

GUIDE DES SALAIRES ET TENDANCES D'EMBAUCHE 2024 POUR LE CANADA

Gérer la dynamique du travail en 2024



TABLE DES MATIÈRES

- ▶ Les employés ne vont pas bien...
- ▶ La rémunération compte
- ▶ Négocier le retour en présentiel

- ▶ Passer à côté des possibilités de l'IA
- ▶ Comment adopter l'IA et éviter les écueils

- ▶ Comment promouvoir l'inclusion au travail en tenant compte des différents points de vue
- ▶ Convertir les mots en résultats sur votre lieu de travail

- ▶ Approvisionnement
- ▶ Architecture et aménagement intérieur
- ▶ Comptabilité et finance
- ▶ Construction
- ▶ Durabilité
- ▶ Fonctions support
- ▶ Gestion des biens immobiliers et des installations
- ▶ Juridique
- ▶ Manufacture et logistique
- ▶ Ressources humaines
- ▶ Ressources naturelles et minières
- ▶ Technologie
- ▶ Ventes et marketing

“ Le changement est inévitable, mais le progrès est facultatif. Nous pouvons soit résister aux nouvelles forces qui façonnent le monde du travail, soit les exploiter pour créer un avenir meilleur.”

MÉTHODOLOGIE

Le Guide des salaires et tendances d'embauche 2024 pour le Canada est une recherche complète fondée sur des renseignements tirés d'une étude menée entre le 25 novembre 2023 et le 12 janvier 2024, qui a réuni les réponses de 4 500 participants. Ce guide est une mine d'observations critiques qui éclairent le paysage dynamique du marché du travail. Il plonge dans les facteurs qui influencent **la satisfaction et la motivation des employés, ainsi que le paradigme changeant du lieu de travail, l'IA au travail et les stratégies d'EDI.**

Bienvenue dans le rapport 2024 sur les tendances en matière de salaires et d'embauche de Hays Canada!

Depuis plus d'une décennie, nous nous engageons à vous fournir des informations précieuses. **Notre mission ne consiste pas seulement à pourvoir des postes vacants**, mais aussi à vous équiper des connaissances nécessaires pour garder une longueur d'avance sur un marché dynamique. Que vous soyez un professionnel chevronné ou une étoile montante, ce rapport est votre boussole pour naviguer dans le monde du travail en constante évolution.

En 2022, nous vous avons dit que 60% des professionnels allaient partir, et cette année-là, les postes vacants au Canada étaient 75% plus élevés qu'en 2019. Aux États-Unis, où nous avons constaté le même pourcentage de personnes souhaitant partir, 71 millions d'emplois devaient être pourvus, sur une population active de 161 millions d'Américains qui travaillent. **Le nombre de professionnels ayant l'intention de quitter leur emploi cette année est le plus élevé que nous ayons jamais vu (71%)**, ce qui signifie que les managers doivent se préparer à une nouvelle vague potentielle de démissions.

Ce n'est pas surprenant, lorsque nous sommes insatisfaits, lorsque nous sommes stressés, nous sommes enclins au changement. Après une année de licenciements et de nouvelles pressions inflationnistes, les travailleurs sont insatisfaits de leur rémunération, de leurs avantages sociaux et en ont tout simplement marre.

Savez-vous qui n'a pas à s'inquiéter du niveau de satisfaction ? Un robot.

Bien que les robots ne nous remplacent pas dans nos emplois... pour l'instant, les employeurs doivent sérieusement envisager d'améliorer les compétences de leurs employés en matière d'IA. **Vous pouvez soit apprendre à utiliser l'IA et prospérer, soit garder la tête dans le sable et vous faire dépasser par vos concurrents.** Vous avez probablement des employés qui mettent des listes entières de clients, ou des présentations dans un outil d'IA et qui en demandent un résumé ou une correction à un assistant de recherche. Et c'est un risque, que certains, comme le New York Times, prennent très au sérieux. Mais nos recherches suggèrent que beaucoup ne le font pas.

On entend beaucoup parler en ce moment des raisons pour lesquelles nous devrions nous inquiéter du peu de programmes DE&I dans les entreprises. S'agit-il simplement d'un réveil, ou devrions-nous vraiment nous en inquiéter? En bref, oui, on doit s'en inquiéter. **Non seulement avoir un programme DE&I est bon pour les affaires, mais c'est aussi un atout pour le bien-être des personnes qui travaillent dans l'entreprise, et elle encourage l'innovation, la résolution de problèmes et contribue positivement à l'impact social.**

Je peux aussi vous dire, du point de vue de Hays, que cela aide à attirer les gens. Nos recruteurs sont en première ligne sur le marché des talents, et ils peuvent vous dire que les candidats recherchent de plus en plus des employeurs qui valorisent et promeuvent la diversité, l'équité et l'inclusion. **Ils veulent travailler pour des organisations qui reflètent leurs valeurs, leurs identités et leurs aspirations.** Ils veulent travailler pour des organisations qui sont non seulement diversifiées, mais aussi inclusives et équitables.

Ces défis ne perturbent pas seulement l'humeur et le rendement des équipes, mais aussi la capacité des organisations à attirer, à garder et à faire croître les meilleurs talents sur le marché.

Le changement est inévitable, mais le progrès est facultatif. Nous pouvons soit résister aux nouvelles forces qui façonnent le monde du travail, soit les exploiter pour créer un avenir meilleur. Nous espérons que vous trouverez ce guide utile et intéressant, et qu'il vous aidera à prendre des décisions intelligentes concernant votre carrière et votre organisation.



SE TOURNER VERS L'AVENIR

Cette année, vous ne pourrez pas ignorer ces trois forces qui changent la donne et ont un impact sur vos équipes:

- Tout d'abord, le vent du changement souffle plus fort que **jamais, avec le plus grand nombre** de professionnels jamais vu envisageant un changement. Nous étudions les raisons derrière cette tendance et les implications pour les entreprises qui s'efforcent de conserver et d'attirer les meilleurs talents.
- La **révolution du numérique et de l'IA transforme l'industrie**. Notre guide révèle la complexité de la relation entre l'IA et la main-d'œuvre, disséquant les défis et présentant les mesures que les organisations doivent prendre pour exploiter le potentiel de cette vague technologique tout en veillant au bien-être de leurs employés.
- De nombreux employés et employeurs ignorent les politiques d'équité, diversité et inclusion (EDI) de leurs organisations, ce qui constitue un signe inquiétant du peu de priorité et d'engagement accordé à la création d'un lieu de travail divers et inclusif par les organisations. **Il est nécessaire de redoubler d'efforts pour sensibiliser à l'importance des politiques d'EDI sur le lieu de travail et pour les promouvoir.**

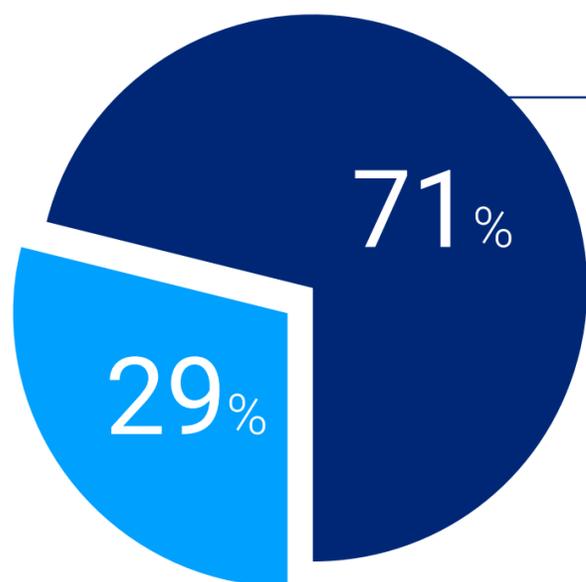
Embarquez avec nous dans cette aventure tandis que nous naviguons dans les courants du changement en offrant des informations, des analyses et des stratégies exploitables pour aider les organisations à prospérer dans le monde du travail en constante évolution de 2024.



LE DÉSENGAGEMENT DISCRET S'AMPLIFIE

Le désengagement discret était le thème prépondérant en 2023, défini comme « le fait de ne plus investir plus de temps, d'efforts et d'enthousiasme que nécessaire », une tendance manifeste dans la productivité du travail, qui a reculé à l'échelle nationale au cours de six trimestres consécutifs.

Mais cette tendance au désengagement discret peut virer au désengagement total. De plus en plus de personnes envisagent de quitter leur emploi pour rechercher de meilleures perspectives ailleurs. Près de trois quarts des **employés envisagent de quitter leur poste actuel**.



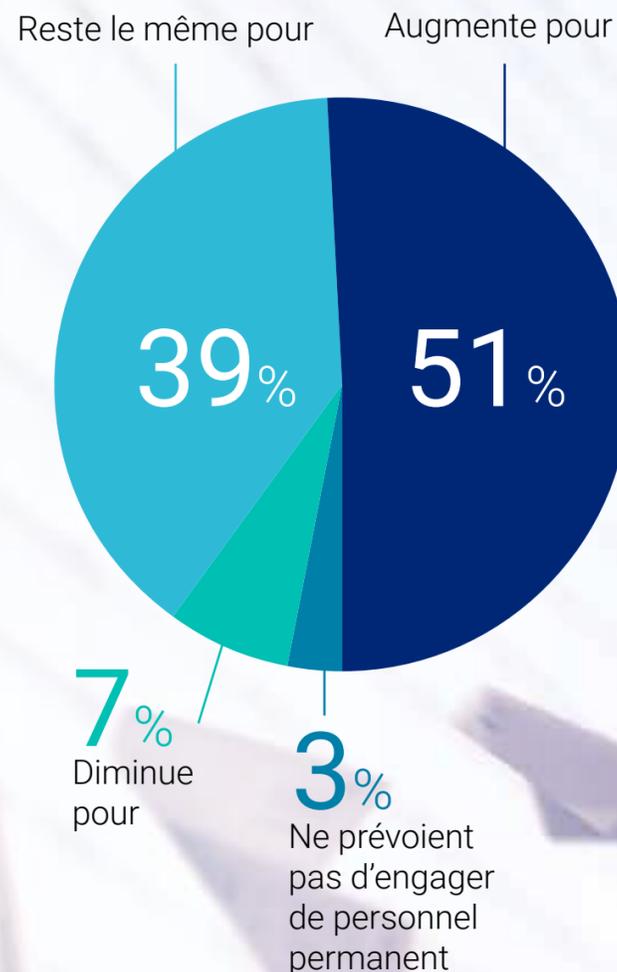
des travailleurs veulent **quitter leur emploi dans les 12 prochains mois**

La seule fois qu'on s'est rapproché d'un tel chiffre, c'était dans notre guide de 2022, où 61% des travailleurs avaient déclaré vouloir quitter leur poste. Cette année-là, nous avons observé un très grand nombre de démissions, avec une hausse des offres d'emploi de 21% par rapport aux niveaux déjà élevés de 2021. Les postes à pourvoir en 2022 étaient plus nombreux de 75% qu'avant la pandémie en 2019. Au Canada, le taux de postes à pourvoir était passé de 3,2% en 2019 à 5,4% en 2022.

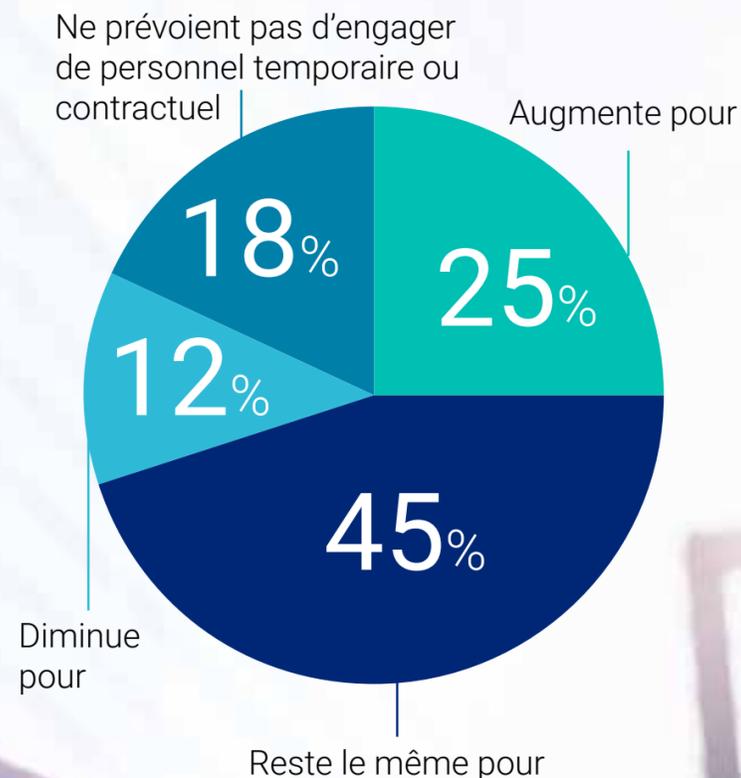
Et avec la reprise de l'économie, cela ne va faire qu'empirer. En effet, 25% des travailleurs ayant répondu qu'ils ne prévoyaient pas de quitter leur emploi cette année ont déclaré qu'ils envisageraient un départ lorsque l'économie et le chômage seraient stabilisés, portant le nombre de **démissionnaires potentiels à 78%**.

Et dans la mesure où nos données révèlent ce qui semble être une fin des licenciements, avec 51% des employeurs prévoyant même d'augmenter leurs effectifs, les possibilités d'emploi en 2024 pourraient augmenter, offrant à ces employés de nombreuses occasions de passer à l'acte.

Au cours des 12 prochains mois, les employeurs s'attendent à ce que l'effectif des employés permanents:



Au cours des 12 prochains mois, les employeurs s'attendent à ce que l'effectif des employés temporaires ou contractuels:



Les employés ne vont pas bien...



55% des employés ressentent plus de stress cette année que l'an dernier



46% des employés sont en perte de motivation

Les travailleurs canadiens en ont marre. Entre les salaires qui n'ont pas vraiment suivi l'inflation et la hausse du stress, on observe une augmentation notable de l'insatisfaction parmi les employés, en particulier en matière de salaire, de fonctions et d'avantages.

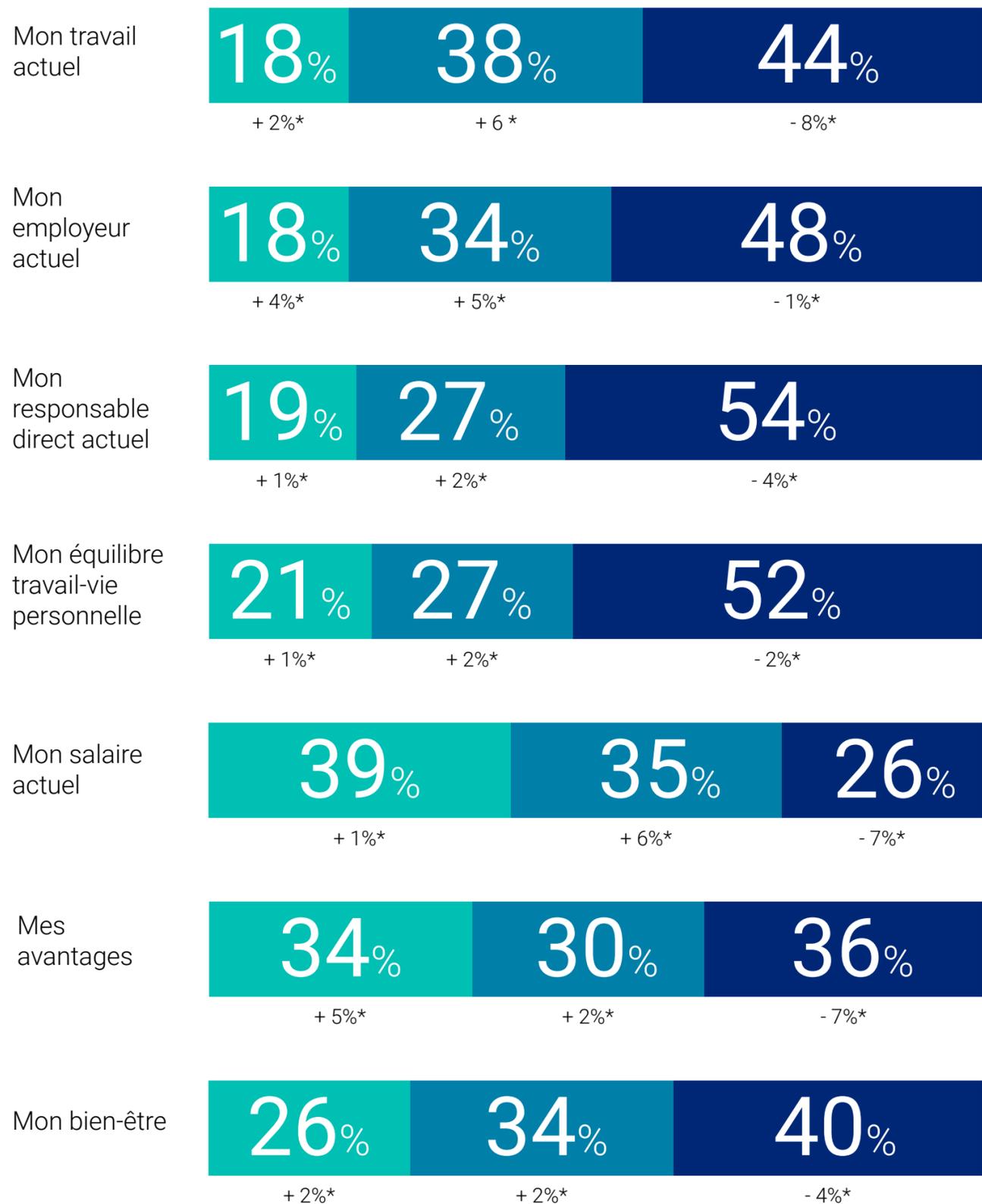
Les responsables canadiens se retrouvent donc avec une main-d'œuvre démotivée.

L'accroissement du coût de la vie au Canada aggrave ces difficultés, infligeant des contraintes supplémentaires au bien-être financier des employés.



Nous avons demandé aux employés leur niveau de satisfaction sur les points suivants:

● Insatisfait
 ● Ni satisfait ni insatisfait
 ● Satisfait
 * vs. en 2023



La rémunération compte

Les employés attendent de leurs employeurs une meilleure rémunération, de meilleurs avantages et plus de perspectives. En dépit de l'incertitude qui règne sur le marché mondial, les responsables du recrutement s'attendent toujours à des hausses, **87% d'entre eux anticipant des augmentations de salaire au cours des 12 prochains mois.**

Augmentations de salaire dans les 12 prochains mois:

- **59%** des sondés pensent **demander** une **augmentation de salaire**
- **33%** des sondés s'attendent à une augmentation de **3 à 5 %** de la part de leurs employeurs
- Et **23%** des sondés qui espèrent une hausse de salaire s'attendent à une **augmentation de 10 %**

Les organisations ont déclaré au sujet des salaires des employés au cours des 12 prochains mois:

- **13% ne prévoient** pas d'augmentation
- **20%** prévoient une augmentation de 1 à 2%
- **51%** prévoient une augmentation de 3 à 5%
- **8%** prévoient une augmentation de 6 à 9%
- **8%** prévoient une augmentation de plus de 10%

Il est essentiel de reconnaître que tous les employeurs ne sont pas financièrement capables de répondre à ces attentes, il leur reste des choses à faire. Ainsi, travailleurs et employeurs devront négocier très prudemment et tenir compte d'autres facteurs, tels que les avantages, l'équilibre travail-vie personnelle et l'évolution de carrière.

Les principaux avantages recherchés par les travailleurs:



Une aide aux **études professionnelles**



Plus de **jours de congés** que ceux obligatoires



Des programmes de **santé** et de bien-être **physiques** et **mentaux**

Les 3 principaux facteurs de motivation en dehors du salaire:



35% une plus grande reconnaissance de l'entreprise



29% plus de responsabilités et de promotions



29% de la formation et de l'éducation continue



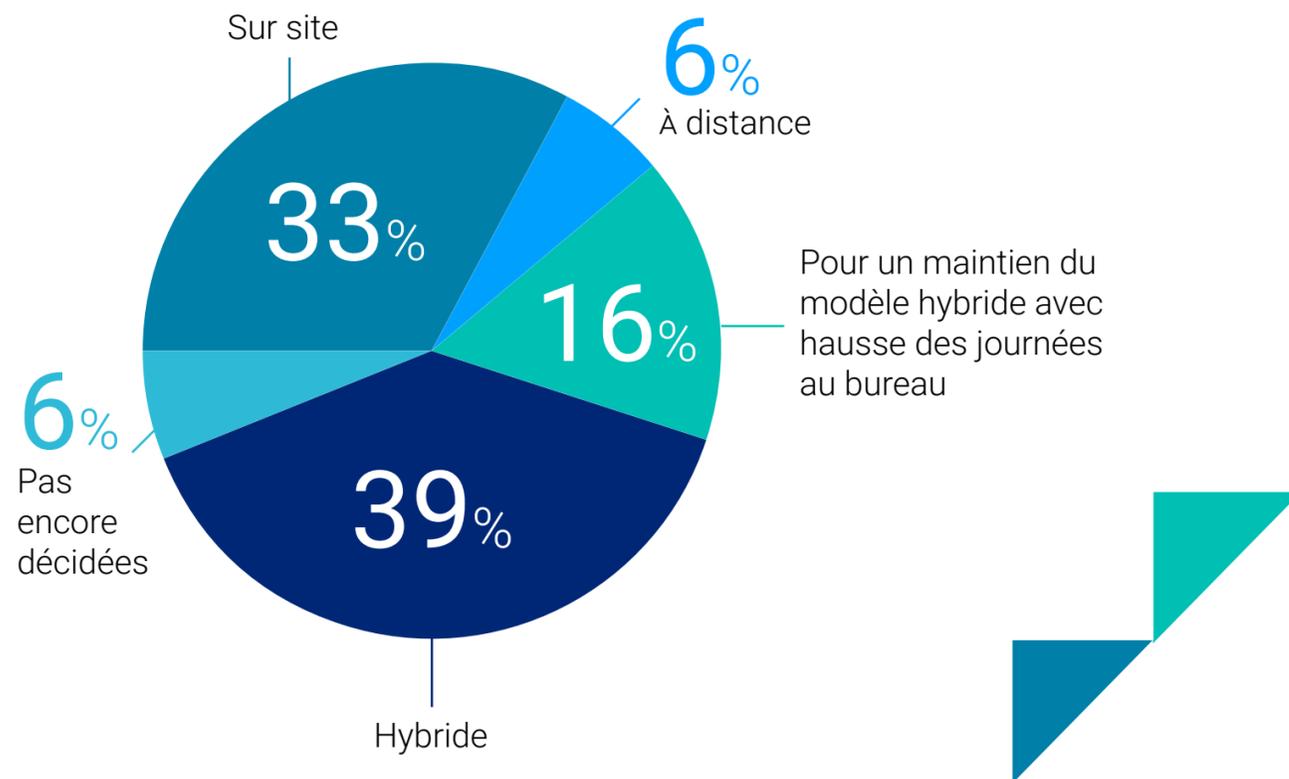
Négocier le retour en présentiel

Alors qu'une part conséquente de **27% des employés exprime une préférence pour le travail à distance complet** dans leurs futures recherches d'emploi, la tendance actuelle suggère un retour dans les espaces de bureau par les organisations. En 2024, seuls **6% des organisations devraient maintenir une structure de travail à distance total**.

Le retour au bureau va au-delà d'un simple remplacement physique, il représente une occasion de redéfinir nos environnements de travail pour relever les défis auxquels sont confrontées les entreprises.

Ces espaces servent de plaque tournante pour l'innovation, la productivité et l'interaction communautaire. Par conséquent, les organisations augmentent leurs nombres de jours au bureau, 88% d'entre elles ayant comme objectif un modèle hybride ou totalement sur site cette année.

Les modèles de travail des organisations en 2024:



Les principales raisons pour lesquelles les employeurs veulent voir les gens plus au bureau



Cela augmentera la productivité



Cela ne correspond pas à leur culture organisationnelle



Pour des questions de formation et d'évolution

Les organisations pensent qu'un retour au bureau présente une occasion unique. Cela leur permet de faciliter l'évolution professionnelle avec un apprentissage en personne et des moments d'accompagnement.

En outre, il est plus facile d'exploiter au bureau les habitudes, les rituels et les indices visuels qui contribuent à cimenter la culture d'une entreprise.



NE VOUS ENDORMEZ PAS SUR L'IA



L'IA transforme le lieu de travail de bien des façons et son impact sur la main-d'œuvre fait l'objet de nombreuses discussions, mais de peu d'actions. Et tout le monde semble la voir comme le problème des autres.

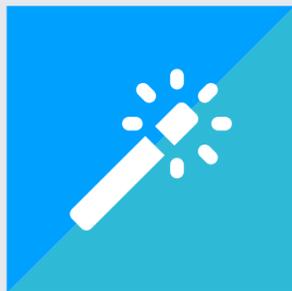
Nous avons demandé à nos participants leur avis sur l'impact de l'IA sur les perspectives d'emploi et **43% des sondés (employés et organisations) pensaient que l'IA allait détruire plus de possibilités d'emploi qu'elle en créerait.** Cependant, peu (14%) s'inquiètent de l'éventualité qu'elle les remplace à leur poste.

Selon un rapport du Future Skills Centre, **20% des emplois canadiens sont grandement menacés par l'automatisation et la technologie, dont l'IA.** Le rapport observe en outre que l'IA nécessitera de nouvelles compétences et de nouvelles formations pour les travailleurs, en particulier dans le domaine des STIM, de la création, des affaires et du droit¹.

Les principaux avantages de l'IA:



Augmenter la productivité et l'efficacité



Pour la créativité et la production d'idées



Risque d'erreur humaine réduit

Lorsqu'on les interroge sur l'impact potentiel de l'IA, les employeurs et les employés s'accordent à dire qu'il y a beaucoup à gagner, en particulier dans le domaine où les organisations peinent le plus, la productivité.

¹ Canadian Council on Social Development. (octobre 2021). Artificial Intelligence and the Future of Work: A Canadian Perspective. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/10/AI_Bulletin_EN_UpdatedOct.pdf

Passer à côté des possibilités de l'IA

En dépit des nombreux avantages, peu d'efforts sont faits pour en tirer vraiment parti. Et tandis que l'IA a le potentiel d'augmenter la productivité et d'améliorer les conditions de travail, elle soulève également des préoccupations en matière de délocalisation du travail, de surveillance invasive et de confidentialité des données.

- Seules **40%** des organisations ont indiqué **encourager l'utilisation des outils et technologies de l'IA.**
- **57%** des organisations **n'ont pas mis en place de protocoles** pour l'utilisation de l'IA et 79 % des employés n'ont pas connaissance des protocoles de leur entreprise en la matière.
- **42%** des organisations **envisagent toujours les implications** de l'IA avant d'agir.

Il est important que les organisations adoptent une approche responsable vis-à-vis de l'IA et veillent à examiner sérieusement leurs conséquences sur les travailleurs.



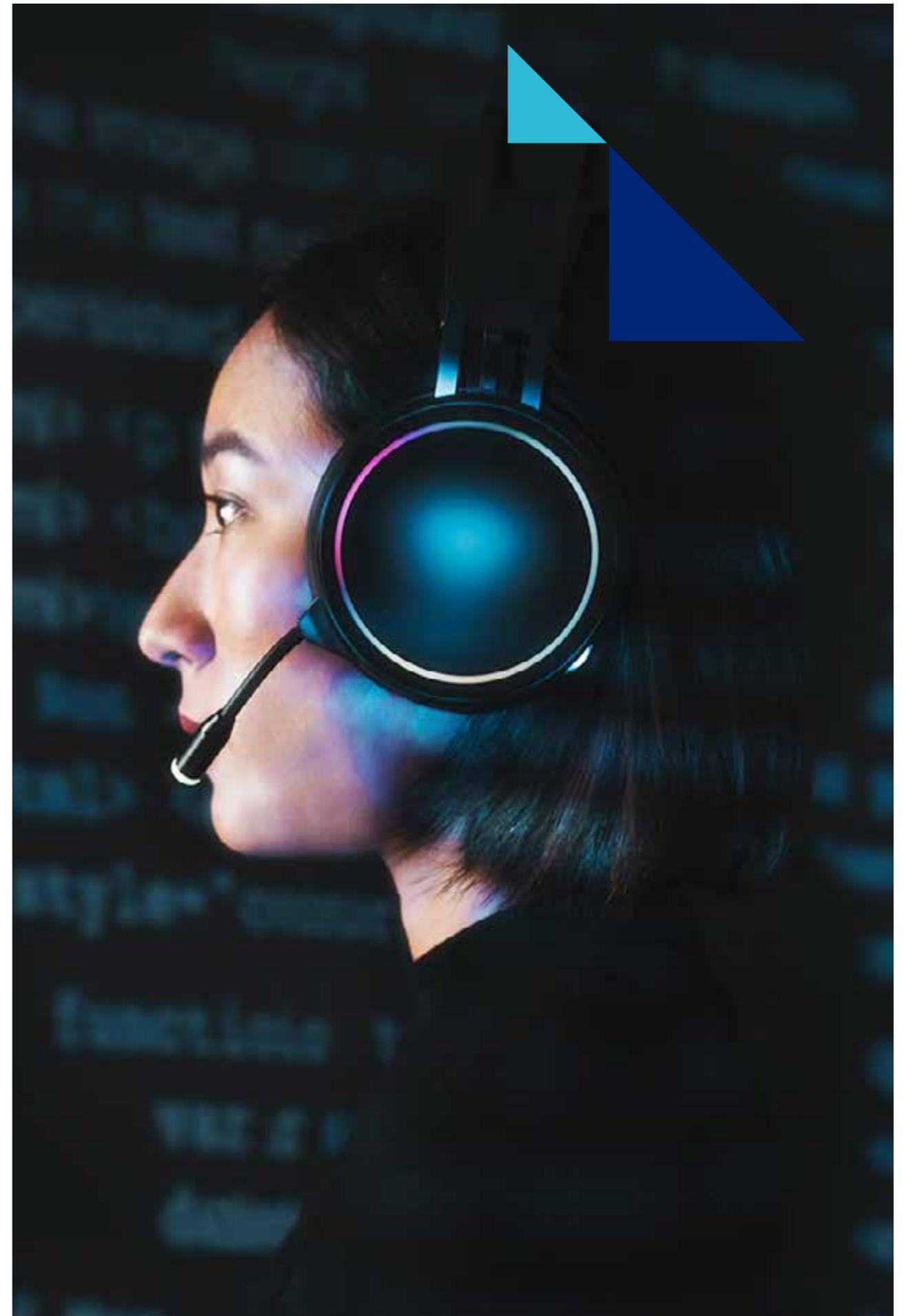
Comment adopter l'IA et éviter les écueils

Le potentiel de transformation soulève des questions cruciales pour les organisations auxquelles il convient de répondre. Possèdent-elles les talents et l'infrastructure techniques nécessaires pour exploiter tout le potentiel de l'IA et protéger l'organisation des risques pour la sécurité?

Les employés devront acquérir de nouvelles connaissances et de nouveaux savoirs pour collaborer efficacement avec ces technologies. Non seulement pour en tirer le meilleur, mais aussi pour les utiliser en toute sécurité. Vos employés pourraient entrer des données confidentielles dans le système, ce qui pourrait révéler accidentellement des secrets commerciaux dans des requêtes futures. Il est impératif de trouver un équilibre entre progrès technologiques et mesures de protection des données rigoureuses.

Adopter le changement nécessite une approche stratégique qui englobe:

- **Expertise technique:** Les organisations ont besoin de personnes compétentes en développement, mise en œuvre et entretien de l'IA pour intégrer efficacement les solutions à leurs opérations.
- **Infrastructure du risque:** Tandis que l'adoption de l'IA s'accompagne de nouveaux défis tels que la confidentialité des données, les risques à la cybersécurité et les considérations éthiques, les entreprises ont besoin de cadres de gestion solides pour limiter les écueils potentiels.
- **Formation et amélioration des compétences:** L'investissement dans des programmes continus d'apprentissage et d'amélioration des compétences est crucial pour préparer la main-d'œuvre actuelle à l'IA.



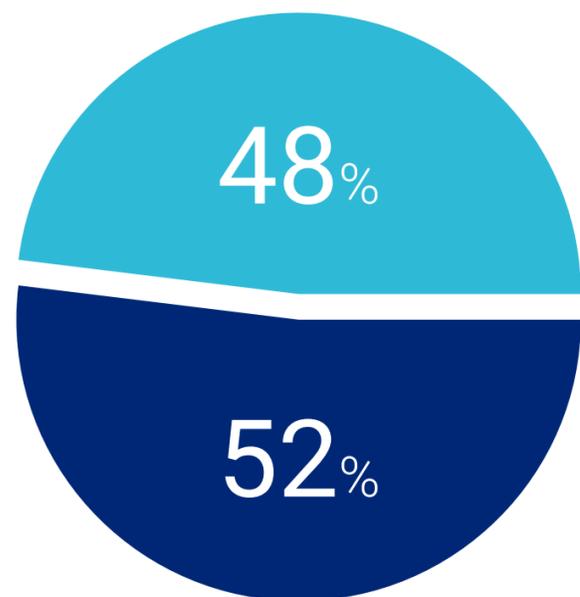
LE DÉFI DE L'EDI

Tandis que les budgets se sont resserrés et que la productivité a chuté, les organisations semblent avoir perdu de vue l'EDI, à leurs risques et périls. Alors que de nombreuses organisations ont des politiques d'EDI en place, **il y a souvent un écart perçu par les employés entre l'existence de ces politiques et leur mise en œuvre ou l'engagement sincère de la direction.** Cette perception influe sur la confiance et l'engagement du personnel.

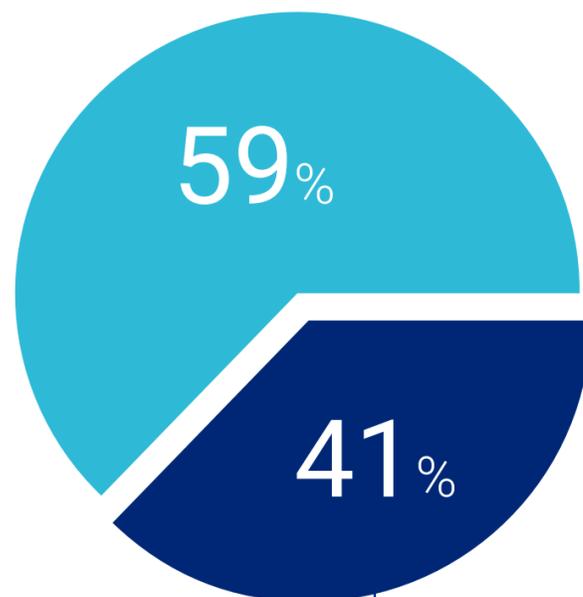
Nous avons observé une baisse du nombre de personnes conscientes des politiques d'EDI de leur organisation (seuls 59% ont déclaré que leur organisation avait une politique, contre 70% en 2023) et **52% des employés disent ne pas penser que leur organisation prend l'EDI au sérieux.**

Cette tendance est préoccupante, car notre recherche souligne systématiquement à quel point l'EDI compte pour les travailleurs, 87% d'entre eux indiquant qu'il est important qu'une organisation ait une stratégie claire en la matière.

Cela pourrait nourrir l'insatisfaction, nuire à la confiance, au respect et à la collaboration entre collègues. En plus des problèmes plus évidents de discrimination et de harcèlement potentiels.



des employés pensent que leur organisation **ne prend pas les politiques d'EDI au sérieux**



des responsables du recrutement disent ne pas avoir de **politique d'EDI ou ne pas être certains que leur organisation en ait une**

*L'EDI: Égalité, diversité et inclusion



Comment promouvoir l'inclusion au travail en tenant compte des différents points de vue

Lorsqu'on leur a demandé quel était le changement le plus important qu'ils aimeraient voir dans leur organisation, les employés ont déclaré que c'était **la prise en compte des différences et de la variété de points de vue avant la mise en œuvre de changements et la prise de décisions**. En reconnaissant et en intégrant les apports des différentes parties prenantes, une organisation peut créer un environnement de travail plus inclusif et plus productif pour tous.

Cela comprend également la formation de vos propres employés à faire de même, et le biais inconscient compte parmi les sujets de formation en EDI que les travailleurs trouveraient les plus bénéfiques, de même que la diversité des âges et la race.

Malgré cela, 46% des organisations seulement proposent des formations sur le biais inconscient, 56% sur la diversité des âges et 58% sur l'exploration de la race, ce qui souligne encore le décalage entre les travailleurs et leurs employeurs.

Les changements les plus importants que veulent voir les employés:



43% veulent qu'on prenne en compte les différences et la variété **des points de vue** avant la mise en œuvre de changements et la prise de décisions



30% veulent une représentation plus **diverse** dans **l'équipe de direction**



16% veulent **plus d'enseignement** sur les différents **sujets d'EDI**

Les principales formations que veulent les employés:



Le biais **inconscient sur le lieu de travail**



L'identité et l'égalité des **genres**



La diversité des âges: main-d'œuvre **multigénérationnelle**



Convertir les mots en résultats sur votre lieu de travail

Il est crucial de répondre aux préoccupations des employés qui ne se sentent pas entendus. Si les employeurs n'ont pas de politiques d'EDI ou ne les mettent pas à jour, ils pourraient passer à côté des avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, comme une hausse de l'innovation, de la productivité et de la satisfaction des consommateurs.

Pour obtenir de vrais résultats en matière d'EDI, les entreprises doivent envisager les recommandations suivantes:

- **Créer un espace sûr pour des communications ouvertes:** Encourager les employés à partager leurs pensées et leurs idées sans crainte de jugement ou de représailles. Ceci est possible au moyen de sessions de rétroaction régulières, d'assemblées publiques locales et d'enquêtes anonymes.
- **Offrir de la formation et de l'enseignement:** Proposer les programmes de formation qui intéressent le plus les employés. Cela peut les aider à comprendre l'importance de créer un lieu de travail inclusif et leur fournir les outils pour y parvenir.

Nous avons demandé aux organisations quelles mesures elles avaient prises pour encourager l'inclusion au travail; voici les 3 principales réponses:



53% ont un **processus clair** et encouragent le signalement de tout type **d'acte discriminatoire** survenant au sein de l'entreprise



51% ont des **politiques d'embauche inclusives** pour tous les types de profils



40% **adaptent les lieux de travail** aux personnes atteintes de handicaps physiques ou moteurs formation sur l'EDI



NAVIGUER EN TERRAIN INCONNU

Le changement nous accompagne en permanence alors que nous évoluons dans le paysage complexe et dynamique des tendances de la main-d'œuvre. Que ce soit la prochaine Grande Démission ou l'évolution du phénomène de désengagement discret, il doit y avoir du changement entre les travailleurs et les employeurs.

Alors que nous avançons, nous avons une chance unique de tirer parti de notre résilience et d'épouser les nouvelles possibilités qui nous attendent. N'essayons pas de revenir aux méthodes du passé, et pensons plutôt notre travail comme un lieu où prospérité et objectif vont de pair.

Ce que vous devez savoir:

1. L'insatisfaction des employés est un thème important, **71% d'entre eux envisagent de quitter leur poste actuel** en raison de la stagnation des salaires, de l'insatisfaction dans leurs fonctions et d'un sentiment d'inadéquation des avantages. Cela souligne le besoin de remise en question des organisations.
2. L'équité, la diversité et l'inclusion **(EDI) sont essentielles pour attirer les talents, mais il existe un écart entre les politiques et les mises en œuvre.** En écoutant plus les demandes de leurs employés et en y répondant, les organisations peuvent encourager une culture du lieu de travail plus diverse et inclusive, de même qu'améliorer l'engagement, la satisfaction et la performance du personnel.
3. Pour prospérer à une époque où tout change, **les responsables doivent saisir le potentiel de l'IA. Réfléchir au potentiel de son utilisation dans leurs équipes** et à l'aide dont elles auront besoin pour tirer parti de ses avantages en toute sécurité et efficacement.

Accorder la priorité au bien-être des employés et leur donner à tous les moyens de s'épanouir et d'épouser le changement sera essentiel pour aborder **l'avenir du travail avec succès.**



SALAIRES ET RÉMUNÉRATION

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des chiffres sur les salaires bruts annuels exprimés en milliers de dollars canadiens, ainsi que les tarifs des sous-traitants présentés sous la forme de salaires horaires. Surveillez l'icône distinctive , elle indique un «emploi demandé», où la demande devrait décoller dans l'année qui vient.

Cependant, il est essentiel de comprendre que ces chiffres sont des indicateurs, pas des vérités absolues. Il existe des différences entre les villes, influencées par les dynamiques locales, et des nuances en fonction des marchés. [Pour des renseignements plus précis et détaillés, nous vous encourageons à communiquer avec nos experts locaux.](#)

Cliquez sur la section pour aller à cette page.

- ▶ Approvisionnement
- ▶ Architecture et aménagement intérieur
- ▶ Comptabilité et finance
- ▶ Construction
- ▶ Durabilité
- ▶ Fonctions support
- ▶ Gestion des biens immobiliers et des installations
- ▶ Juridique
- ▶ Manufacture et logistique
- ▶ Ressources humaines
- ▶ Ressources naturelles et minières
- ▶ Technologie
- ▶ Ventes et marketing



APPROVISIONNEMENT

SALAIRES PERMANENTS

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Toronto et ses environs
Chef(fe) de l'approvisionnement / Responsable de l'approvisionnement *	65-85	65-80	65-80
Vice-président(e), approvisionnement *	100-120	100-120	100-130
Directeur(trice) de l'approvisionnement	65-85	70-85	65-85
Gestionnaire principal(e) de l'approvisionnement	95-130	100-130	100-130
Gestionnaire de l'approvisionnement	85-100	85-100	85-100
Analyste des fournisseurs	150-200	150-200	150-200
Gestionnaire des fournisseurs	250-400	250-400	250-400
Gestionnaire de catégorie	50-60	50-60	50-60
Gestionnaire principal(e) des contrats	70-85	70-85	70-85
Gestionnaires de contrats *	100-130	120-130	120-130
Spécialiste des contrats	75-90	75-90	75-90
Administrateur(trice) des contrats	55-65	60-65	55-65
Spécialiste principal(e) de l'approvisionnement	60-70	50-60	50-65
Spécialiste en approvisionnement	90-110	90-110	90-120
Analyste principal(e) de l'approvisionnement	75-85	90-105	75-90
Analyste de l'approvisionnement *	80-100	80-100	80-100
Gestionnaire de l'approvisionnement stratégique	120-150	110-140	120-150
Spécialiste de l'approvisionnement	80-95	80-95	80-95
Gestionnaire des achats	120-150	130-150	130-150
Spécialiste en achats/acheteur(euse) *	85-110	90-110	90-120
Assistant(e) des achats	85-105	85-100	85-110
Coordinateur(trice) des achats	130-150	130-150	130-150
Acheteur(euse) principal(e)	80-95	80-90	85-100
Acheteur(euse)	100-130	100-130	110-130
Acheteur(euse) débutant(e)	170-250	200-300	200-300

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

APPROVISIONNEMENT

TAUX DES ENTREPRENEURS

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Vancouver
Directeur(trice) de l'approvisionnement	85-95	85-100	85-95
Directeur(trice) de l'approvisionnement	65-85	65-85	70-85
Gestionnaire de l'approvisionnement *	55-75	55-75	55-75
Analyste des fournisseurs	35-50	35-50	35-50
Gestionnaire des fournisseurs	60-80	60-80	60-70
Gestionnaire de catégorie *	60-80	60-80	60-80
Gestionnaire principal(e) des contrats	80-100	80-100	80-100
Gestionnaires de contrats	55-70	55-70	55-70
Spécialiste des contrats	45-65	45-65	45-65
Administrateur(trice) des contrats	35-45	35-45	35-45
Spécialiste principal(e) de l'approvisionnement	45-60	45-60	50-65
Spécialiste en approvisionnement	35-50	35-50	35-50
Analyste principal(e) de l'approvisionnement	50-60	50-60	45-60
Analyste de l'approvisionnement	35-45	35-45	35-45
Gestionnaire de l'approvisionnement stratégique	60-80	60-80	60-80
Spécialiste de l'approvisionnement	45-55	45-55	45-55
Gestionnaire des achats	50-70	50-70	50-70
Spécialiste en achats / acheteur(euse)	40-60	40-60	40-60
Assistant(e) des achats	25-35	25-35	25-35
Coordinateur(trice) des achats	25-35	25-35	30-35
Acheteur(euse) principal(e) *	40-65	40-65	40-65
Acheteur(euse) *	30-55	30-55	30-55
Acheteur(euse) débutant(e)	25-35	25-35	25-35

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

ARCHITECTURE ET AMÉNAGEMENT INTÉRIEUR

SALAIRES PERMANENTS

Architecture

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Architecte stagiaire	55-80	55-75	55-85	55-80	55-75	60-85
Architecte intermédiaire *	80-110	75-110	70-90	70-90	65-85	85-110
Architecte principal(e)	100-140	100-130	95-150	90-135	85-120	95-130
Technologue débutant(e)	50-60	50-60	50-60	50-60	45-65	50-65
Technologue *	60-85	60-85	60-80	55-75	60-75	65-85
Technologue principal(e) *	85-115	85-115	80-115	75-100	80-95	75-95
Directeur(trice) des travaux en architecture	80-125	80-125	85-125	90-115	80-110	85-120
Administrateur(trice) de contrats	90-120	90-120	90-125	85-110	85-110	95-125
Administrateur(trice) principal(e) de contrats	100-145	100-145	120-160	110-160	110-150	120-130
Gestionnaire de projet *	80-130	80-130	85-120	85-115	80-110	80-120
Gestionnaire de projet principal(e) / Administrateur(trice) de contrats principal(e)	100-140	100-140	120-150	115-135	110-140	100-130
Coordonnateur(trice) BIM	80-100	80-100	80-100	80-100	75-100	85-100
Gestionnaire BIM	100-130	100-130	100-140	100-130	100-130	100-120
Concepteur(trice) architectural	60-80	60-80	55-80	55-75	50-75	60-80
Concepteur(trice) architectural principal(e)	80-100	80-100	80-110	75-105	75-100	80-100

Interior Design

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Spécialiste principal(e) en aménagement intérieur	90-110	90-100	80-115	80-110	80-110	85-100
Spécialiste intermédiaire en aménagement intérieur *	70-90	70-90	60-80	60-80	55-80	65-85
Spécialiste débutant(e) en aménagement intérieur	50-70	50-70	45-60	45-60	45-55	50-70
Chef de projet aménagement intérieur	80-110	80-110	80-120	75-110	75-110	75-110

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

COMPTABILITÉ ET FINANCE

SALAIRES PERMANENTS

Audit

FONCTION PUBLIQUE DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) principal(e) de la vérification	110-140	100-135	120-160	110-140	110-140
Directeur(trice) de la vérification	90-120	90-115	105-130	100-120	100-120
Premier(ère) vérificateur(trice)	85-95	80-95	85-100	80-95	80-100
Vérificateur(trice) comptable du personnel	60-75	60-75	60-85	60-80	60-80

FONCTION PUBLIQUE - GROUPE DES QUATRE GRANDS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) principal(e) de la vérification	120-150	120-150	120-160	120-150	120-150
Directeur(trice) de la vérification	95-115	95-120	105-130	100-120	100-120
Premier(ère) vérificateur(trice)	85-90	80-95	85-100	80-95	80-95
Vérificateur(trice) comptable du personnel	65-80	60-80	60-85	65-80	65-80

REVENUS DE 500 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) interne de la vérification	95-120	105-130	110-130	100-120	100-120
Vérificateur(trice) interne	75-110	80-110	80-105	80-100	80-100

REVENUS DE 250 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) interne de la vérification	90-115	100-115	110-130	100-120	100-120
Vérificateur(trice) interne	75-90	80-95	80-100	80-95	80-95

REVENUS DE 100 À 250 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) interne de la vérification	85-100	85-100	110-130	100-120	100-120
Vérificateur(trice) interne	75-90	75-90	80-100	80-95	70-95

REVENUS JUSQU'À 100 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) interne de la vérification	80-100	85-105	105-120	100-120	90-105
Vérificateur(trice) interne	65-75	65-90	75-95	70-95	70-90

Impôt

FONCTION PUBLIQUE DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	110-130	110-150	135-180	120-140	120-140
Gestionnaire fiscal(e)	90-115	95-110	105-130	100-120	100-120
Administrateur(trice) fiscal(e) principal(e)	70-90	75-95	85-100	80-95	80-95

FONCTION PUBLIQUE - GROUPE DES QUATRE GRANDS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	115-155	120-170	135-180	130-150	110-150
Gestionnaire fiscal(e)	100-120	100-120	105-130	100-120	100-120
Administrateur(trice) fiscal(e) principal(e)	75-95	75-95	85-100	80-95	80-90

REVENUS DE 500 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur principal fiscalité/VP fiscalité	175-235	190-230	200-250	170-220	180-220
Directeur(trice) fiscal(e)	150-200	170-200	175-200	140-200	150-200
Gestionnaire fiscal(e)	120-145	120-150	120-140	120-145	120-145
Analyste fiscal(e)	85-100	95-120	90-115	80-100	80-100

REVENUS DE 250 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) fiscal(e)	140-180	160-180	160-180	160-180	150-180
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	130-160	130-160	125-145	125-145	120-145
Gestionnaire fiscal(e)	110-140	110-140	95-125	95-125	95-120
Analyste fiscal(e)	85-110	85-110	70-85	70-85	80-110

REVENUS DE 100 À 250 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) fiscal(e)	140-160	140-170	140-170	140-170	140-170
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	110-140	120-140	120-140	120-140	N/A
Gestionnaire fiscal(e)	90-120	100-120	90-115	90-115	N/A
Analyste fiscal(e)	70-95	80-100	65-85	65-85	N/A

REVENUS JUSQU'À 100 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) fiscal(e)	120-150	130-160	175-200	175-200	130-160
Directeur(trice) principal(e) en fiscalité	110-140	110-140	140-170	140-170	120-140
Gestionnaire fiscal(e)	85-115	90-110	120-140	100-130	110-130
Analyste fiscal(e)	70-85	80-90	85-100	85-100	80-100

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

COMPTABILITÉ ET FINANCE

SALAIRES PERMANENTS

Leadership et comptables/généralistes qualifiés

REVENUS DE 500 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de la direction financière	300-400	300-450	300-500	300-400	300-400
Vice-président(e), finance	180-275	200-260	225-300	200-250	190-260
Directeur(trice) des finances	160-225	180-225	190-225	170-230	150-225
Contrôleur(se)	130-170	140-180	140-180	125-160	130-160
Contrôleur(se) adjoint(e)	90-125	100-125	110-125	90-120	100-120
Comptable principal(e)	80-100	85-105	90-105	80-95	85-100
Gestionnaire, rapports financiers	105-145	120-140	110-140	100-140	120-140
Gestionnaire, planification financière ou analyse	110-150	125-150	110-140	100-140	120-140
Analyste financier(ère) principal(e)	85-115	90-115	90-105	80-100	90-115
Analyste financier(ère)	75-95	75-95	75-90	70-90	75-90

REVENUS DE 250 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de la direction financière	210-310	200-300	220-300+	200-300	200-300
Vice-président(e), finance	180-270	190-250	190-250	180-250	180-250
Directeur(trice) des finances	150-210	150-210	170-220	160-220	140-200
Contrôleur(se) *	115-150	120-150	120-150	120-140	120-150
Contrôleur(se) adjoint(e)	95-115	100-120	105-125	100-120	100-110
Comptable principal(e)	85-100	80-100	80-100	80-100	80-100
Responsable comptable	85-105	95-120	105-120	95-110	100-120
Gestionnaire, rapports financiers	100-120	110-125	110-130	100-120	110-130
Gestionnaire, planification financière ou analyse	100-130	110-130	110-130	100-120	110-130
Analyste financier(ère) principal(e) *	80-100	90-100	90-105	80-100	90-110
Analyste financier(ère)	70-90	80-90	80-90	70-85	80-90

REVENUS DE 100 À 250 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de la direction financière	190-250	190-250	200-270	200-250	200-250
Vice-président(e), finance	150-200	170-210	180-230	180-220	175-220
Directeur(trice) des finances	140-190	150-180	160-210	140-180	150-190
Contrôleur(se)	120-145	115-145	120-150	110-140	120-140
Contrôleur(se) adjoint(e)	90-115	90-110	105-125	95-120	90-110
Comptable principal(e)	80-100	80-100	85-100	80-100	85-100
Responsable comptable	85-100	90-110	100-120	90-110	100-110
Gestionnaire, rapports financiers	100-130	100-125	110-130	100-120	110-130
Gestionnaire, planification financière ou analyse	110-135	100-120	110-130	100-120	110-130
Analyste financier(ère) principal(e)	80-100	80-100	90-100	80-100	90-105
Analyste financier(ère)	70-85	75-85	75-90	70-85	75-90

REVENUS JUSQU'À 100 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Chef(fe) de la direction financière	180-250	180-240	185-250	180-250	180-240
Vice-président(e), finance	150-200	160-200	170-220	140-190	160-210
Directeur(trice) des finances	130-170	140-175	150-200	130-170	140-180
Contrôleur(se)	100-130	100-130	115-140	100-140	110-140
Contrôleur(se) adjoint(e)	85-105	90-110	105-120	90-120	90-110
Comptable principal(e)	75-95	80-95	85-95	80-95	80-95
Responsable comptable	80-100	90-105	90-110	90-110	90-110
Gestionnaire, rapports financiers	90-120	100-120	105-125	105-125	105-125
Gestionnaire, planification financière ou analyse	90-125	100-120	105-125	105-125	105-125
Analyste financier(ère) principal(e)	80-95	85-95	90-100	80-95	90-100
Analyste financier(ère)	65-80	75-85	70-90	70-85	70-90

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

COMPTABILITÉ ET FINANCE

SALAIRES PERMANENTS

Trésorerie

REVENUS DE 500 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	110-145	130-150	115-145	110-145	110-140
Analyste de la trésorerie	100-125	95-120	90-115	90-115	90-110

REVENUS DE 250 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	100-120	100-120	105-125	100-120	100-130
Analyste de la trésorerie	85-100	85-100	80-100	75-95	85-100

REVENUS DE 100 À 250 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	100-115	100-120	105-125	100-120	100-125
Analyste de la trésorerie	70-95	80-95	80-100	80-95	80-95

REVENUS JUSQU'À 100 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	90-110	95-110	95-115	90-110	85-100
Analyste de la trésorerie	70-95	75-90	70-95	70-95	75-90

Assistance comptable

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire des comptes débiteurs	80-100	80-100	85-100	80-100	80-100
Superviseur(e) des comptes débiteurs	65-85	75-85	75-85	75-85	70-85
Commis(e) aux comptes débiteurs	55-65	55-65	50-60	55-65	55-65
Gestionnaire des comptes créditeurs	85-100	80-100	85-100	80-100	80-100
Superviseur(e) des comptes créditeurs	65-85	75-85	75-85	75-85	70-85
Commis(e) aux comptes créditeurs	55-65	55-65	50-60	55-65	55-65
Comptable principal(e)	80-100	80-95	80-100	80-100	80-100
Comptable intermédiaire	60-80	70-80	65-80	60-80	70-80
Comptable subalterne	55-65	55-65	60-65	55-60	60-70
Comptable principal(e) aux immobilisations	80-100	85-100	80-100	80-90	85-100
Comptable aux immobilisations *	70-85	70-85	65-85	65-75	70-85
Comptable principal(e) de projet	85-100	80-100	85-100	80-95	85-100
Comptable de projet *	75-85	75-90	75-85	70-80	75-85
Responsable des salaires	90-140	90-140	100-130	90-110	90-125
Chef(fe) d'équipe des salaires	75-100	80-100	80-100	80-100	80-100
Spécialiste de l'administration des salaires *	70-90	75-90	75-90	70-85	75-90
Coordinateur(trice) des salaires	60-70	65-75	65-75	60-70	65-80
Administrateur(trice) des salaires	55-65	55-70	55-65	55-65	60-80
Directeur(trice), crédit et recouvrement	110-135	100-135	125-140	110-140	110-140
Directeur(trice), crédit et recouvrement	90-110	90-110	95-115	95-110	90-115
Superviseur(e), crédit et recouvrement	70-85	75-85	75-90	75-85	75-90
Spécialiste, crédit et recouvrement	60-80	65-75	65-80	65-75	65-75
Administrateur(trice), crédit et recouvrement	50-60	55-65	55-65	50-60	55-65

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

COMPTABILITÉ ET FINANCE

TAUX DES ENTREPRENEURS

Audit

REVENUS DE 100 - 250 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) des finances	75-90	80-105	70-90	70-90	70-90
Contrôleur(se) ★	55-75	60-75	55-70	55-70	55-70
Contrôleur(se) adjoint(e)	45-55	50-60	45-50	45-60	45-55
Comptable principal(e) ★	40-50	43-50	40-50	40-50	40-50
Responsable comptable	45-55	45-55	45-55	45-55	45-55
Gestionnaire, rapports financiers	55-65	55-65	50-65	50-65	55-65
Gestionnaire, planification financière ou analyse	55-65	55-65	45-60	55-65	55-65
Analyste financier(ère) principal(e) ★	40-50	45-50	40-50	40-50	45-50
Analyste financier(ère)	37-43	37-45	37-45	37-43	37-45
Senior Financial Analyst	90-100	90-105	90-110	80-100	80-100

REVENUS JUSQU'À 100 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) des finances	65-85	75-100	65-85	65-85	65-85
Contrôleur(se)	50-65	50-70	50-65	50-70	50-65
Contrôleur(se) adjoint(e)	43-53	45-60	45-55	45-60	45-53
Comptable principal(e)	40-50	40-50	40-45	40-50	40-50
Responsable comptable	45-55	45-55	40-50	45-55	45-55
Gestionnaire, rapports financiers	50-60	55-65	50-60	50-60	55-60
Gestionnaire, planification financière ou analyse	50-60	55-65	50-60	55-65	55-65
Analyste financier(ère) principal(e)	40-50	45-50	40-50	40-50	40-50
Analyste financier(ère)	37-43	37-45	37-45	37-43	37-45
Senior Financial Analyst	90-100	90-105	90-110	80-100	80-100
Financial Analyst	80-90	80-90	80-90	70-85	70-90

Trésorerie

REVENUS DE 500 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	60-75	60-75	55-75	55-75	55-75
Analyste de la trésorerie	45-55	45-55	45-55	45-55	45-55

REVENUS DE 250 MILLIONS DE DOLLARS ET PLUS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	50-65	55-65	50-65	50-65	50-65
Analyste de la trésorerie	42-50	42-50	42-50	42-50	42-50

REVENUS DE 100 À 250 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	50-60	55-63	50-60	50-60	50 - 60
Analyste de la trésorerie	40-50	40-50	40-50	40-50	45 - 50

REVENUS JUSQU'À 100 MILLIONS DE DOLLARS	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de trésorerie	45-55	45-60	45-55	45-55	45-55
Analyste de la trésorerie	40-45	40-47	37-45	37-45	40-47

Assistance comptable

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire des comptes débiteurs	40-50	45-50	40-50	40-50	45-50
Superviseur(e) des comptes débiteurs	30-40	35-45	30-40	30-40	35-45
Commis(e) aux comptes débiteurs	25-30	25-32	25-30	25-30	25-32
Gestionnaire des comptes créditeurs	40-50	43-50	40-50	40-50	43-50
Superviseur(e) des comptes créditeurs	30-40	35-45	30-40	30-40	35-45
Commis(e) aux comptes créditeurs	25-30	25-32	25-32	25-30	25-32
Comptable principal(e)	45-50	45-50	45-50	45-50	45-50
Comptable intermédiaire	37-40	37-40	37-40	37-40	37-40
Comptable subalterne	30-35	30-35	30-35	30-35	30-35
Comptable principal(e) aux immobilisations	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50
Comptable aux immobilisations ★	35-42	35-42	35-42	35-42	35-42
Comptable principal(e) de projet	40-50	45-60	40-50	40-50	45-60
Comptable de projet	37-45	37-45	37-45	37-45	37-45
Responsable des salaires	50-60	55-65	50-60	50-60	55-65
Chef(fe) d'équipe des salaires	40-50	45-55	40-50	40-50	45-55
Spécialiste de l'administration des salaires ★	37-40	37-45	37-40	37-40	37-45
Coordinateur(trice) des salaires	32-37	32-37	32-37	32-37	32-37
Administrateur(trice) des salaires	27-32	30-35	27-32	27-32	30-35
Directeur(trice), crédit et recouvrement	50-65	60-70	50-70	50-70	50-65
Directeur(trice), crédit et recouvrement	40-50	45-55	40-55	40-50	45-55
Superviseur(e), crédit et recouvrement	32-42	35-45	32-42	32-42	35-45
Spécialiste, crédit et recouvrement	32-37	32-40	32-37	32-37	32-40
Administrateur(trice), crédit et recouvrement	30-32	30-32	30-32	30-32	30-32

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

CONSTRUCTION

SALAIRES PERMANENTS

Construction générale

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal	Regina	Winnipeg
Vice-président(e), Construction	180-360	160-210	160-210	175-250	200+	200+	N/A	N/A
Gestionnaire de Projet - Principal(e)	140-185	120-150	120-150	130-175	120-175	120-150	115-130	115-140
Gestionnaire de Projet ★	85-130	100-130	100-130	100-130	110-125+	90-120	100-140	90-120
Coordinateur(trice) de Projet	60-85	70-85	70-85	65-95	80-90	65-80	60-70	60-80
Estimateur(trice) en Chef	130-180	120-170	120-170	140-175	140-170	110-135	N/A	N/A
Estimateur(trice) Principal(e)	120-150	100-150	100-150	110-140	90-125	90-110	110-150	100-120
Estimateur(trice) ★	90-120	75-110	75-110	75-110	90-100	75-90	100-120	75-95
Surveillant(e) général(e)	90-150	110-150	110-150	100-150	125-140	100-150	100-130	90-120
Surintendant adjoint/contremaître	80-110	80-100	80-100	85-105	80-100	70-90	85-100	70-90
Coordonnateur(trice) Mécanique et Électrique	70-90	60-75	60-80	60-80	60-75	70-85	N/A	N/A
Gestionnaire Mécanique et Électrique	80-120	80-120	80-120	90-120	90-100	90-110	N/A	N/A

Réseaux Routiers et Construction Lourde

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal	Regina	Winnipeg
Vice-président(e), Construction	190-250	150-250	150-250	130-225	150+	150+	N/A	N/A
Gestionnaire de Projet - Principal(e)	130-180	120-140	120-140	130-180	130-180	120-140	115-150	120-160
Gestionnaire de Projet	105-140	100-125	100-125	95-150	90-130	90-120	110-140	100-140
Coordinateur(trice) de Projet	75-95	70-90	70-90	75-90	65-70	70-90	70-90	70-80
Estimateur(trice) en Chef	130-190	125-175	125-175	100-200	125-150+	110-140	N/A	N/A
Estimateur(trice) Principal(e) ★	120-145	120-140	120-140	100-150	100-125	100-120	120-140	115-140
Estimateur(trice)	100-140	90-120	90-120	75-125	80-100	80-110	90-130	90-120
Surveillant(e) général(e)	105-150	100-150	100-150	100-150	100-130	110-150	110-150	100-130
Surintendant adjoint/contremaître	80-95	75-110	75-110	70-80	80-95	80-100	90-120	70-100

Construction d'immeubles de grande hauteur

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal
Vice-président(e), Construction	250-350	180-250	180-250	250-300+	200+	200+
Directeur de la construction	160-220	150-200	150-200	200-235	150-175	140-175
Gestionnaire de Projet - Principal(e)	160-220	150-200	150-200	170-220	140-160	120-140
Gestionnaire de Projet	120-150	110-160	110-160	145-180	110-130	100-120
Coordinateur(trice) de Projet	70-100	70-90	70-90	70-90	80-90	70-85
Estimateur(trice) en Chef	170-200	140-170	140-170	180-230	175-200	110-130
Estimateur(trice) Principal(e)	120-150	110-150	110-150	125-180	125-175	90-110
Estimateur(trice)	90-120	90-120	90-120	85-110	75-100	75-90
Surveillant(e) général(e) ★	130-215	120-170	120-170	165-225	120-150	120-200
Surveillant(e) de la Finition	90-145	90-120	90-120	90-150	90-110	90-120
Gestionnaire du Service à la Clientèle	75-100	80-100	80-100	85-120	80-90	80-100
Coordonnateur(trice) du Service à la Clientèle	50-70	50-65	50-65	55-70	60-70	50-70
Surintendant adjoint/contremaître	90-120	80-100	80-100	75-90	75-100	70-90
Commis de chantier	45-55	45-55	45-55	55-65	55-60	55-70

Construction d'immeubles de moyenne hauteur

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Ottawa
Directeur de la construction	130-180	150+	140+	150+
Gestionnaire de Projet - Principal(e)	130-180	120-140	120-140	130-150
Gestionnaire de Projet ★	110-150	90-130	90-130	110-130
Coordinateur(trice) de Projet	65-95	70-85	70-85	70-80
Estimateur(trice) Principal(e)	120-150	110-130	110-130	120-140
Estimateur(trice)	90-120	85-105	85-105	80-100
Surveillant(e) général(e) ★	120-180	110-150	110-150	120-130
Surintendant adjoint/contremaître	90-110	90-105	90-105	90-100

Construction résidentielle

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal	Regina	Winnipeg
Vice-président(e), Construction	180-250	150-225	150-200	200-260	200+	150+	N/A	N/A
Gestionnaire de Projet - Principal(e)	135-150	100-125	100-125	120-140	120-140	110-130	100-120	100-130
Gestionnaire de Projet	100-130	80-100	80-100	90-125	95-115	95-120	90-100	80-120
Coordinateur(trice) de Projet	60-80	65-75	65-75	60-70	70-80	65-75	65-80	55-65
Estimateur(trice) en Chef	140-180	110-140	110-140	125-175	130-140	120-130	N/A	N/A
Estimateur(trice)	90-130	70-100	70-100	90-120	80-100	90-120	100-120	65-85
Surveillant(e) général(e)	110-140	85-110	85-110	90-120	110-130	120-180	100-120	80-110
Surveillant(e) de la Finition	90-105	70-90	70-90	85-110	80-100	80-100	N/A	N/A
Gestionnaire du Service à la Clientèle	80-100	70-100	70-100	80-110	70-80	80-100	65-85	70-90
Coordonnateur(trice) du Service à la Clientèle	50-70	50-80	50-80	60-75	60-70	65-80	50-70	50-80
Surintendant adjoint/contremaître	80-100	75-90	75-90	75-95	80-90	60-70	80-95	70-85
Technicien de garantie	60-75	65-85	65-85	65-80	70-80	65-75	65-75	65-75

Gestion et développement

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal
Vice-président(e), Développement	200-300	160-220	160-220	200-300+	200+	200+
Directeur du développement	150-200	130-180	130-180	170-200+	140-160	140-160
Gestionnaire du développement	100-150	110-150	110-150	130-150	120-140	110-150
Gestionnaire adjoint(e) du développement	75-100	80-110	80-110	85-110	80-100	70-85
Coordonnateur(trice) du développement	50-92	60-95	60-95	60-85	70-80	60-75

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

CONSTRUCTION

SALAIRES PERMANENTS

Construction mécanique

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal
Vice-président(e), Construction	140+	120-150	120-150	150-200	140-160	120-150
Gestionnaire de Projet - Principal(e)	90-130	90-130	90-130	80-140	90-125	80-125
Coordinateur(trice) de Projet	70-90	70-90	70-90	55-75	60-70	65-80
Estimateur(trice) en Chef	120-160	120-160	120-160	140-190	95-125	95-125
Estimateur(trice)	100-120	95-115	90-110	70-115	80-90	85-100
Surveillant(e) général(e)	100-150	100-140	100-140	140K+	95-105	95-105
Surintendant adjoint	80-100	80-100	80-100	90K+	80-90	80-90

Construction électrique

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal
Vice-président(e), Construction	150+	100-150	100-150	150-200	140-160	120-150
Gestionnaire de Projet - Principal(e)	90-130	90-130	90-130	90-160	100-120	80-110
Coordinateur(trice) de Projet	70-90	70-90	70-90	55-70	70-80	55-75
Estimateur(trice) en Chef	120-160	120-160	120-160	140-190	85-105	90-120
Estimateur(trice)	100-120	95-115	90-110	80-120	85-100	85-100
Surveillant(e) général(e)	100-150	100-140	100-140	140K+	85-100	85-100
Surintendant adjoint	80-100	80-100	80-100	90K+	80-90	80-90

Génie électrique

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal
Ingénieur(e) électrique principal(e)	100-120	95-105	95-105	115-120	100-110	100-120
Ingénieur(e) électrique	80-100	80-90	80-90	80-100	80-100	80-100
Concepteur(trice)	65-90	70-85	70-85	65-75	70-80	60-85
Gestionnaire de projet	90-120	90-120	90-120	90-140	90-100	100-120
Administrateur de contrats en construction	90-120	90-120	90-120	80-120	75-95	80-110
Technicien(ne) REVIT	65-80	65-80	65-80	55-75	50-70	60-75

Génie mécanique

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal
Ingénieur(e) mécanique principal(e)	100-115	95-110	95-110	115-120	100-110	100-120
Ingénieur(e) mécanique	80-100	80-95	80-95	80-100	80-90	80-100
Concepteur(trice)	65-90	70-80	70-80	65-75	70-80	60-85
Gestionnaire de projet	90-100	90-100	90-100	90-140	90-100	100-120
Administrateur de contrats en construction	90-120	90-120	90-120	80-120	75-95	80-110
Technicien(ne) REVIT	65-80	65-80	65-80	55-75	50-70	60-75

Génie civil

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa	Montréal
Partenaire principal(e)	150-180	145-170	145-170	160-180	140-180	150+
Partenaire associé(e)	125-150	130-150	130-150	110-130	125-140	120-150
Gestionnaire de projet civil	95-120	90-120	90-120	90-110	100-125	90-110
Ingénieur(e) de projet génie civil	85-110	85-115	85-115	90-100	90-110	100-120
Ingénieur(e) civil	85-100	85-100	85-100	85-100	75-100	90-110
Concepteur(trice) génie civil	75-100	70-95	70-95	70-90	65-80	70-90
Dessinateur(trice) en CAO Génie Civil	70-85	70-80	70-80	60-75	60-70	75-90

Génie écologique

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa
Partenaire principal(e)	130-160	130-140	130-140	120-145	120-140
Partenaire associé(e)	125-150	120-130	120-130	110-140	120-130
Associé(e)	115-140	100-120	100-120	100-110	110-120
Gestionnaire de projet génie écologique	90-140	90-140	90-140	90-100	90-110
Ingénieur(e) de projet génie écologique	90-140	90-140	90-140	90-110	90-120
Ingénieur(e) en environnement	90-120	90-120	90-120	80-95	80-95

Automatisation des bâtiments

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa
Technicien BAS LVL 2	60-80	55-75	55-75	55-75	60-80
Technicien BAS LVL 3	75-110	75-110	75-110	80-115	80-120
Gestionnaire de Projet BAS	80-100	80-100	80-100	85-110	90-125
Spécialiste de l'intégration	80-120	80-120	80-120	80-120	90-130
Estimateur(trice) BAS	70-100	70-100	70-100	70-100	70-100
Surveillant(e) général(e)	110-150	110-150	110-150	120-130	120-130
Surintendant adjoint	90-105	90-105	90-105	90-100	90-100

Alarme incendie

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Ottawa
Concepteur de sprinkleurs d'incendie	65-90	65-90	65-90	65-90	65-90
PM des sprinkleurs d'incendie	70-100	70-100	70-100	70-100	70-100
Responsable des alarmes incendie	70-80	70-80	70-80	70-80	70-80
Gestionnaire de service	80-90	80-90	80-90	80-90	80-90
Estimateur(trice)	70-85	70-85	70-85	70-85	70-85

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

DURABILITÉ

SALAIRES PERMANENTS

Science du bâtiment

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e) science du bâtiment	136-168	136-168	137-168	126-158	126-158	137-168
Directeur, Sciences du bâtiment	126-158	126-157	126-158	115-147	115-147	126-158
Chef de division science du bâtiment	116-141	115-141	115-141	110-136	110-136	115-141
Chef de projet science du bâtiment ★	89-120	89-120	90-120	84-115	84-105	90-120
Ingénieur en sciences du bâtiment ★	84-105	84-105	84-105	79-100	79-100	84-105
Ingénieur Performance Bâtiment	84-105	84-105	84-105	79-100	79-100	84-105
Évaluateur de l'état du bâtiment	63-90	63-89	63-89	63-84	63-84	63-89
Technicien en sciences du bâtiment	60-81	57-78	57-78	52-73	52-73	57-78

Environnement

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e), environnement	136-178	136-178	136-178	126-168	126-168	136-178
Directeur, environnement	136-157	136-157	136-157	131-147	131-147	136-157
Gestionnaire, environnement	115-141	115-141	115-141	115-136	115-136	115-141
Gestionnaire, Santé et sécurité environnementales	115-141	115-141	115-141	115-136	115-136	115-141
Gestionnaire de projet, Assainissement de l'environnement	89-131	89-131	89-131	84-126	84-126	89-131
Gestionnaire de projet, matières dangereuses	89-131	89-131	89-131	84-126	84-126	89-131
Chef de projet Hygiène et santé au travail	89-131	89-131	89-131	84-126	84-126	89-131
Chargé de projet, Qualité de l'air	89-131	89-131	89-131	84-126	84-126	89-131
Spécialiste de l'environnement, de la santé et de la sécurité (EHS) ★	52-82	52-82	52-82	52-78	52-78	52-82
Technicien en assainissement environnemental	52-82	52-82	52-82	52-78	52-78	52-82
Technicien en matières dangereuses	52-82	52-82	52-82	52-78	52-78	52-82
Conseillère, santé et sécurité environnementales	63-84	63-84	63-84	63-78	63-78	63-84
Biologiste de la faune	68-89	68-89	68-89	68-84	68-84	68-89
Écologiste	68-89	68-89	68-89	68-84	68-84	68-89

Gestion de l'énergie

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Responsable énergie ★	89-131	89-131	89-131	84-126	84-126	89-131
Chef de projet efficacité énergétique	84-126	84-126	84-126	78-120	78-120	84-126
Consultant(e) en changement climatique et résilience	84-115	84-115	84-115	84-110	84-115	84-115
Ingénieur Énergétique	79-100	79-100	79-100	78-94	78-94	79-100
Conseiller(ère) en énergie	73-89	73-89	73-89	73-84	73-84	73-89
Modélisateur énergétique / analyste ★	68-84	68-84	68-84	68-78	68-78	68-84
Auditeur(trice) énergétique	68-84	68-84	68-84	68-78	68-78	68-84
Consultant en Réduction Carbone / GES	68-78	68-78	68-78	68-78	68-78	68-78

Durabilité

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice) du développement durable	152-173	152-173	152-173	141-162	141-162	152-173
Vice-président(e) Développement durable	126-152	126-152	126-152	120-147	120-152	131-152
Directeur(trice), Durabilité	120-147	120-147	120-147	115-141	115-141	120-147
Directeur(trice), ESG	110-141	110-141	110-141	110-136	110-136	110-141
Gestionnaire de conception, durabilité	105-147	105-147	105-147	94-136	94-136	105-147
Gestionnaire, durabilité ★	94-126	94-126	94-126	90-120	90-120	84-115
Gestionnaire, ESG	84-115	84-115	84-115	84-110	84-110	84-115
Chargé de projet, LEED	89-131	89-131	89-131	89-126	89-126	89-131
Chef de projet développement durable	89-131	89-131	89-131	89-126	89-126	89-131
Consultant ESG	68-89	68-89	68-89	63-84	63-84	63-89
Consultante en développement durable	63-84	63-84	63-84	63-84	63-84	63-84
Coordonnateur du développement durable	68-78	68-78	68-78	68-78	68-78	68-78
Analyste en développement durable	63-70	63-70	63-70	63-70	63-70	63-70

Énergie renouvelable

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e), Énergie renouvelable	141-173	141-173	141-173	137-168	137-168	141-173
Directeur(trice) de Projet Energies Renouvelables ★	131-152	131-152	131-152	126-147	126-147	131-152
Chargé de projet, énergies renouvelables	89-141	89-141	89-141	84-136	84-136	89-141
Chef de projet, Stockage de batteries	89-141	89-141	89-141	84-136	84-136	89-141
Responsable des Opérations Energies Renouvelables	89-115	89-115	89-115	89-110	89-110	89-115
Responsable de site Energie Renouvelable	89-115	89-115	89-115	89-110	89-110	89-115
Technicien(ne), Énergie solaire ★	57-73	57-73	57-73	57-73	57-73	57-73
Technicien(ne), Énergie éolienne ★	57-73	57-73	57-73	57-73	57-73	57-73
Technicien(ne), véhicule électrique	52-68	52-68	52-68	52-68	52-68	52-68

Eau et eaux usées

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)/Eaux usées	152-178	152-178	152-178	147-173	147-173	152-178
Directeur(trice) eau/eaux usées	147-162	147-162	147-162	141-157	141-157	147-162
Responsable du service eau/eaux usées	141-152	141-152	141-152	136-147	136-147	141-152
Gestionnaire, Opérations - Eau / Eaux usées	131-147	131-147	131-147	126-141	126-141	131-147
Chef de projet, Eau/Eaux usées	99-136	99-136	99-136	94-131	94-131	99-136
Gestionnaire de projet, Ressources en eau	99-136	99-136	99-136	94-131	94-131	99-136
Ingénieur de projet, Eau / Eaux usées	89-105	89-105	89-105	89-105	89-105	89-105
Hydrogéologue	78-105	78-105	78-105	78-105	78-105	78-105
Technicien, Eaux usées ★	47-68	47-68	47-68	47-68	47-68	47-68

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

FONCTIONS SUPPORT

SALAIRES PERMANENTS

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de Bureau	50-60	50-65	50-60	50-60	50-65
Adjoint(e) de Direction Principal(e) *	50-65	50-65	50-65	50-65	55-65
Adjoint(e) de Direction	75-85	80-90	70-85	70-85	70-85
Gestionnaire du Service à la Clientèle	45-55	45-55	45-55	45-55	45-55
Conseiller(ère) du Service à la Clientèle Bilingue	40-45	40-50	40-45	40-45	40-50
Conseiller(ère) du Service à la Clientèle	50-60	50-60	50-60	50-60	50-60
Assistant(e) Administratif(ve) Principal(e) *	70-85	75-85	70-85	70-85	75-85
Administrateur(trice)/Assistant(e) de Projets	45-50	45-55	40-45	40-45	40-55
Assistant(e) Administratif(ve)	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50
Coordonnateur(trice) du bureau	40-45	40-45	40-45	40-45	40-45
Superviseur(e) de la Saisie des Données	50-55	50-60	50-55	50-55	50-60
Commis(e) à la Saisie des Données *	70-80	75-85	70-80	70-80	70-80
Commis(e) à la Vérification des Archives	50-65	50-70	50-65	50-65	50-70
Coordinateur(trice) de la Réception	45-55	45-55	45-55	45-55	45-55
Réceptionniste	40-50	45-50	40-50	40-50	45-50
Commis(e) de Bureau Général	55-70	55-70	55-70	55-70	55-70
Commis(e) à la Salle du Courrier *	75-95	90-100	75-95	70-95	90-100

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

FONCTIONS SUPPORT

TAUX DES ENTREPRENEURS

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gestionnaire de Bureau *	35-40	37-42	35-40	35-40	35-40
Adjoint(e) de Direction Principal(e) *	37-47	45-50	35-40	35-47	45-50
Adjoint(e) de Direction *	35-40	35-45	35-40	35-40	35-45
Gestionnaire du Service à la Clientèle	32-42	40-45	35-42	35-42	35-42
Conseiller(ère) du Service à la Clientèle Bilingue *	27-32	27-32	27-32	27-32	27-32
Conseiller(ère) du Service à la Clientèle	23-25	23-25	23-25	23-25	23-25
Assistant(e) Administratif(ve) Principal(e)	27-37	27-37	27-37	27-37	27-37
Administrateur(trice)/Assistant(e) de Projets	25-32	27-35	25-32	25-32	27-35
Assistant(e) Administratif(ve)	25-30	25-32	25-30	25-30	25-32
Coordonnateur(trice) du bureau	25-27	25-30	25-27	25-27	25-30
Superviseur(e) de la Saisie des Données	25-30	25-30	25-30	25-30	25-30
Commis(e) à la Saisie des Données	20-23	20-25	20-23	20-23	20-25
Commis(e) à la Vérification des Archives	20-25	22-25	20-25	20-25	22-25
Coordinateur(trice) de la Réception	20-25	20-25	20-25	20-25	20-25
Réceptionniste	23-27	23-27	23-27	23-27	23-27
Commis(e) de Bureau Général	20-25	20-25	20-25	20-25	20-25
Commis(e) à la Salle du Courrier	20-23	20-23	20-23	20-23	20-23

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

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

SALAIRES PERMANENTS

Gestion des biens immobiliers commerciaux

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Vice-président(e), Gestion des Biens Immobiliers	220-250	180-240	180-240	210-260	180-250	140-150	180-240
Directeur(trice) de la Gestion Immobilière	150-200	135-160	135-160	140-180	140-175	125-135	135-150
Directeur(trice) général(e)	140-170	125-150	125-150	140-170	130-160	130-150	125-140
Gestionnaire Immobilier Principal(e) (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel)	125-140	110-135	110-135	120-140	115-135	90-110	100-125
Gestionnaire immobilier (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel) ★	90-120	90-110	90-110	100-120	90-110	75-90	85-100
Assistant(e) Immobilier	75-85	70-95	70-95	80-90	70-85	65-70	70-85
Administrateur(trice) Immobilier	65-75	60-78	60-78	65-80	58-70	55-65	55-70
Représentant(e) des Services aux Locataires	60-70	60-67	60-67	60-70	55-65	50-60	60-67
Technicien(ne) Principal(e) d'Immeuble	85-95	75-85	75-85	80-95	65-80	65-70	70-85
Technicien(ne) d'Immeuble ★	70-85	65-75	65-75	65-80	55-65	55-65	55-70

Gestion des biens immobiliers résidentiels

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Directeur(trice) de la Gestion Immobilière	160-220	160-240	160-240	180-240	180-230	140-150	160-240
Directeur(trice) Principal(e) de la Gestion Immobilière	140-170	120-150	120-150	130-180	130-170	130-150	120-150
Gestionnaire d'immeuble principal(e)	115-120	95-120	95-120	100-120	95-120	75-90	95-120
Gestionnaire d'Immeuble ★	90-110	80-100	80-100	90-100	70-90	60-75	80-100
Assistant(e) Immobilier	70-75	70-80	70-80	75-85	60-75	50-60	70-80
Gestionnaire de communauté	70-90	55-70	55-70	65-85	55-65	55-65	55-65
Administrateur(trice) Immobilier(ère)	60-70	55-70	55-70	60-70	50-65	50-60	55-65
Gestionnaire d'Immeuble en Copropriété	90-120	80-120	80-120	90-110	65-100	65-100	65-100
Gestionnaire de Site/Résident	65-70	50-65	50-65	55-70	55-70	45-50	50-65
Représentant(e)/Agent(e) de Location	60-70	45-60	45-60	55-65	50-65	45-60	45-60
Gestionnaire de location	85-100	80-100	80-100	85-100	75-100	70-90	80-100
Concierge	55-65	50-60	50-60	55-65	50-65	45-55	45-55
Superviseur(e) de l'Entretien	100-120	75-90	75-90	80-90	70-90	65-75	70-85
Technicien(ne) d'Entretien ★	70-80	55-65	55-65	60-65	55-65	45-55	50-60
Surintendant Résident	60-70	45-60	45-60	45-50	40-55	40-45	40-55

Gestion des actifs

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Vice Président(e), Gestion des Actifs	220-300	180-220	180-220	200-250	200-250	165-169	160-180
Directeur(trice), Gestion des Actifs	150-200	140-160	140-160	150-180	150-180	130-134	120-130
Gestionnaire des Actifs	140-180	100-135	100-135	120-140	120-140	105-115	90-110

Location commerciale

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Vice Président(e) de la location	250-300	180-250	180-250	220-300	200-300	150-170	170-250
Directeur(trice) de la location	180-220	140-180	140-180	180-220	160-220	140-150	120-160
Gestionnaire de la location	110-150	110-130	110-130	110-140	110-140	80-110	85-110
Représentant(e)/Agent(e) de Location	70-90	60-90	60-90	80-100	70-100	60-70	50-70

Administration de la location

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Directeur(trice) Administratif(ve) de la Location	90-110	90-110	90-110	95-115	90-115	75-85	75-90
Administrateur(trice) de Location	75-90	65-80	65-80	80-100	75-95	70-80	55-70

Opérations et entretien

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Directeur(trice) des opérations	150-170	120-160	120-160	120-150	120-150	120-130	110-140
Gestionnaire des opérations	120-130	100-120	100-120	110-130	100-120	100-110	90-110
Superviseur(e) des opérations	90-100	85-100	85-100	95-110	80-100	75-85	75-90
Technicien(ne) principal(e) d'immeuble	85-95	75-85	76-85	80-95	65-80	65-75	65-77
Technicien(ne) d'immeuble ★	70-85	60-75	60-75	65-80	55-65	55-65	50-65
Ouvrier(ère) d'entretien	70-80	55-65	60-65	60-70	55-65	48-55	45-55

Gestion des installations

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Directeur(trice) de compte	140-180	140-180	140-180	140-180	140-180	120-130	120-170
Directeur(trice) de la gestion des installations	125-150	125-160	125-160	160-180	140-165	110-120	120-160
Gestionnaire des installations principal(e)	120-140	120-140	120-140	130-150	120-130	110-120	110-130
Gestionnaire des installations ★	100-120	100-120	100-120	100-130	90-110	80-100	90-110
Technicien(ne) des installations	70-80	60-80	60-80	80-90	70-85	55-65	55-75
Coordinateur(trice) des installations	65-75	60-75	60-75	75-85	60-75	60-75	55-70

Développement durable

INTITULÉ DU POSTE	Vancouver	Calgary	Edmonton	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Winnipeg
Directeur(trice) du développement durable	140-160	130-150	130-150	140-160	140-180	95-105	120-140
Gestionnaire du développement durable	100-120	90-100	90-100	100-110	100-130	90-100	85-95
Gestionnaire de projet	100-120	100-140	100-140	100-140	100-125	90-120	85-110

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

GESTION DES BIENS IMMOBILIERS ET DES INSTALLATIONS

TAUX DES ENTREPRENEURS

Gestion des biens immobiliers commerciaux

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) général(e)	70-85
Gestionnaire Immobilier Principal(e) (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel)	60-70
Gestionnaire immobilier (Bureau Commercial, Commerce de Détail ou Portefeuille Industriel)	47-55
Assistant(e) Immobilier	37-45
Administrateur(trice) Immobilier *	32-38
Représentant(e) des Services aux Locataires	30-35
Technicien(ne) Principal(e) d'Immeuble	42-48
Technicien(ne) d'Immeuble	32-40

Gestion des biens immobiliers résidentiels

INTITULÉ DU POSTE	National
Senior Property Manager	45-55
Property Manager	40-48
Assistant Property Manager *	27-33
Gestionnaire d'Immeuble en Copropriété	40-50
Gestionnaire de Site/Résident	25-30
Représentant(e) / Agent(e) de Location	27-33
Superviseur(e) de l'Entretien	40-45
Technicien(ne) d'Entretien	27-33
Surintendant Résident	22-25

Location commerciale

INTITULÉ DU POSTE	National
Gestionnaire de la location	50-60
Représentant(e) / Agent(e) de Location	35-45

Administration de la location

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) Administratif(ve) de la Location	50-60
Administrateur(trice) de Location *	35-45
Administrateur(trice) de Location *	30-38

Opérations et entretien

INTITULÉ DU POSTE	National
Gestionnaire des opérations	50-60
Superviseur(e) des opérations	45-50
Technicien(ne) principal(e) d'immeuble	40-45
Technicien(ne) d'immeuble	32-40
Ouvrier(ère) d'entretien	30-35

Gestion des installations

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) général(e)	50-65
Gestionnaire des installations	37-43
Coordinateur(trice) des installations *	32-40

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

JURIDIQUE

SALAIRES PERMANENTS

PROFESSIONNELS DU DROIT

Pratique privée / Cabinet de petite taille

EXPÉRIENCE	Montréal	Vancouver	Calgary	Toronto et ses environs
1ère année	80-85	80-85	80-85	75-85
2ème année	90-110	90-110	90-110	80-90
3ème année ★	115-130	115-125	115-130	90-100
4ème année ★	120-140	125-140	120-140	100-120
5ème année	140-165	140-160	140-165	120-130
6ème année	150-175	150-175	150-175	130-140
7ème année	180+	180+	180-200	150-175

Pratique privée / Cabinet de taille moyenne

EXPÉRIENCE	Montréal	Vancouver	Calgary	Toronto et ses environs
1ère année	85-100	85-95	85-90	85-95
2ème année	95-110	95-110	90-110	90-110
3ème année ★	110-125	110-125	110-120	110-120
4ème année ★	130-140	130-140	125-140	120-135
5ème année	140-160	140-160	140-160	140-150
6ème année	160-180	150-170	140-170	150-175
7ème année	180-210	175-200	165-190	170-200

Pratique privée / Cabinet de grande taille

EXPÉRIENCE	Montréal	Vancouver	Calgary	Toronto et ses environs
1ère année	95-115	95-110	95-110	100-110
2ème année	115-125	110-125	110-125	115-125
3ème année ★	125-140	125-140	130-145	125-145
4ème année ★	140-165	140-160	140-165	150-160
5ème année	165-195	165-190	170-190	165-180
6ème année	200-250	200-250	200+	175-250
7ème année	250+	250+	250+	180-275

À l'interne

PETITE/MOYENNE ENTREPRISE	Montréal	Vancouver	Calgary	Toronto et ses environs
Conseiller(ère) débutant(e) (généralement 1 à 3 ans)	80-110	80-115	80-110	80-110
Conseiller(ère) juridique (généralement 3 à 5 ans)	110-135	120-140	110-135	110-135
Conseiller(ère) principal(e) (généralement 5 à 8 ans)	135-170	140-170	135-170	135-175
Avocat(e) général(e) (généralement 8 ans et plus)	175-200	175-220	175-200	200-250

GRANDE ENTREPRISE	Montréal	Vancouver	Calgary	Toronto et ses environs
Conseiller(ère) débutant(e) (généralement 1 à 3 ans)	90-125	90-125	85-120	85-125
Conseiller(ère) juridique (généralement 3 à 5 ans)	130-150	130-150	125-145	125-150
Conseiller(ère) principal(e) (généralement 5 à 8 ans)	150-200	150-200	150-200	150-200
Avocat(e) général(e) (généralement 8 ans et plus)	250+	250+	200-250	250+

ASSISTANCE JURIDIQUE

CABINET DE PETITE TAILLE	Toronto et ses environs	Montréal	Vancouver	Calgary
Assistant(e) juridique débutant(e)	50-55	50-55	45-55	45-50
Assistant(e) juridique intermédiaire	55-65	55-65	55-65	55-63
Assistant(e) juridique principal(e)	60-70	60-70	65-70	60-70
Greffier(ère) junior	55-60	55-60	50-60	45-50
Greffier(ère) intermédiaire	60-75	60-75	65-75	55-70
Greffier(ère) principal(e)	70-80	70-80	70-80	70-78
Parajuriste	50-70	50-75	60-70	60-65
Gestionnaire de bureau	60-80	60-80	70-75	70-75

CABINET DE TAILLE MOYENNE	Toronto et ses environs	Montréal	Vancouver	Calgary
Assistant(e) juridique débutant(e)	50-55	50-55	50-55	45-55
Assistant(e) juridique intermédiaire ★	60-65	50-60	55-65	50-60
Assistant(e) juridique principal(e)	65-75	60-65	65-75	65-75
Greffier(ère) junior	50-60	50-55	50-55	50-60
Greffier(ère) intermédiaire ★	65-70	60-65	60-70	60-65
Greffier(ère) principal(e)	75-85	70-80	70-80	65-75
Parajuriste	60-70	60-85	60-70	60-70
Gestionnaire de bureau	75-85	70-90	70-80	70-80

CABINET DE TAILLE GRANDE	Toronto et ses environs	Montréal	Vancouver	Calgary
Assistant(e) juridique débutant(e)	55-60	50-60	50-60	50-60
Assistant(e) juridique intermédiaire ★	65-75	65-70	65-70	65-70
Assistant(e) juridique principal(e)	75-80	70-80	70-80	70-75
Greffier(ère) junior	55-65	55-65	55-65	55-65
Greffier(ère) intermédiaire	70-80	70-78	70-78	70-75
Greffier(ère) principal(e)	80-90	80-85	80-85	80-85
Parajuriste	75-80	70-120	70-80	70-75

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

MANUFACTURE ET LOGISTIQUE

SALAIRES PERMANENTS

Manufacturing

INTITULÉ DE POSTE	National
Chef(fe) de la Direction des Opérations	400-700
Vice-Président(e), Opérations	150-350
Vice-Président(e), Entreposage / Transport	150-300
Vice-Président(e), Manufacturing	150-300
Gestionnaire des opérations régionales/districts	150-200
Directeur(trice) Régional(e) de l'Industrie Manufacturière	185-250
Directeur(trice) Régional(e), Conformité de l'Entreprise	150-180
Directeur(trice) Régional(e), Assurance Qualité	150-200
Vice-président(e), Chaîne d'Approvisionnement *	185-300
Gestionnaire - Planification des Ventes et des Opérations	135-160
Gestionnaires - Planification de l'Approvisionnement	120-135
Gestionnaires - Planification de l'Offre	125-140
Planificateur(trice) de la Demande *	90-120
Planificateur(trice) de l'Approvisionnement	90-110
Analyste de la Chaîne d'Approvisionnement	75-85
Analyste de l'inventaire	75-85
Gestionnaire des Opérations	85-120
Gestionnaire d'Usine	165-250
Responsable de la Chaîne d'Approvisionnement	150-175
Chef(fe) de l'Équipe des Opérations	150-185
Chef(fe) d'Équipe / Gestionnaire de Produit	135-160
Chef(fe) d'Équipe / Superviseur(e) de Quart	75-110
Chef(fe) de l'Équipe du Matériel	110-125
Gestionnaire - Planification de la Production	110-125
Planificateur de Production	65-80
Gestionnaire de la Maintenance	135-160
Chef(fe) de l'Équipe de la Fiabilité	135-160
Superviseur(e) Principal(e) de l'Équipe de Maintenance de la Fiabilité	90-120
Ingénieur(e) Fiabilité	90-130
Directeur(trice) - Optimisation des Processus	150-220
Directeur(trice) - Génie Industriel	160-220
Directeur(trice) de l'Amélioration des Processus	150-220
Chef(fe) de l'Amélioration Continue - Qualité	135-165
Vice-président(e), Fiabilité et Ingénierie	165-250
Directeur(trice) de l'Automatisation des Usines	155-200
Superviseur(e) de l'Entretien *	90-120
Ingénieur(e) de la Fabrication	90-120
Planificateur(trice) Entretien Réparation et Révision	65-90
Superviseur(e) de la Production/du Conditionnement	85-100
Gestionnaire de l'Ingénierie	145-180

Gestionnaire du Contrôle de la Qualité	130-150
Chef(fe) du Groupe d'Assainissement	115-130
Chef(fe) de l'Équipe d'Assainissement	90-110
Ingénieur(e) de la Qualité	90-120
Ingénieur(e) des Processus *	90-120
Analyse en Modélisation des Processus	75-110
Ingénieur(e) Industriel(le)	90-125
Ingénieur(e) d'Exploitation en Chef / Ingénieur(e) Électricien	155-180
Mécanicien d'engins de chantier titulaire d'une licence	40-50
Électricien titulaire d'une licence	40-50

Logistics

INTITULÉ DE POSTE	National
Vice-président(e), Entreposage / Transport	165-270
Vice-président(e), Opérations *	165-270
Directeur(trice) régional(e)	165-220
Directeur(trice), Inventaire	165-220
Directeur(trice), Amélioration des processus	165-220
Directeur(trice), Chaîne d'approvisionnement	150-200
Directeur(trice), Opérations *	150-220
Gestionnaire de transport *	125-150
Gestionnaire de la logistique	125-150
Gestionnaire d'inventaire	125-150
Gestionnaire de la chaîne d'approvisionnement	135-170
Leader de l'amélioration continue - Lean Six Sigma BB	135-170
Responsable Douane & Conformité	125-145
Gestionnaire de flotte	125-150
Responsable de la planification de la demande *	125-140
Directeur(trice) d'entrepôt	125-140
Directeur(trice) des opérations *	120-145
Superviseur(e) transport/logistique	80-95
Superviseur(e) de flotte	80-95
Analyste de flotte	75-90
Ingénieur(e) de procédé *	90-110
Analyste des prévisions	75-90
Superviseur(e) d'entrepôt	75-90
Analyste des transports	60-80
Superviseur(e) du chef d'équipe de maintenance de la fiabilité	100-110
Coordinateur(trice) Logistique	55-75
Répartiteur(trice)	50-75

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

MANUFACTURE ET LOGISTIQUE

TAUX DES ENTREPRENEURS

Logistics

INTITULÉ DE POSTE	National
Vice-président(e), Entreposage / Transport	165-270
Vice-président(e), Opérations	165-270
Directeur(trice) régional	165-220
Directeur(trice), Inventaire	165-220
Directeur(trice), Amélioration des processus	165-220
Directeur(trice), Chaîne d'approvisionnement	150-200
Directeur(trice), Opérations	150-220
Gestionnaire de transport	125-150
Gestionnaire de la logistique	125-150
Gestionnaire d'inventaire	125-150
Gestionnaire de la chaîne d'approvisionnement	135-170
Leader de l'amélioration continue - Lean Six Sigma BB	135-170
Responsable Douane & Conformité	125-145
Gestionnaire de flotte	125-150
Responsable de la planification de la demande	125-140
Directeur(trice) d'entrepôt	125-140
Directeur(trice) des opérations	120-145
Superviseur(e) transport / logistique	80-95
Superviseur(e) de flotte	80-95
Analyste de flotte	75-90
Ingénieur de procédé	90-110
Analyste des prévisions	75-90
Superviseur(e) d'entrepôt	75-90
Analyste des transports	60-80
Superviseur(e) du chef d'équipe de maintenance de la fiabilité	100-110
Coordinateur(trice) logistique	55-75
Répartiteur(trice)	50-75

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

RESSOURCES HUMAINES

SALAIRES PERMANENTS

Généraliste

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)	200-220	200-220	200-220	200-220	200-220
Directeur(trice) *	140-180	140-180	140-180	140-180	140-180
Associé(e) *	90-115	95-120	95-120	95-115	95-120
Responsable	100-130	95-120	95-120	95-120	100-120
Généraliste *	70-85	70-85	70-85	70-85	75-85
Coordinateur(trice)	60-65	60-65	60-70	60-65	65-70
Administrateur(trice) / Assistant	50-55	50-55	50-55	50-55	55-60

Développement organisationnel

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)	200-220	200-220	200-220	200-220	200-220
Directeur(trice)	140-180	140-180	140-180	140-180	140-180
Gestionnaire du changement	95-120	95-120	95-120	95-120	95-120
Gestionnaire de l'apprentissage/de la formation	80-95	80-95	80-95	80-95	80-95
Coordinateur(trice)	65-75	65-75	65-75	65-75	65-75

Rénumération et avantages

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e) / Directeur(trice)	200-220	200-220	200-220	200-220	200-220
Directeur(trice)	140-180	140-180	140-180	140-180	140-180
Gérant *	110-130	110-130	110-130	110-130	110-130
Analyste	85-100	85-100	85-100	85-100	85-100

Recrutement

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)	200-220	200-220	200-220	200-220	200-220
Directeur(trice)	140-180	140-180	140-180	140-180	140-180
Gérant	100-120	100-120	100-120	100-120	100-120
Spécialiste	75-95	75-95	75-95	75-90	80-95
Coordinateur(trice)	60-70	60-70	60-70	60-70	60-70

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

RESSOURCES HUMAINES

TAUX DES ENTREPRENEURS

Généraliste

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)	85-110	90-110	90-110	80-110	90-110
Directeur(trice)	65-85	65-85	65-85	125-170	130-170
Associé(e) ★	40-60	45-60	45-60	45-60	45-60
Responsable	45-65	45-65	45-65	45-60	45-65
Généraliste ★	35-43	35-45	35-45	35-43	35-45
Coordinateur(trice)	30-35	30-35	30-35	30-35	30-35
Administrateur(trice) / Assistant	25-30	25-30	25-30	25-30	25-30

Développement organisationnel

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e)	90-110	90-110	90-110	90-110	90-110
Gestionnaire du changement	50-60	50-65	50-65	50-60	50-60
Gestionnaire de l'apprentissage/de la formation	45-50	45-50	45-50	45-50	45-50
Coordinateur(trice)	30-45	35-45	35-45	35-45	30-45

Rénumération et avantages

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Vice-président(e) / Directeur(trice)	70-110	70-110	70-110	70-110	70-110
Gérant	55-65	55-70	55-70	55-65	55-70
Spécialiste	40-50	40-50	40-50	40-50	40-50
Analyste	40-50	45-50	45-50	40-50	40-50
Coordinateur(trice)	30-40	30-40	30-40	30-40	30-40

Recrutement

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Directeur(trice)	60-80	60-85	60-80	60-80	60-85
Gérant	50-60	50-60	50-60	50-60	50-60
Spécialiste	35-40	35-45	35-40	35-40	35-45
Administrateur(trice)	30-35	30-35	30-35	30-35	30-35

HRIS

INTITULÉ DU POSTE	Calgary	Toronto et ses environs	Montréal	Ottawa	Vancouver
Gérant	42-60	42-60	42-60	42-60	42-60
Spécialiste	40-45	40-45	40-45	40-45	40-45
Administrateur(trice)	35-40	37-40	35-40	35-40	37-40

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

RESSOURCES NATURELLES ET MINIÈRES

SALAIRES PERMANENTS

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	155-230
Surintendant, Services techniques	120-170
Gestionnaire de l'Ingénierie	165-220
Ingénieur(e) en Chef	140-175
Ingénieur(e) Principal(e) des Mines ★	118-145
Ingénieur(e) des Mines	90-120
Technicien(ne) des Mines	60-90
Ingénieur(e) en Ventilation	90-145

Métallurgie / Traitement

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) d'usine/Directeur(trice) de Processus	160-245
Métallurgiste en Chef	145-185
Conducteur(trice) de Travaux de l'Usine	140-180
Ingénieur(e) Principal(e) des Processus	120-145
Ingénieur(e) des Processus	90-115
Métallurgiste Principal(e)	110-140
Métallurgiste	90-115
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)	110-145
Ingénieur(e) Électrique	90-115
Ingénieur(e) Électrique Principal(e)	110-148

Exploitation des mines

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) Général(e)	155-275
Gestionnaire des Mines	150-220
Surintendant de la mine ou de l'U/G	140-180
Contremaître Mines / Sous-sols	100-120

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	120-160
Surintendant des Travaux en SSE	160-200
Superviseur(e) en SSE	105-140
Coordinateur(trice) de la SSE	60-90
Directeur de la SSE	55-80
Gestionnaire de l'Environnement	130-175
Conducteur(trice) des Travaux Environnement	100-148
Coordinateur Environnement	75-95
Gestionnaire en Matière d'Énergie	90-120

All figures are expressed in thousand Canadian dollars and as annual gross salaries

RESSOURCES NATURELLES ET MINIÈRES

SALAIRES PERMANENTS | TAUX DES ENTREPRENEURS

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

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)	30-38/hr.*
Mécanicien(ne) de Chantier - Certifié(e) Sceau rouge	40-56/hr.*
Mécanicien(ne) PL - Apprenti(e)	29-41/hr.*
Mécanicien(ne) PL - Certifié(e) Sceau rouge ★	40-62/hr.*
Électricien(ne) - Apprenti(e)	27-40/hr.*
Électricien(ne) - Certifié(e) Sceau rouge	41-62/hr.*

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

Tous les chiffres de la colonne Taux des entrepreneurs sont exprimés en dollars canadiens et en salaires horaires bruts annuels | *Les chiffres sont exprimés en dollars canadiens et en salaires horaires

TECHNOLOGIE

SALAIRES PERMANENTS | TAUX DES ENTREPRENEURS

INFORMATION DÉCISIONNELLE (BI)

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte d'Entrepôt de Données / BI	140-160	100-120
Gestionnaire BI	100-120	70-100
Gestionnaire de Bases de Données	110-130	65-85
Gestionnaire de l'Information	100-120	65-85
Administrateur(trice) de Base de Données	85-105	50-70
Développeur(euse) de Bases de Données	95-105	65-85
Développeur(euse) ETL	100-120	70-100
Développeur(euse) BI	90-110	55-80
Analyste de Performance	70-90	40-60
Analyste BI	80-95	50-70

CLOUD

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte d'Entreprise	180-200	120-140
Architecte de Solutions *	140-160	115-135
Ingénieur(e) Cloud - AWS / Azure / Google	100-120	70-90

CYBERSÉCURITÉ

Direction des systèmes d'information

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Chef(fe) de la Sécurité de l'Information	180-220	140-180
Vice-président(e), Sécurité de l'Information	165-200	120-160
Directeur(trice), Sécurité de l'Information	130-150	110-130

Gestion des identités et accès

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte	125-145	100-120
Ingénieur Principal	115-135	90-110
Ingénieur	100-120	80-100

Direction de la gouvernance, du risque et de la conformité

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Vice-président(e), Gouvernance, Risque et Conformité	180-200	130-160
Directeur(trice), Gouvernance, Risque et Conformité	165-185	120-140
Gestionnaire, Gouvernance, Risque et Conformité	130-150	110-130

Direction de la gouvernance, risque et conformité

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Consultant(e) Principal(e) GRC	110-130	80-100
Consultant(e) GRC	90-110	60-80
Coordinateur(trice)/Analyste de la Conformité	70-90	40-60
Consultant(e) en Sécurité des Données	80-100	55-75

Direction des opérations de sécurité

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Vice-président(e), Centre des Opérations de Sécurité	180-210	130-160
Directeur(trice), Centre des Opérations de Sécurité	165-185	120-140
Gestionnaire, Centre des Opérations de Sécurité	130-150	110-130

Opérations de sécurité

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Ingénieur(e) Principal(e)	110-130	70-90
Architecte de la Sécurité des Réseaux	120-140	90-110
Ingénieur(e) Principal(e) de la Sécurité des Réseaux	110-130	80-100
Ingénieur(e) de la Sécurité des Réseaux	100-120	70-90
Ingénieur(e)	100-120	60-80
Administrateur(trice) de la Sécurité	75-95	40-60

Sécurité des applications / Sécurité Cloud

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte de la Sécurité Cloud	120-150	100-120
Ingénieur(e) de la Sécurité Cloud	100-120	80-90
Ingénieur(e) principal(e) de la Sécurité des Applications	100-120	60-80
Ingénieur(e) de la Sécurité des Applications	90-110	50-80

Réponse aux incidents

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Rétro-Ingénierie	130-150	90-110
Gestionnaire, Réponse aux Incidents	110-130	80-100
Analyste en Criminalistique Numérique	85-105	60-80
Analyste des Logiciels Malware	80-100	45-65

Tests d'intrusion / Équipe Rouge

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Consultant(e) Principal(e), Test d'Intrusion	130-150	90-110
Consultant(e) Sénior, Test d'Intrusion	110-130	80-100

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels
Tous les chiffres de la colonne "Taux des entrepreneurs" sont exprimés en dollars canadiens et en salaires horaires hourly wages

TECHNOLOGIE

SALAIRES PERMANENTS | TAUX DES ENTREPRENEURS

DevSecOps

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte DevSecOps	120-140	90-110
Ingénieur(e) Principal(e) DevSecOps	90-110	65-85
Ingénieur(e) DevSecOps	75-95	50-75

Architecture

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte de la Sécurité de l'Entreprise	160-180	120-140
Architecte de Solutions	140-160	110-130

GESTION DE DONNÉES ET ANALYTIQUE AVANCÉE

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte de Données	120-130	85-100
Scientifique des Données Principal(e)	110-140	70-100
Scientifique des Données	90-110	65-85
Analyste de Données *	70-90	45-65
Ingénieur(e) des Données Principal(e)	110-140	70-100
Ingénieur(e) des Données	90-110	65-85
Gestionnaire de Données *	100-120	70-90

Intelligence artificielle (IA)

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Scientifique des Données-Python	130-150	85-105
Scientifique des Données-R	130-150	85-105
Ingénieur(e) des Mégadonnées-Hadoop	100-120	60-80
Ingénieur(e) en Apprentissage Automatique Apprentissage/Profond	100-120	60-80

SALESFORCE

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Développeur salesforce	100-130	80-110
Analyste d'affaires salesforce	90-110	70-90
Administrateurs salesforce	70-90	45-65
Consultant fonctionnel salesforce	110-130	60-90
Consultant technique salesforce	110-130	70-100
Responsable plateforme salesforce	95-115	60-80
Architecte de solutions salesforce	130-150	90-120
Architecte technique salesforce	130-150	90-120
Chef de projet salesforce	120-140	80-120

INFRASTRUCTURE

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte d'Entreprise	125-145	120-140
Architecte de Solutions	120-140	115-135
Gestionnaire de la Prestation des Services	110-130	60-90
Ingénieur(e) Réseau	100-120	50-80
Administrateur(trice) Réseau	80-100	45-65
Administrateur(trice) des Systèmes *	80-100	45-65
Helpdesk/Analyste de Centre de Services *	55-70	25-40

LEADERSHIP

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
CIO TSX 60	380-400	250-350
CIO TSX 300	230-250	200-300
CIO SME	200-220	180-280
CTO TSX 60	260-270	200-300
CTO TSX 300	200-220	180-280
CTO SME	180-200	150-250
Directeur(trice) TI TSX 60	270-290	200-300
Directeur(trice) TI TSX 300	200-220	180-280
Directeur(trice) TI SME	200-220	180-280
Directeur(trice), Développement	160-170	150-200
Chef(fe) de la Sécurité de l'Information	170-180	150-200
Chef(fe) de la Sécurité des TI	175-185	150-200
Chef(fe) des TI	110-170	130-200
Chef(fe) du Développement	120-160	130-200
Chef(fe) de l'Infrastructure	120-160	130-200
Chef(fe) de la Prestation de Services	160-165	140-200
Chef(fe) de l'Informatique Décisionnelle	175-185	150-200
Architecte Administratif	165-175	150-200
Architecte d'Entreprise	140-180	130-170
Architecte Technique	130-165	130-170
Gestionnaire du Développement *	130-150	130-170

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

Tous les chiffres de la colonne "Taux des entrepreneurs" sont exprimés en dollars canadiens et en salaires horaires hourly wages

TECHNOLOGIE

SALAIRES PERMANENTS | TAUX DES ENTREPRENEURS

GESTION DE PROJETS ET DU CHANGEMENT

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Directeur(trice) de Programme	160-180	140-160
Chef(fe) du PMO	150-175	130-160
Gestionnaire de Portefeuille/Programme	120-140	90-120
Gestionnaire de Projet	110-130	75-100
Gestionnaire du Changement	110-130	80-110
Analyste des Systèmes de Gestion	85-105	55-75
Analyste des Systèmes Opérationnels	90-110	65-85
Maître de mêlée	90-110	70-90
Coach agile	90-110	70-90

DÉVELOPPEMENT DE LOGICIELS

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Architecte Logiciel	130-150	95-115
Responsable technique - C# /ASP.net ★	120-140	80-100
Responsable Technique - Java ★	120-140	80-100
Responsable Technique - Mobile ★	120-140	80-100
Développeur(euse) d'Applications Mobiles - iOS / Android 1	100-120	70-100
Développeur(euse) d'Applications Back-End - Java	100-120	70-95
Développeur(euse) d'Applications Back-End - Net	100-120	70-90
Développeur(euse) d'Applications Back-End - LAMP / PHP / Drupal / WordPress / Joomla	100-120	70-90
Développeur(euse) d'Applications Back-End - Ruby	110-130	75-95
Développeur(euse) d'Applications Back-End - C/C++	100-120	70-90
Développeur(euse) Front End	100-120	70-90
Développeur(euse) Full stack Java	100-120	70-95
Développeur(euse) Full stack .NET	100-120	70-90
Développeur(euse) SharePoint	100-120	70-90
DevOps	100-120	70-90
Gestionnaire de Mise en Production	90-110	60-90

TELECOMS

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Ingénieur(e) IP et Ethernet	100-110	80-95
Ingénieur(e) de Déploiement et Soutien Réseau ★	80-100	80-95
Ingénieur(e) Conception de Transmission PDH/SDH	90-95	70-80
Ingénieur(e) de Soutien NOC / NMC	80-110	75-95
Ingénieur(e) de l'Approvisionnement	90-100	70-80
Ingénieur(e) Voix et Centre de Contact	80-100	80-100
Ingénieur(e) en Planification de Capacité Réseau ★	100-110	80-110
Ingénieur(e) RAN/RF	90-100	75-95
Architecte de Réseau Mobile	120-145	120-140
Architecte de Solutions OSS / BSS	120-145	120-140
Gestionnaire de Produit	95-120	105-120

TESTING

INTITULÉ DU POSTE	Taux permanents	Taux des entrepreneurs
Gestionnaire Test ★	95-115	70-90
Responsable Test	90-110	65-85
Analyste en AQ Manuelle	70-90	45-65
Analyste en AQ Automatisée	80-100	60-80
Analyste de la Qualité de la Performance	70-90	45-65

Tous les chiffres sont exprimés en milliers de dollars canadiens et en salaires bruts annuels
Tous les chiffres de la colonne "Taux des entrepreneurs" sont exprimés en dollars canadiens et en salaires horaires hourly wages

VENTES ET MARKETING

SALAIRES PERMANENTS

Ventes

INTITULÉ DU POSTE	National
Vice-président(e) des Ventes	180-240
Directeur(trice) Commercial(e)	130-180
Gestionnaire Commercial(e) ★	120-150
Représentant(e) aux Ventes Externes	70-100
Représentant(e) aux Ventes Internes	60-80
Directeur(trice) du Développement Commercial 1	130-180
Gestionnaire du Développement Commercial ★	80-110
Gestionnaire Principal de Compte	80-100
Gestionnaire de Compte	60-80
Représentant(e) du développement des ventes	55-65
Représentant(e) du soutien aux ventes	60-70
Spécialiste des appels d'offres	43-104

Marketing

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) Général(e) du Marketing	70-90
Vice-président(e), Marketing	31-64
Directeur(trice) du Marketing	85-110
Gestionnaire du Marketing ★	240-300
Assistant(e) du ou de la gestionnaire du Marketing	75-90
Assistant(e) Marketing	64-108
Coordinateur(trice) Marketing	37-95
Spécialiste des Médias Sociaux	140-160
Stratégiste en Médias Sociaux	70-80
Spécialiste du Référencement	60-80
Spécialiste en Analyse Marketing	60-65
Gestionnaire de Contenu Marketing	70-85
Rédacteur(trice)	80-95
Concepteur(trice) de Mise en Page	65-95
Graphiste	40-105
Directeur(trice) de la Création	55-70
Gestionnaire de la Production	130-160
Coordinateur(trice) de Production	90-120
Développeur(euse) de Contenu	72-80
Rédacteur(trice) de Propositions d'Affaires	100-140
Acheteur(trice) de Médias	50-55
Analyste de Marché	68-145
Gestionnaire de Produit ★	78-85
Analyste Marketing	42-122
Gestionnaire des Événements	60-75
Gestionnaire de Marque/Produits	100-110
Ambassadeur(rice) de la Marque	180-210

DIGITAL MARKETING

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

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

VENTES ET MARKETING

TAUX DES ENTREPRENEURS

Ventes

INTITULÉ DU POSTE	National
Vice-président(e) des Ventes	90-120
Directeur(trice) Commercial(e)	70-90
Gestionnaire Commercial(e)	60-75
Représentant(e) aux Ventes Externes	35-50
Représentant(e) aux Ventes Internes	30-40
Directeur(trice) du Développement Commercial 1	65-90
Gestionnaire du Développement Commercial	40-55
Gestionnaire Principal de Compte	40-50
Gestionnaire de Compte	30-40
Représentant(e) du développement des ventes	28-33
Représentant(e) du soutien aux ventes	30-35

Marketing

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) Général(e) du Marketing	120-150
Vice-président(e), Marketing	90-105
Directeur(trice) du Marketing	65-80
Gestionnaire du Marketing	45-60
Assistant(e) du ou de la gestionnaire du Marketing	35-45
Assistant(e) Marketing	25-33
Coordinateur(trice) Marketing	30-35
Spécialiste des Médias Sociaux	30-37
Stratégiste en Médias Sociaux	32-55
Spécialiste du Référencement	30-40
Spécialiste en Analyse Marketing	30-45
Gestionnaire de Contenu Marketing	45-60
Rédacteur(trice)	35-45
Concepteur(trice) de Mise en Page	30-32
Graphiste	30-40
Directeur(trice) de la Création	70-80
Gestionnaire de la Production	40-50
Coordinateur(trice) de Production	26-40
Développeur(euse) de Contenu	40-45
Rédacteur(trice) de Propositions d'Affaires	40-43
Acheteur(trice) de Médias	35-40
Analyste de Marché	35-42
Gestionnaire de Produit	50-70
Analyste Marketing	42-47
Gestionnaire des Événements	35-40
Gestionnaire de Marque/Produits	42-55
Ambassadeur(rice) de la Marque	25-37

MARKETING DIGITAL

Veille marketing/Analyse des données

INTITULÉ DU POSTE	National
Chef(fe) de l'analyse / Chef(fe) de la Recherche	40-60
Responsable de la Veille Clients / Responsable de la Recherche	35-45
Analyste des Données Marketing	35-45
Analyste Web	35-45

Marketing en ligne et numérique

INTITULÉ DU POSTE	National
Directeur(trice) du Marketing Numérique	50-80
Chef(fe) du Service Numérique	70-100
Chef(fe) du Commerce Électronique	50-70
Expert(e) en Commerce Électronique	35-40
Gestionnaire du Marketing en Ligne	40-60
Gestionnaire UX/UI	45-70
Expert(e) UX/UI	40-45
Gestionnaire du Marketing Numérique	40-60
Expert(e) du Marketing Numérique	35-40
Gestionnaire de Projet Numérique	40-60
Gestionnaire du Changement/de l'Optimisation Numérique	45-70
Gestionnaire des Médias Sociaux	35-40
Expert(e) SEM	30-35
Expert(e) SEO	30-35
Concepteur(trice) de Sites Web	35-45
Expert(e) du Marketing de Contenu	35-45
Propriétaire du Produit Numérique	40-60

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

À PROPOS DE HAYS

Quel est votre défi de gestion des talents?

Ce ne sont pas seulement le personnel que nous fournissons - quels que soient vos besoins en matière d'embauche, nous défions toujours le statu quo, donc notre gamme de services fournit les bons résultats pour votre organisation.

Vous vous demandez comment nous pouvons résoudre votre problème de gestion des talents? Parle-nous, visitez hays.ca/recrutement/contactez-nous

Nos services de base

Recrutement permanent ▶

- Trouvez des personnes passionnées pour transformer votre entreprise
- Remplir les postes pour répondre aux besoins immédiats et futurs besoins en compétences
- Placez des candidats correspondant à votre objectif commercial
- Obtenez un soutien engagé tout au long de l'offre du candidat, de l'acceptation et de la période de préavis

Recrutement permanent externalisé ▶

- Réduisez les délais d'embauche grâce à l'accès à des viviers de talents prêts à l'emploi et de qualité grâce à l'externalisation du processus de recrutement (RPO)
- Tirez parti de stratégies et de mécanismes de talents progressifs pour vous assurer d'avoir le bon talent en place - pour aujourd'hui et demain
- Améliorez votre expérience candidat grâce à l'image de marque, à la technologie et aux méthodes de travail pour vous assurer de vous démarquer dans un marché où les talents sont rares

Recherche conservée ▶

- Naviguer dans le changement organisationnel en trouvant des leaders inspirants
- Favorisez la transformation de l'entreprise avec embauches de cadres
- Dirigez votre organisation vers le succès avec des penseurs stratégiques de haut niveau
- Construire le succès grâce à la diversité avec du sur-mesure offres d'emploi et processus d'entretien transparents

Personnel temporaire ▶

- Obtenez un impact instantané avec des embauches rapides et réduire les coûts à long terme
- Accédez à des compétences de niche pour le travail par projet
- Donnez rapidement à votre entreprise une nouvelle perspective
- Éliminez les longs processus administratifs et administratifs grâce à la gestion externe de la paie et des feuilles de temps

Recrutement temporaire entièrement géré ▶

- Gagnez en clarté et en contrôle sur vos effectifs contingents grâce à un programme de services gérés (MSP)
- Combinez l'expertise et les connaissances avec des processus éprouvés pour façonner l'avenir de votre main-d'œuvre
- Bénéficiez de l'étendue de nos connaissances sur les exigences réglementaires locales, régionales et mondiales

Nos prestations de conseil

Analyse comparative des salaires ▶

- Utilisez des données en temps réel pour avoir cet avantage concurrentiel
- Être guidé par des stratégies de rémunération pertinentes
- Réalisez des économies à long terme
- Attirer, retenir et cultiver les meilleurs talents de leur catégorie

Marque employeur ▶

- Démarquez-vous en tant que marque employeur de premier plan avec une USP éprouvée
- Améliorez votre proposition de valeur employeur avec une approche axée sur les personnes
- Remplissez vos rôles avec des talents qui vous correspondent

Conseil ED&I ▶

- Élaborer une stratégie efficace en matière ED&I pour mieux engager, acquérir et retenir les talents conformément à vos engagements en matière ED&I.
- Créez un environnement de travail inclusif grâce à nos programmes d'éducation et à nos formations
- Améliorez votre organisation grâce à notre évaluation de la culture d'inclusion et au développement du leadership.

Comment nous obtenons de meilleurs résultats pour vous

Connaissance à grande échelle

Opérant à l'échelle mondiale, avec sur une expérience de terrain qui mène à une véritable expertise et génère des résultats.

Innovation significative

Remettre en question le statu quo pour offrir une innovation qui a un impact positif sur les activités de nos clients.

Compréhension profonde

Travailler avec les entreprises pour vraiment comprendre leurs besoins afin de relever leurs défis spécifiques.