90-100
Architecte de Réseau Mobile	120-130
Architecte de Solutions OSS/BSS	130-140
Gestionnaire de Produit	130-140

Test

Intitulé du poste	National
Gestionnaire Test	110-130
Responsable Test	90-120
Analyste en AQ Manuelle	75-85
Analyste en AQ Automatisée	90-100
Analyste de la Qualité de la Performance	90-100

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

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

CYBERSÉCURITÉ

Direction des Systèmes d'Information

Intitulé du poste	National
Chef(fe) de la Sécurité de l'Information	180-230
Vice-président(e), Sécurité de l'Information	130-200
Directeur(trice), Sécurité de l'Information	100-150

Gestion des Identités et Accès

Intitulé du poste	National
Architecte	110-140
Ingénieur Principal	90-120
Ingénieur	60-90

Direction de la Gouvernance, du Risque et de la Conformité

Intitulé du poste	National
Vice-président(e), Gouvernance, Risque et Conformité	140-200
Directeur(trice), Gouvernance, Risque et Conformité	110-150
Gestionnaire, Gouvernance, Risque et Conformité	80-130

Gouvernance, Risque et Conformité

Intitulé du poste	National
Consultant(e) Principal(e) GRC	80-110
Consultant(e) GRC	70-100
Coordinateur(trice)/Analyste de la Conformité	60-90
Consultant(e) en Sécurité des Données	70-120

Direction des Opérations de Sécurité

Intitulé du poste	National
Vice-président(e), Centre des Opérations de Sécurité	135-180
Directeur(trice), Centre des Opérations de Sécurité	110-150
Gestionnaire, Centre des Opérations de Sécurité	95-130

Opérations de Sécurité

Intitulé du poste	National
Ingénieur(e) Principal(e)	100-140
Architecte de la Sécurité des Réseaux	120-135
Ingénieur(e) Principal(e) de la Sécurité des Réseaux	100-130
Ingénieur(e) de la Sécurité des Réseaux	80-120
Ingénieur(e)	60-90
Administrateur(trice) de la Sécurité	65-90

Sécurité des Applications/Sécurité Cloud

Intitulé du poste	National
Architecte de la Sécurité Cloud	90-130
Ingénieur(e) de la Sécurité Cloud	90-130
Ingénieur(e) principal(e) de la Sécurité des Applications	80-110
Ingénieur(e) de la Sécurité des Applications	80-110

Réponse aux Incidents

Intitulé du poste	National
Rétro-Ingénierie	80-130
Gestionnaire, Réponse aux Incidents	65-110
Analyste en Criminalistique Numérique	65-95
Analyste des Logiciels Malware	60-90

Tests d'Intrusion/Équipe Rouge

Intitulé du poste	National
Consultant(e) Principal(e), Test d'Intrusion	90-120
Consultant(e) Senior, Test d'Intrusion	60-90

DevSecOps

Intitulé du poste	National
Architecte DevSecOps	110-140
Ingénieur(e) Principal(e) DevSecOps	100-130
Ingénieur(e) DevSecOps	75-100

Architecture

Intitulé du poste	National
Architecte de la Sécurité de l'Entreprise	130-160
Architecte de Solutions	110-140

Environ 80% des travailleurs rentrent dans cette catégorie
Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels

Environ 80% des travailleurs rentrent dans cette catégorie
Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels

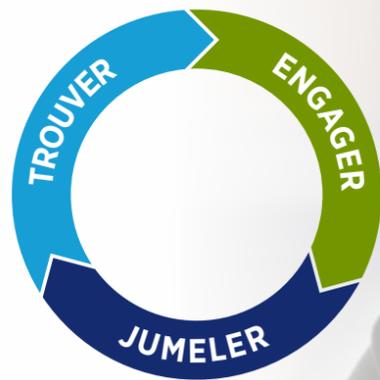
L'ART ET LA SCIENCE DU RECRUTEMENT

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

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.



À PROPOS DE HAYS

Notre présence mondiale

10.8k
employés dans le monde

33
pays couverts

256
bureaux dans le monde

60k
placements permanents l'an dernier

220k
placements contractuels l'an dernier

53
années d'expérience

Notre présence locale

300
employés

8
bureaux

Plus de 450.000
candidats dans notre base de données

Plus de 20
ans d'expérience

Nos spécialités

[Approvisionnement et chaîne d'approvisionnement](#)

[Comptabilité et finance](#)

[Construction et immobilier](#)

[Fiscalité](#)

[Fonctions support](#)

[Industrie manufacturière](#)

[Juridique](#)

[Logistique](#)

[Marketing et Digital](#)

[Ressources humaines](#)

[Ressources naturelles et minières](#)

[Services bancaires et financiers](#)

[Technologie](#)

[Ventes et Marketing](#)

Nos services

[Recrutement permanent et temporaire](#)

[Recherche exclusive](#)

[Recrutement par projet](#)

[Externalisation du processus de recrutement \(RPO\)](#)

[Programme de services gérés \(MSP\)](#)

 VOUS SOUHAITEZ PARLER À UN CONSULTANT HAYS ?
[CLIQUEZ ICI ▶](#)

Restez informés sur le monde du travail avec les connaissances de Hays

[in @Hays](#) [@hayscanada](#) [HaysRecruitmentCanada](#) [hays.ca/blogs](#)

© Copyright Hays plc 2021. HAYS, les dispositifs Corporate et Sector H, Recruiting experts worldwide, le logo international des experts HAYS Recruiting experts worldwide et Powering the World of Work sont des marques déposées de Hays plc. Les dispositifs Corporate et Sector H sont des modèles originaux protégés par l'enregistrement dans de nombreux pays. Tous droits réservés. La reproduction ou la transmission d'une partie ou de tout ce travail, que ce soit par photocopie ou stockage sur tout support par voie électronique ou autre, sans l'autorisation écrite du propriétaire, est restreinte. La commission de tout acte non autorisé en relation avec l'oeuvre peut entraîner des poursuites civiles ou pénales.

HAYS

Experts en recrutement
à travers le monde

