

**Banque de données de rémunération globale
2022 - 2023**

Saucier  conseil

Table des matières

L'auteur	2
L'introduction	3
L'échantillonnage	4
Les régimes de retraite	7
Les régimes d'assurances collectives	12
La rémunération directe	20
Section 1 - Rémunération des emplois de hauts dirigeants de sociétés privées.....	21
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	22
PRÉSIDENT DE FILIALE OU DE DIVISION	23
CHEF DES OPÉRATIONS	24
VICE-PRÉSIDENT AUX FINANCES	25
VICE-PRÉSIDENT À L'EXPLOITATION.....	26
VICE-PRÉSIDENT AU MARKETING ET AUX VENTES	27
VICE-PRÉSIDENT AUX RESSOURCES HUMAINES	28
VICE-PRÉSIDENT INFORMATIQUE	29
Section 2 - Rémunération des emplois cadres.....	30
DIRECTEUR DES FINANCES.....	31
CONTRÔLEUR.....	32
DIRECTEUR DU MARKETING	33
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES	34
DIRECTEUR DE L'INFORMATIQUE	35
DIRECTEUR D'USINE	36
DIRECTEUR DE PRODUCTION.....	37
DIRECTEUR DE L'ENTRETIEN	38
DIRECTEUR DE L'INGÉNIERIE	39
DIRECTEUR AU SERVICE À LA CLIENTÈLE.....	40
DIRECTEUR ASSURANCE QUALITÉ.....	41
DIRECTEUR DES ACHATS.....	42
DIRECTEUR RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	43
DIRECTEUR DES VENTES	44
DIRECTEUR DE LA DISTRIBUTION OU DE LA LOGISTIQUE	45
DIRECTEUR DE PRODUIT.....	46
CONTREMAÎTRE DE PRODUCTION	47
CONTREMAÎTRE D'ENTRETIEN	48

Section 3 - Rémunération des professionnels	49
COMPTABLE I	50
COMPTABLE II	51
COMPTABLE IV	53
INGÉNIEUR I	54
INGÉNIEUR III	56
INGÉNIEUR IV	57
PROFESSIONNEL EN RESSOURCES HUMAINES I	58
PROFESSIONNEL EN RESSOURCES HUMAINES II	59
PROFESSIONNEL EN RESSOURCES HUMAINES III	60
PROFESSIONNEL EN RESSOURCES HUMAINES IV	61
PROFESSIONNEL EN MARKETING OU EN COMMUNICATION I	62
PROFESSIONNEL EN MARKETING OU EN COMMUNICATION II	63
PROFESSIONNEL EN MARKETING OU EN COMMUNICATION III	64
PROFESSIONNEL EN GESTION DE PROJETS I.....	66
PROFESSIONNEL EN GESTION DE PROJETS II.....	67
PROFESSIONNEL EN GESTION DE PROJETS III.....	68
PROFESSIONNEL EN GESTION DE PROJETS IV	69
PROFESSIONNEL EN SYSTÈMES II.....	70
PROFESSIONNEL EN SYSTÈMES III.....	71
PROFESSIONNEL EN SYSTÈMES IV.....	72
Section 4 - Rémunération des emplois techniques.....	73
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE I	74
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE II	75
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE III	76
TECHNICIEN EN INFORMATIQUE IV	77
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ I	78
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ II	79
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ III	81
TECHNICIEN EN COMPTABILITÉ IV	82
TECHNICIEN EN GÉNIE I	83
TECHNICIEN EN GÉNIE II	84
TECHNICIEN EN GÉNIE III	85
TECHNICIEN EN GÉNIE IV.....	86
TECHNICIEN DE LABORATOIRE II.....	87
TECHNICIEN EN INFOGRAPHIE I.....	88
TECHNICIEN EN INFOGRAPHIE II.....	89
TECHNICIEN EN INFOGRAPHIE III.....	90

TECHNICIEN EN INFOGRAPHIE IV.....	91
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION I	92
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION II	93
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION III.....	94
TECHNICIEN EN ADMINISTRATION IV	95
ACHETEUR I.....	96
ACHETEUR II.....	97
ACHETEUR III.....	98
ACHETEUR IV.....	99
Section 5 - Rémunération du personnel de vente externe	100
REPRÉSENTANT	104
REPRÉSENTANT SENIOR	105
DIRECTEUR DES COMPTES MAJEURS OU NATIONAUX.....	106
Section 6 - Rémunération du personnel administratif.....	107
ADJOINT ADMINISTRATIF I	108
ADJOINT ADMINISTRATIF II	109
ADJOINT ADMINISTRATIF III	110
ADJOINT ADMINISTRATIF IV	111
COMMIS COMPTABLE I	112
COMMIS COMPTABLE II	113
COMMIS COMPTABLE III	114
PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE I	115
PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE II	116
PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE III	117
PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE IV	118
COMMIS PRODUCTION/ACHATS I.....	119
COMMIS PRODUCTION/ACHATS II.....	120
COMMIS PRODUCTION/ACHATS III.....	121
Section 7 - Rémunération du personnel opérationnel.....	122
JOURNALIER.....	123
OPÉRATEUR DE MACHINE SIMPLE.....	124
OPÉRATEUR DE MACHINE COMPLEXE	125
MÉCANICIEN D'ENTRETIEN.....	126
ÉLECTROMÉCANICIEN	127
MACHINISTE.....	128
SOUDEUR.....	129
OPÉRATEUR DE CHARIOT ÉLÉVATEUR	130

L'auteur



Richard Saucier compte parmi les conseillers en rémunération les plus expérimentés au Canada, Depuis 1979, a aidé plusieurs centaines d'organisations à mettre au point des programmes de rémunération ou d'équité salariale.

En 1993, il a créé Saucier conseil, une firme spécialisée en rémunération, équité salariale et ressources humaines. Depuis ce temps, Saucier conseil a servi plus de 1 000 entreprises. Auparavant, il a été associé au sein d'une firme internationale d'actuares et de conseillers en rémunération.

En plus sa banque de données, Saucier conseil offre des services conseils en rémunération et équité salariale. Entre autres, elle offre une application informatique unique L'ÉVALUATEUR qui permet d'évaluer les emplois et de gérer les salaires, les bonis et l'équité salariale.

L'introduction

Saucier conseil est heureuse de vous transmettre les résultats tirés de sa banque de données sur la rémunération. Ce rapport inclut les résultats détaillés sur les salaires, la rémunération variable et certaines autres formes de rémunération.

La banque de données de rémunération 2022-2023 de Saucier conseil porte principalement sur des entreprises québécoises de taille intermédiaire. En tout, les données de 224 entreprises y sont rapportées. De ce groupe 170 ont contribué à la section rémunération directe.

Les emplois retenus aux fins d'enquête sont considérés comme étant représentatifs du marché de l'emploi. Il y en a 108 en tout. Ceux-ci permettent d'analyser les pratiques de rémunération pour un groupe représentatif des principales catégories d'emplois.

Le rapport présente l'ensemble des résultats de même que des résultats par sous-groupe selon la taille, l'emplacement géographique et le type d'activités. Des rapports spéciaux spécifiques à un regroupement d'entreprises sur mesure sont également disponibles sur demande.

Le lecteur doit être prudent dans l'interprétation des données présentées. Le rapport présente la moyenne et la médiane des divers éléments enquêtés. Les montants qui constituent ces moyennes et médianes se situent en-dessous et au-dessus de celles-ci. Il ne faut donc pas conclure que dans un cas donné ces résultats doivent être appliqués automatiquement. On doit tenir compte d'autres facteurs tels le rendement, l'expérience, les compétences et l'équité interne pour déterminer le niveau approprié à chaque situation.

Des rapports régionaux sont aussi offerts en supplément de cette banque de données. Les résultats par sous-groupe sont alors présentés pour une région distincte. Il y a deux rapports régionaux similaires au présent rapport. Le nombre d'entreprises/organisations participants pour chacun est :

- Montréal 56
- Montérégie 34

Notez que si des groupes d'employeurs d'autres régions du Québec le souhaitent, Saucier conseil se fera un plaisir d'effectuer une enquête régionale (rapport régional gratuit aux participants la première année) pour enrichir sa banque de données, à certaines conditions.

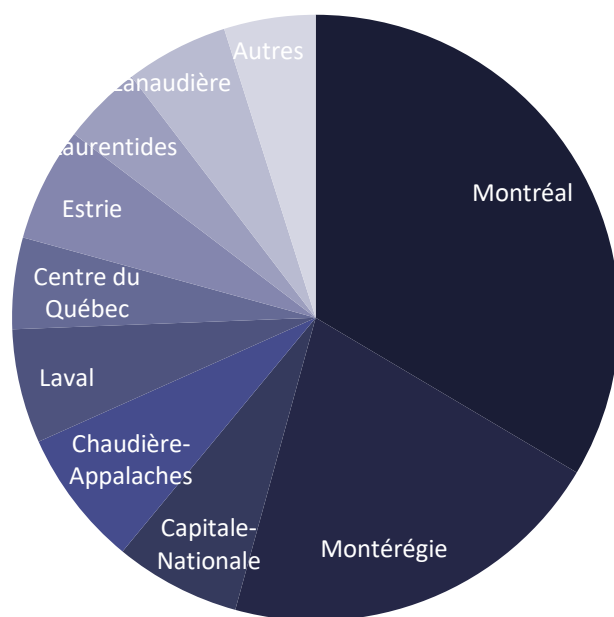
L'échantillonnage

En tout, 170 entreprises ont contribué à la présente enquête. Ces entreprises proviennent pour une bonne part de la région de Montréal (34 %) et de la Montérégie (20 %), même si d'autres régions sont bien représentées. Les secteurs d'activités les plus représentés sont ceux manufacturier biens durables (29 %), des services (24 %) et du commerce (14%).

Les tableaux suivants présentent la distribution des entreprises participantes selon les différentes catégories.

Distribution des entreprises participantes selon la région

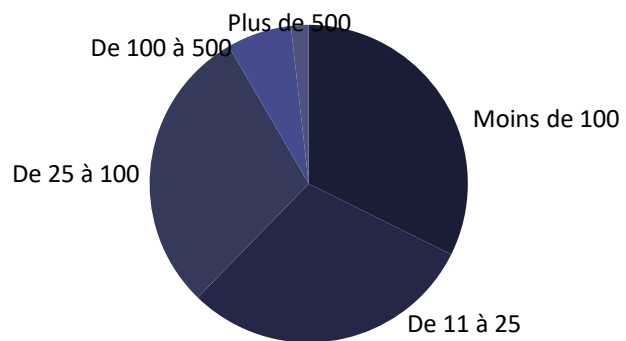
Tableau I



Région	Nombre	Pourcentage
Montréal	56	34%
Montérégie	34	20%
Capitale Nationale	11	7%
Chaudières-Appalaches	14	8%
Laval	10	6%
Centre du Québec	8	5%
Estrie	10	6%
Laurentides	7	4%
Lanaudière	9	5%
Autres	8	5%

Distribution des entreprises participantes selon le chiffre d'affaires (millions de \$)

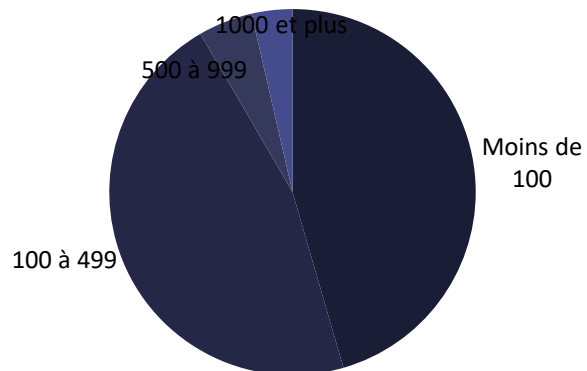
Tableau II



	Nombre	Pourcentage
Moins de 10 millions de \$	54	32%
De 11 à 25 millions de \$	50	29%
De 25 à 100 millions de \$	49	29%
De 100 à 500 millions de \$	11	6%
Plus de 500 millions de \$	3	2%

Distribution des entreprises participantes selon le nombre d'employés

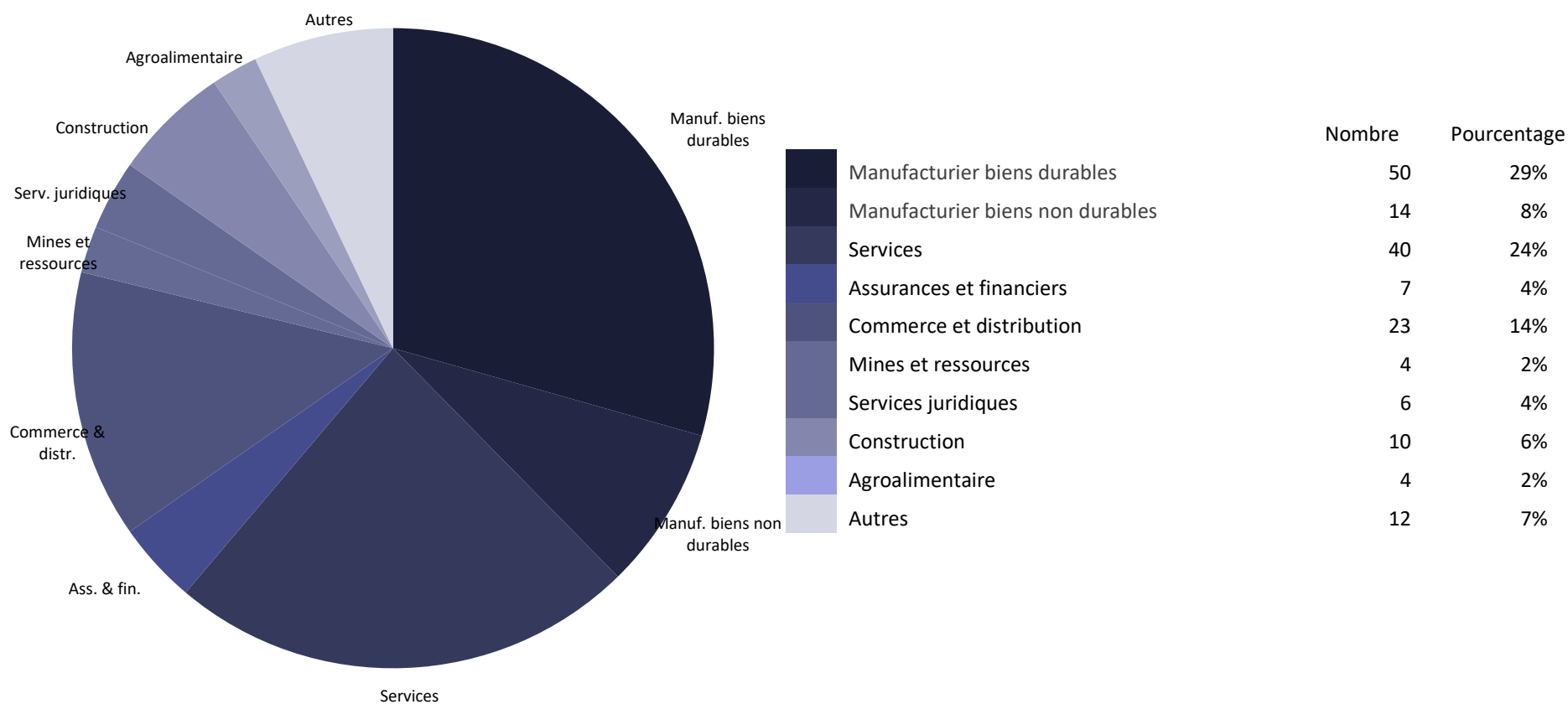
Tableau III



	Nombre	Pourcentage
Moins de 100 employés	78	46%
100 à 499 employés	78	46%
500 à 999 employés	8	5%
1 000 employés et plus	6	4%

Distribution des entreprises participantes
selon le secteur d'activités

Tableau IV



Les régimes de retraite

En tout, les données de 86 entreprises ont rapporté des renseignements. Ce groupe de comparaison permet aux entreprises de taille moyenne de se comparer entre elles. Elle permet de trouver des réponses aux questions courantes sur ce sujet. Voici les résultats obtenus pour cette enquête effectuée il y a quelques années.

Les résultats sont présentés séparément par type d'emplois :

- Les cadres
- Les professionnels
- Le personnel administratif
- Le personnel opérationnel

Une grande proportion des entreprises offre au moins un régime de retraite à leurs employés.

Pourcentage des entreprises qui offrent un régime de retraite				
	cadres	professionnels	administratif	opérationnel
Tous régimes confondus	79 %	79 %	79 %	64 %

Types de régime

La majorité des entreprises offre un régime d'épargne, les autres un régime agréé. Les résultats détaillés sont présentés au tableau suivant.

Pourcentage des entreprises qui offrent un régime en vue de la retraite				
	cadres	professionnels	administratif	opérationnel
Régime à cotisations déterminées	16%	17 %	15 %	12 %
Régime à prestations déterminées	6 %	6 %	8 %	8 %
Régime de retraite simplifié (RRS)	8 %	8 %	8 %	6 %
REÉR collectif avec participation de l'employeur	53 %	53 %	55 %	45 %

Les régimes d'assurances collectives

Les données de 55 entreprises y sont rapportées. Ce groupe de comparaison permet aux entreprises de taille moyenne de se comparer entre elles. Elle permet de trouver des réponses aux questions courantes sur ce sujet.

En plus des renseignements obtenus lors de cette enquête, nous ajoutons ici et là dans le présent rapport des renseignements additionnels provenant d'une enquête plus exhaustive effectuée en 2015 et qui nous semblent encore pertinents. Voici les résultats obtenus pour cette enquête effectuée il y a quelques années.

Accès à un régime d'assurances collectives et couvertures offertes

La très grande majorité des entreprises (95 %) offrent au moins un régime d'assurances collectives à leurs employés. Les entreprises qui ont indiqué ne pas en offrir sont principalement de petites tailles. Le tableau 4 présente les couvertures offertes en 2019.

	% des entreprises qui offrent la couverture
Assurance vie, accident et mutilation de base	98 %
Assurance pour maladie grave	15 %
Assurance-maladie complémentaire et hospitalisation	92 %
Soins dentaires (soins de base et orthodontie)	70 %
Invalidité de courte durée	52 %
Invalidité de longue durée	98 %
Télé médecine	11 %
Programme d'aide aux employés	87 %
Compte de gestion de santé	13 %

Une enquête antérieure indiquait ce qui suit :

- Pour être admissible, un employé doit travailler au moins un certain nombre d'heures par semaine (typiquement entre 20 et 25).
- Les employés deviennent admissibles après trois mois d'emploi dans 75 % des cas et à l'embauche dans 17 % des cas.

La rémunération directe

La rémunération versée à un employé varie selon deux types de facteurs : ceux liés à l'emploi et ceux liés à la personne qui occupe l'emploi. Parmi les facteurs liés à l'emploi, on retrouve les responsabilités relatives à l'emploi, le type d'industrie, la taille de l'entreprise, etc. Parmi les facteurs liés à la personne on retrouve, entre autres, les compétences et le rendement.

Le lecteur doit être prudent dans l'interprétation des données présentées. Le rapport présente la moyenne et la médiane des divers éléments enquêtés. Les montants qui constituent ces moyennes et médianes se situent en-dessous et au-dessus de celles-ci. Il ne faut donc pas conclure que dans un cas donné ces résultats doivent être appliqués automatiquement. On doit tenir compte d'autres facteurs tels le rendement, l'expérience, les compétences et l'équité interne pour déterminer le niveau approprié à chaque situation.

Les sections suivantes présentent les résultats détaillés pour chaque emploi selon son niveau le cas échéant. Les emplois professionnels, techniques et administratifs sont présentés en quatre niveaux, soit I (junior), II (intermédiaire), III (senior) et IV (spécialiste).

Les données sont regroupées selon différents paramètres tels le chiffre d'affaires, le nombre d'employés, la région et le secteur d'activités. Pour chaque emploi, niveau et paramètre, les résultats présentent la moyenne et la distribution statistique¹ des salaires, les points-contrôles et la rémunération variable versés à un certain nombre de personnes (Nb Tit.) réparties dans un certain nombre de compagnies (Nb part.).

- le salaire de base est le salaire réellement payé et constitue le volet fixe de la rémunération;
- le point-contrôle reflète le taux de l'emploi, c'est-à-dire sa valeur théorique pour l'entreprise, un cadre de référence pour les gestionnaires lorsqu'ils ont à prendre des décisions salariales. Le terme maximum normal est aussi utilisé pour définir ce taux ;
- la rémunération variable provient principalement des programmes annuels de bonification ou de partage des bénéfices. Elle n'est pas garantie et peut être nulle certaines années.

Les données de ce rapport reflètent la situation en 2022. Au besoin, pour 2023, nous suggérons d'augmenter les divers tableaux comme suit :

- salaires payés 4,0 %
- points-contrôles 3,0 %

Ces rajustements reflètent les augmentations prévues pour 2023.

Dans certains cas, il pourrait être souhaitable de comparer avec un échantillon plus restreint pour obtenir une comparaison plus précise. De tels rapports sont disponibles auprès de Saucier conseil.

¹ Q1 (premier quartile) : taux au-dessous duquel se trouvent 25 % des observations obtenues.
Médiane : taux au-dessous et au-dessus duquel se trouvent 50 % des observations obtenues.
Q3 (troisième quartile) : taux au-dessous duquel se trouvent 75 % des observations obtenues.

Sommaire des données

Province de Québec

Hauts dirigeants

Salaire de base

Point-contrôle

Boni

Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Q1 25%	Médiane 50%	Q3 75%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%
---------	----------	---------	--------	-------------	--------	---------	----------	---------	-------------	---------	----------	---------	-------------

VICE-PRÉSIDENT AUX FINANCES

Emploi le plus élevé de la fonction finances. Se rapporte au président et chef de la direction. Est responsable de toutes les activités des secteurs finances et comptabilité. Il peut être également responsable de secteurs tels les affaires juridiques et l'informatique.

Tous

50	41	186 975 \$	160 938 \$	183 494 \$	205 000 \$	10	9	181 281 \$	176 791 \$	32	26	55 345 \$	46 262 \$
----	----	------------	------------	------------	------------	----	---	------------	------------	----	----	-----------	-----------

Selon le chiffre d'affaires

Moins de 10 millions de \$	4	4	192 751 \$	165 594 \$	190 189 \$	222 469 \$	0	0			3	3	98 425 \$	62 275 \$
De 11 à 25 millions de \$	22	15	180 306 \$	156 198 \$	176 915 \$	205 000 \$	7	6	179 125 \$	175 081 \$	14	10	41 558 \$	36 129 \$
De 25 à 100 millions de \$	19	17	196 097 \$	174 299 \$	185 640 \$	219 891 \$	3	3	186 310 \$	202 231 \$	11	9	50 289 \$	45 648 \$
De 100 à 500 millions de \$	4	4	190 036 \$	162 757 \$	192 933 \$	214 419 \$	0	0			4	4	85 191 \$	53 500 \$

Selon le nombre d'employés

Moins de 100 employés	13	11	184 957 \$	161 736 \$	188 190 \$	205 000 \$	4	3	172 310 \$	157 121 \$	7	5	74 036 \$	61 800 \$
100 à 499 employés	31	26	185 697 \$	161 250 \$	180 000 \$	200 000 \$	6	6	187 261 \$	185 191 \$	19	17	43 135 \$	42 500 \$
500 à 999 employés	6	4	197 946 \$	135 000 \$	208 838 \$	250 000 \$	0	0			6	4	72 203 \$	63 500 \$

Selon le secteur d'activité

Manuf. biens durables	10	10	181 522 \$	170 707 \$	182 322 \$	191 250 \$	3	3	177 714 \$	169 171 \$	6	6	63 158 \$	38 676 \$
Manuf. biens non durables	3	3	208 276 \$		219 891 \$		0	0			1	1		
Services	9	5	180 659 \$	156 752 \$	185 640 \$	205 000 \$	3	2			8	4	63 759 \$	57 675 \$
Assurances et financiers	4	4	167 856 \$	152 500 \$	161 736 \$	189 333 \$	1	1			1	1		
Commerce et distribution	13	9	196 400 \$	158 227 \$	188 190 \$	250 000 \$	3	3	181 821 \$	178 500 \$	8	6	45 625 \$	45 900 \$
Agroalimentaire	4	3	185 654 \$		178 184 \$		0	0			2	2		

Selon la localisation

Montréal	17	13	187 817 \$	168 513 \$	185 640 \$	205 000 \$	5	4	184 205 \$	175 081 \$	12	8	50 283 \$	48 088 \$
Montérégie	10	9	162 525 \$	137 578 \$	152 154 \$	187 957 \$	2	2			7	6	63 199 \$	45 648 \$
Laval	3	3	179 202 \$		180 000 \$		1	1			3	3	99 111 \$	63 000 \$
Centre du Québec	6	5	184 151 \$	171 268 \$	177 056 \$	203 580 \$	1	1			3	3	31 107 \$	35 000 \$
Laurentides	4	3	187 539 \$		181 952 \$		0	0			1	1		
Autres	4	4	214 344 \$	188 033 \$	212 500 \$	242 500 \$	1	1			2	2		

Sommaire des données

Cadres

Province de Québec

		Salaire de base				Point-contrôle				Boni			
Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Q1 25%	Médiane 50%	Q3 75%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%

DIRECTEUR DES FINANCES

Dirige la fonction finances au sein de l'entreprise directement ou par l'intermédiaire de superviseurs ou chefs d'équipes subalternes. Emploi le plus élevé de la fonction finances. Se rapporte au président et chef de la direction. Est responsable de toutes les activités des secteurs finances et comptabilité. Il peut être également responsable d'autres secteurs. Est impliqué dans la gestion stratégique de l'organisation. Cet emploi requiert un diplôme universitaire et au moins 10 ans d'expérience.

Tous

	36	34	131 735 \$	110 729 \$	128 101 \$	148 574 \$	12	12	127 804 \$	134 936 \$	20	20	14 464 \$	13 468 \$
--	----	----	------------	------------	------------	------------	----	----	------------	------------	----	----	-----------	-----------

Selon le chiffre d'affaires

De 11 à 25 millions de \$	9	9	130 494 \$	112 305 \$	128 125 \$	152 723 \$	1	1			2	2		
---------------------------	---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	--	--	---	---	--	--

De 25 à 100 millions de \$	20	20	135 737 \$	116 194 \$	128 149 \$	151 361 \$	10	10	136 476 \$	134 936 \$	15	15	11 926 \$	12 000 \$
----------------------------	----	----	------------	------------	------------	------------	----	----	------------	------------	----	----	-----------	-----------

Selon le nombre d'employés

Moins de 100 employés	8	8	142 164 \$	113 750 \$	128 358 \$	144 172 \$	3	3	136 370 \$	131 423 \$	5	5	11 640 \$	10 500 \$
-----------------------	---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	------------	------------	---	---	-----------	-----------

100 à 499 employés	24	24	130 609 \$	113 468 \$	128 101 \$	151 412 \$	9	9	124 948 \$	138 450 \$	14	14	15 446 \$	13 525 \$
--------------------	----	----	------------	------------	------------	------------	---	---	------------	------------	----	----	-----------	-----------

Selon le secteur d'activité

Manuf. biens durables	13	11	131 560 \$	105 065 \$	128 125 \$	145 220 \$	4	4	104 726 \$	118 650 \$	8	8	18 775 \$	14 214 \$
-----------------------	----	----	------------	------------	------------	------------	---	---	------------	------------	---	---	-----------	-----------

Manuf. biens non durables	3	3	131 119 \$		128 076 \$		2	2			3	3	17 360 \$	14 042 \$
---------------------------	---	---	------------	--	------------	--	---	---	--	--	---	---	-----------	-----------

Services	6	6	132 894 \$	109 292 \$	131 837 \$	157 055 \$	1	1			4	4	6 835 \$	4 750 \$
----------	---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	--	--	---	---	----------	----------

Commerce et distribution	4	4	121 670 \$	101 240 \$	119 467 \$	144 302 \$	3	3	143 350 \$	152 364 \$	2	2		
--------------------------	---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	------------	------------	---	---	--	--

Autres	6	6	135 640 \$	121 856 \$	126 698 \$	159 643 \$	2	2			2	2		
--------	---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	--	--	---	---	--	--

Selon la localisation

Montréal	4	4	136 870 \$	114 543 \$	138 399 \$	157 666 \$	1	1			2	2		
----------	---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	--	--	---	---	--	--

Montérégie	11	11	146 538 \$	126 189 \$	128 125 \$	152 341 \$	6	6	143 440 \$	146 263 \$	7	7	12 430 \$	12 000 \$
------------	----	----	------------	------------	------------	------------	---	---	------------	------------	---	---	-----------	-----------

Capitale-Nationale	4	4	126 673 \$	109 515 \$	121 587 \$	148 916 \$	0	0			2	2		
--------------------	---	---	------------	------------	------------	------------	---	---	--	--	---	---	--	--

Chaudière-Appalaches	3	3	108 868 \$		117 000 \$		2	2			2	2		
----------------------	---	---	------------	--	------------	--	---	---	--	--	---	---	--	--

Estrie	3	3	118 078 \$		107 166 \$		1	1			2	2		
--------	---	---	------------	--	------------	--	---	---	--	--	---	---	--	--

Laurentides	3	3	157 286 \$		156 822 \$		0	0			2	2		
-------------	---	---	------------	--	------------	--	---	---	--	--	---	---	--	--

Sommaire des données

Province de Québec

Salaire de base						Point-contrôle				Professionnels Boni			
Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Q1 25%	Médiane 50%	Q3 75%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%

COMPTABLE I

C'est le niveau d'entrée pour les comptables professionnels. Les responsabilités types incluent l'analyse, l'évaluation et la conception de normes, politiques, programmes et systèmes. À ce niveau, le titulaire se voit attribuer des tâches relativement simples dans son domaine de spécialisation. Il travaille sous supervision régulière. Les directives sont détaillées et précises au début. On s'attend à ce qu'il devienne progressivement autonome. Les décisions prises sont de caractère routinier. Cet emploi requiert un diplôme universitaire au niveau du baccalauréat et entre 0 et 2 ans d'expérience. L'emploi ne requiert pas nécessairement un titre comptable. Se rapporte habituellement à un directeur et peut être guidé par un professionnel sénior dans son domaine.

Tous

	20	12	61 359 \$	54 027 \$	56 165 \$	65 362 \$	5	5	69 694 \$	67 890 \$	10	3	3 063 \$	3 168 \$
--	----	----	-----------	-----------	-----------	-----------	---	---	-----------	-----------	----	---	----------	----------

Selon le chiffre d'affaires

De 11 à 25 millions de \$	4	4	56 165 \$	52 435 \$	54 249 \$	61 813 \$	1	1			1	1		
---------------------------	---	---	-----------	-----------	-----------	-----------	---	---	--	--	---	---	--	--

De 25 à 100 millions de \$	5	5	61 861 \$	55 139 \$	56 375 \$	71 327 \$	3	3	70 869 \$	62 651 \$	0	0		
----------------------------	---	---	-----------	-----------	-----------	-----------	---	---	-----------	-----------	---	---	--	--

Selon le nombre d'employés

100 à 499 employés	16	9	57 762 \$	53 642 \$	55 553 \$	60 384 \$	4	4	70 145 \$	65 313 \$	8	2		
--------------------	----	---	-----------	-----------	-----------	-----------	---	---	-----------	-----------	---	---	--	--

Selon le secteur d'activité

Manuf. biens durables	6	6	59 965 \$	53 202 \$	55 751 \$	68 553 \$	3	3	73 697 \$	67 974 \$	0	0		
-----------------------	---	---	-----------	-----------	-----------	-----------	---	---	-----------	-----------	---	---	--	--

Services	4	3	73 446 \$		67 918 \$		1	1			3	2		
----------	---	---	-----------	--	-----------	--	---	---	--	--	---	---	--	--

Selon la localisation

Montréal	10	3	58 589 \$		56 165 \$		1	1			7	1		
----------	----	---	-----------	--	-----------	--	---	---	--	--	---	---	--	--

Sommaire des données

Province de Québec

Techniciens

Salaire de base						Point-contrôle				Boni			
Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Q1 25%	Médiane 50%	Q3 75%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%

TECHNICIEN EN INFORMATIQUE II

C'est le niveau de fonctionnement autonome pour les techniciens en informatique. Ces emplois peuvent œuvrer en soutien informatique, programmation, gestion de réseau etc. Les responsabilités types incluent l'exécution de travaux spécialisés requérant une formation technique au niveau du Cegep ou dans une école de formation professionnelle (DEP). À ce niveau, le titulaire effectue des tâches modérément complexes dans son domaine de spécialisation. Il maîtrise les outils, techniques et procédés relatifs à son champ d'activité.

Travaille avec un minimum de suivi et d'encadrement. Remplit de façon autonome les tâches. Cet emploi requiert un diplôme collégial ou un DEP et au moins 2 à 5 ans d'expérience.

Se rapporte habituellement à un chef d'équipe, un superviseur ou un directeur.

Tous

	87	32	53 516 \$	48 989 \$	53 496 \$	58 366 \$	50	20	60 416 \$	57 710 \$	20	12	3 044 \$	1 698 \$
--	----	----	-----------	-----------	-----------	-----------	----	----	-----------	-----------	----	----	----------	----------

Selon le chiffre d'affaires

Moins de 10 millions de \$	14	3	52 110 \$		51 406 \$		13	2			0	0		
De 11 à 25 millions de \$	7	6	55 812 \$	50 544 \$	52 275 \$	59 143 \$	5	4	56 036 \$	54 741 \$	1	1		
De 25 à 100 millions de \$	41	17	52 133 \$	48 008 \$	53 496 \$	56 595 \$	30	12	62 385 \$	66 451 \$	13	9	1 426 \$	750 \$
De 100 à 500 millions de \$	14	4	58 324 \$	54 676 \$	58 397 \$	62 582 \$	2	2			3	1		

Selon le nombre d'employés

Moins de 100 employés	21	9	53 197 \$	50 348 \$	52 451 \$	57 947 \$	19	7	59 305 \$	57 230 \$	1	1		
100 à 499 employés	36	17	52 883 \$	48 218 \$	54 121 \$	57 114 \$	24	11	63 959 \$	69 360 \$	12	8	1 449 \$	720 \$
500 à 999 employés	11	3	53 876 \$		53 496 \$		7	2			4	2		
1 000 employés et plus	19	3	54 859 \$		53 941 \$		0	0			3	1		

Selon le secteur d'activité

Manuf. biens durables	19	10	50 728 \$	46 842 \$	51 253 \$	56 981 \$	4	4	63 552 \$	64 478 \$	7	5	1 442 \$	181 \$
Services	27	6	52 601 \$	49 725 \$	55 340 \$	58 932 \$	10	3	68 596 \$	71 795 \$	8	4	4 936 \$	2 100 \$
Commerce et distribution	10	7	60 748 \$	54 036 \$	57 455 \$	68 712 \$	7	6	58 344 \$	58 190 \$	3	1		
Autres	15	4	52 593 \$	48 989 \$	51 967 \$	57 939 \$	14	3	56 428 \$	57 230 \$	0	0		

Selon la localisation

Montréal	28	10	52 523 \$	47 190 \$	53 496 \$	60 006 \$	16	6	62 984 \$	67 830 \$	8	4	4 791 \$	2 028 \$
Montréal	12	9	54 368 \$	48 882 \$	53 084 \$	58 893 \$	5	5	57 656 \$	62 103 \$	10	7	1 109 \$	779 \$
Capitale-Nationale	19	3	54 855 \$		53 941 \$		12	1			1	1		
Chaudière-Appalaches	4	3	51 868 \$		50 462 \$		4	3	57 439 \$	54 741 \$	1	1		
Laval	3	3	60 317 \$		58 833 \$		2	2			0	0		
Estrie	5	4	52 846 \$	49 767 \$	54 366 \$	55 166 \$	4	3	52 265 \$	51 090 \$	0	0		

Sommaire des données

Province de Québec

Soutien administratif

		Salaire de base				Point-contrôle				Boni			
Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Q1 25%	Médiane 50%	Q3 75%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%

PRÉPOSÉ AU SERVICE À LA CLIENTÈLE III

C'est le niveau d'exécutant sénior pour les préposés au service à la clientèle. Les responsabilités types incluent recevoir des commandes, préparer des soumissions, agir comme personne-ressource pour les clients, préparer, traiter, transcrire et conserver des renseignements et document. À ce niveau, le titulaire effectue des tâches de nature complexe et spécialisée dans son domaine. Il maîtrise les techniques avancées de son champ d'activité. Peut se voir confier un secteur d'activité important. Peut conseiller ou former les préposés moins expérimentés ou même agir comme chef d'équipe. Cet emploi requiert un diplôme d'études secondaires ou collégiales et au moins 5 à 7 ans d'expérience. Il se rapporte à un superviseur ou un directeur.

Tous

	117	42	52 610 \$	48 835 \$	54 312 \$	58 956 \$	65	18	60 044 \$	57 915 \$	37	21	2 151 \$	1 745 \$
--	-----	----	-----------	-----------	-----------	-----------	----	----	-----------	-----------	----	----	----------	----------

Selon le chiffre d'affaires

Moins de 10 millions de \$	4	3	51 543 \$		51 154 \$		0	0			4	3	1 712 \$	1 440 \$
De 11 à 25 millions de \$	33	13	56 204 \$	50 604 \$	55 454 \$	59 519 \$	19	6	61 991 \$	60 231 \$	11	6	2 812 \$	2 170 \$
De 25 à 100 millions de \$	56	16	49 382 \$	40 011 \$	51 701 \$	57 846 \$	37	9	57 631 \$	55 819 \$	13	6	1 705 \$	974 \$
De 100 à 500 millions de \$	16	6	56 559 \$	54 373 \$	57 322 \$	59 511 \$	4	2			4	4	2 103 \$	1 828 \$
Plus de 500 millions de \$	7	3	58 585 \$		60 045 \$		5	1			5	2		

Selon le nombre d'employés

Moins de 100 employés	24	13	55 270 \$	52 713 \$	56 521 \$	58 960 \$	16	6	61 967 \$	57 915 \$	12	7	1 455 \$	1 440 \$
100 à 499 employés	79	23	51 280 \$	46 298 \$	52 275 \$	58 940 \$	44	11	59 097 \$	55 819 \$	19	11	2 623 \$	2 080 \$
1 000 employés et plus	8	4	58 427 \$	54 238 \$	58 683 \$	61 962 \$	5	1			6	3	2 049 \$	2 279 \$

Selon le secteur d'activité

Manuf. biens durables	44	20	56 564 \$	52 012 \$	56 531 \$	59 683 \$	15	7	57 875 \$	57 915 \$	24	12	1 959 \$	1 572 \$
Manuf. biens non durables	13	5	56 199 \$	53 086 \$	56 493 \$	58 778 \$	6	2			2	2		
Services	25	3	39 944 \$		39 914 \$		22	1			2	1		
Assurances et financiers	11	3	58 122 \$		58 938 \$		6	2			5	2		
Commerce et distribution	22	9	55 630 \$	50 184 \$	55 454 \$	60 794 \$	16	6	67 267 \$	70 312 \$	3	3	3 910 \$	2 814 \$

Selon la localisation

Montréal	26	11	55 938 \$	51 831 \$	57 322 \$	59 113 \$	9	4	66 624 \$	62 225 \$	9	5	2 009 \$	1 745 \$
Montérégie	23	10	57 118 \$	51 763 \$	56 521 \$	60 325 \$	8	4	60 577 \$	57 915 \$	13	6	977 \$	770 \$
Chaudière-Appalaches	19	6	52 207 \$	47 669 \$	54 255 \$	56 840 \$	17	5	59 387 \$	55 819 \$	1	1		
Laval	3	3	56 102 \$		57 976 \$		1	1			3	3	2 881 \$	3 000 \$
Estrie	6	4	53 972 \$	45 124 \$	56 199 \$	61 611 \$	5	3	57 423 \$	59 033 \$	1	1		
Lanaudière	3	3	47 470 \$		57 446 \$		0	0			2	2		
Autres	13	4	48 355 \$	39 134 \$	50 184 \$	54 651 \$	11	2			1	1		

Sommaire des données

Province de Québec

Salaire de base

Point-contrôle

Personnel opérationnel

Boni

Nb tit.	Nb part.	Salaire de base				Point-contrôle				Personnel opérationnel Boni			
		Moyenne	Q1 25%	Médiane 50%	Q3 75%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%	Nb tit.	Nb part.	Moyenne	Médiane 50%

MÉCANICIEN D'ENTRETIEN

Les responsabilités types du mécanicien incluent l'exécution de divers travaux d'installation, d'entretien, d'inspection, de réparation et d'ajustement de la machinerie et de l'outillage mécanique dans les usines ou autres unités opérationnelles. Doit maîtriser les différentes méthodes de réparation, de réglage, de montage et de démontage ainsi que la manutention de ces équipements et de leurs composantes. Le titulaire remplit de façon autonome les tâches et peut se référer à son superviseur ou d'autres personnes pour les problèmes complexes. Cet emploi requiert un diplôme d'études professionnelles et au moins 2 à 3 ans d'expérience. Se rapporte habituellement à un chef d'équipe ou à un superviseur.

Tous

	227	41	27,39 \$	23,13 \$	27,02 \$	30,29 \$	87	17	32,86 \$	35,93 \$	25	10	1 360 \$	1 248 \$
--	-----	----	----------	----------	----------	----------	----	----	----------	----------	----	----	----------	----------

Selon le chiffre d'affaires

Moins de 10 millions de \$	40	12	27,68 \$	25,63 \$	27,13 \$	28,70 \$	4	3	25,87 \$	25,76 \$	1	1		
De 11 à 25 millions de \$	109	14	29,45 \$	25,75 \$	28,27 \$	34,00 \$	72	9	33,26 \$	35,93 \$	18	5	1 493 \$	1 331 \$
De 25 à 100 millions de \$	24	11	28,31 \$	25,99 \$	29,03 \$	30,29 \$	10	4	33,07 \$	34,59 \$	5	3	992 \$	1 500 \$

Selon le nombre d'employés

Moins de 100 employés	62	14	27,97 \$	25,63 \$	27,54 \$	28,96 \$	13	7	28,73 \$	28,54 \$	3	2		
100 à 499 employés	111	23	29,32 \$	25,63 \$	28,59 \$	34,06 \$	73	9	33,60 \$	35,93 \$	21	7	1 164 \$	1 165 \$
1 000 employés et plus	53	3	22,66 \$		22,68 \$		0	0			0	0		

Selon le secteur d'activité

Manuf. biens durables	92	17	24,63 \$	22,68 \$	24,18 \$	27,04 \$	14	8	28,75 \$	28,54 \$	11	5	1 166 \$	998 \$
Manuf. biens non durables	11	5	29,32 \$	26,91 \$	29,50 \$	30,32 \$	1	1			3	2		
Services	47	8	28,77 \$	25,63 \$	27,68 \$	31,78 \$	9	2			10	2		
Commerce et distribution	62	7	30,04 \$	25,12 \$	29,90 \$	35,13 \$	55	4	33,59 \$	35,93 \$	1	1		

Selon la localisation

Montréal	52	10	28,74 \$	25,63 \$	28,20 \$	30,75 \$	15	5	32,09 \$	29,84 \$	6	3	1 907 \$	1 227 \$
Montérégie	20	8	28,57 \$	26,94 \$	28,48 \$	30,16 \$	6	2			7	3	922 \$	998 \$
Capitale-Nationale	21	6	27,33 \$	22,64 \$	27,86 \$	30,29 \$	15	3	31,36 \$	34,59 \$	1	1		
Chaudière-Appalaches	4	3	29,19 \$		29,17 \$		3	2			0	0		
Laval	13	3	32,18 \$		35,93 \$		11	1			0	0		
Centre du Québec	3	3	25,39 \$		24,14 \$		4	4	26,30 \$	26,10 \$	2	2		
Estrie	20	4	26,31 \$	23,87 \$	26,38 \$	27,69 \$	1	1			1	1		
Laurentides	17	5	25,05 \$	23,31 \$	25,15 \$	27,20 \$	5	1			0	0		
Autres	75	8	26,16 \$	22,20 \$	24,05 \$	30,00 \$	27	5	34,65 \$	36,00 \$	7	1		

DEUX VERSIONS DU PROGRAMME DE GESTION DES SALAIRES OFFERT PAR SAUCIER CONSEIL

L'ÉVALUATEUR et L'ÉVALUATEUR PLUS

L'ÉVALUATEUR est un logiciel conçu par Saucier conseil, dans le but de vous assister dans la gestion des salaires de votre entreprise. Entièrement bilingue, il compile et traite toute l'information nécessaire pour établir et maintenir une structure salariale et réaliser l'équité salariale.

Dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale, notre logiciel vous permettra d'établir des catégories d'emplois, de déterminer leur prédominance féminine, masculine ou mixte) et de produire des analyses facilitant l'évaluation des écarts salariaux.

Il permet également de comparer vos salaires et vos échelles salariales au marché de l'emploi. En effet, les résultats de la **Banque de données de rémunération** de Saucier conseil sont intégrés au programme lorsque celui-ci est installé chez-vous.

Les données utilisées sont indépendantes du programme. Plusieurs personnes peuvent donc travailler sur la même base de données au besoin. De plus, L'ÉVALUATEUR permet la création de bases de données distinctes, facilitant le traitement et la communication de l'information lorsque vous devez créer plusieurs structures salariales.

En plus de la gestion des salaires et des programmes d'équité salariale, il permet de gérer les descriptions de tâches et les affichages de postes et d'effectuer des comparaisons au marché pour les emplois qui se comparent à notre Banque de données de rémunération.

L'ÉVALUATEUR PLUS offre la possibilité de faire l'exercice d'équité sur plusieurs années, en accord avec la Loi sur l'équité salariale au Québec.

1104-60 rue Berlioz, Montréal (Québec) H3E 1M4

514 704-2715

www.saucierconseil.com